IMPRESO SOLICITUD PARA VERIFICACIÓN DE TÍTULOS OFICIALES

1. DATOS DE LA UNIVERSIDAD, CENTRO Y TÍTULO QUE PRESENTA LA SOLICITUD

De conformidad con el Real Decreto 1393/2007, por el que se establece la ordenación de las Enseñanzas Universitarias Oficiales

UNIVERSIDAD SOLICITANTE	CENTRO	CÓDIGO CENTRO
Universidad de Granada	Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos	18011098
	Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Melilla	52000488

NIVEL	DENOMINACIÓN CORTA
Grado	Relaciones Laborales y Recursos Humanos

DENOMINACIÓN ESPECÍFICA
Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Granada

NIVEL MECES
2|2

RAMA DE CONOCIMIENTO	CONJUNTO
Ciencias Sociales y Jurídicas	No

ÁMBITO DE CONOCIMIENTO
Ciencias sociales, trabajo social, relaciones laborales y recursos humanos, sociología, ciencia política y relaciones internacionales

HABILITA PARA EL EJERCICIO DE PROFESIONES REGULADAS	NORMA HABILITACIÓN
No	

SOLICITANTE	
NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO

REPRESENTANTE LEGAL	
NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO

RESPONSABLE DEL TÍTULO	
NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO

2. DIRECCIÓN A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN

A los efectos de la práctica de la NOTIFICACIÓN de todos los procedimientos relativos a la presente solicitud, las comunicaciones se dirigirán a la dirección que figure en el presente apartado.

DOMICILIO	CÓDIGO POSTAL	MUNICIPIO	TELÉFONO

E-MAIL	PROVINCIA	FAX

3. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES
De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se informa que los datos solicitados en este impreso son necesarios para la tramitación de la solicitud y podrán ser objeto de tratamiento automatizado. La responsabilidad del fichero automatizado corresponde al Consejo de Universidades. Los solicitantes, como cedentes de los datos podrán ejercer ante el Consejo de Universidades los derechos de información, acceso, rectificación y cancelación a los que se refiere el Título III de la citada Ley Orgánica 3/2018, sin perjuicio de lo dispuesto en otra normativa que ampare los derechos como cedentes de los datos de carácter personal.
El solicitante declara conocer los términos de la convocatoria y se compromete a cumplir los requisitos de la misma, consintiendo expresamente la notificación por medios telemáticos a los efectos de lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

	En: Granada, AM 13 de junio de 2025
	Firma: Representante legal de la Universidad

1. DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO

1.1. DATOS BÁSICOS

NIVEL	DENOMINACIÓN ESPECIFICA	CONJUNTO	CONVENIO	CONV. ADJUNTO
Grado	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Granada	No		Ver Apartado 1: Anexo 1.

LISTADO DE MENCIONES
Mención en Dirección y Gestión de Recursos Humanos
Mención en Asesoría Laboral, Fiscal y Contable

RAMA	ISCED 1	ISCED 2
Ciencias Sociales y Jurídicas	Administración y gestión de empresas	Administración y gestión de empresas

ÁMBITO DE CONOCIMIENTO
Ciencias sociales, trabajo social, relaciones laborales y recursos humanos, sociología, ciencia política y relaciones internacionales

NO HABILITA O ESTÁ VINCULADO CON PROFESIÓN REGULADA ALGUNA

AGENCIA EVALUADORA
Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía

UNIVERSIDAD SOLICITANTE
Universidad de Granada

LISTADO DE UNIVERSIDADES	
CÓDIGO	UNIVERSIDAD
008	Universidad de Granada

LISTADO DE UNIVERSIDADES EXTRANJERAS	
CÓDIGO	UNIVERSIDAD
No existen datos	

LISTADO DE INSTITUCIONES PARTICIPANTES
No existen datos

1.2. DISTRIBUCIÓN DE CRÉDITOS EN EL TÍTULO

CRÉDITOS TOTALES	CRÉDITOS DE FORMACIÓN BÁSICA	CRÉDITOS EN PRÁCTICAS EXTERNAS
240	60	0
CRÉDITOS OPTATIVOS	**CRÉDITOS OBLIGATORIOS**	**CRÉDITOS TRABAJO FIN GRADO/ MÁSTER**
42	132	6

LISTADO DE MENCIONES	
MENCIÓN	CRÉDITOS OPTATIVOS
Mención en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	42.
Mención en Asesoría Laboral, Fiscal y Contable	42.

1.3. Universidad de Granada

1.3.1. CENTROS EN LOS QUE SE IMPARTE

LISTADO DE CENTROS	
CÓDIGO	CENTRO
18011098	Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos
52000488	Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Melilla

1.3.2. Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

1.3.2.1. Datos asociados al centro

TIPOS DE ENSEÑANZA QUE SE IMPARTEN EN EL CENTRO		
PRESENCIAL	SEMIPRESENCIAL	VIRTUAL

Sí	No	No
PLAZAS DE NUEVO INGRESO OFERTADAS		
PRIMER AÑO IMPLANTACIÓN	**SEGUNDO AÑO IMPLANTACIÓN**	**TERCER AÑO IMPLANTACIÓN**
365	365	365
CUARTO AÑO IMPLANTACIÓN	**TIEMPO COMPLETO**	
365	**ECTS MATRÍCULA MÍNIMA**	**ECTS MATRÍCULA MÁXIMA**
PRIMER AÑO	60.0	60.0
RESTO DE AÑOS	42.0	78.0
	TIEMPO PARCIAL	
	ECTS MATRÍCULA MÍNIMA	**ECTS MATRÍCULA MÁXIMA**
PRIMER AÑO	24.0	41.0
RESTO DE AÑOS	24.0	41.0
NORMAS DE PERMANENCIA		
http://secretariageneral.ugr.es/pages/normativa/ugr/normaspermanenci%20/%21		
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

1.3.2. Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Melilla

1.3.2.1. Datos asociados al centro

TIPOS DE ENSEÑANZA QUE SE IMPARTEN EN EL CENTRO		
PRESENCIAL	**SEMIPRESENCIAL**	**VIRTUAL**
Sí	No	No
PLAZAS DE NUEVO INGRESO OFERTADAS		
PRIMER AÑO IMPLANTACIÓN	**SEGUNDO AÑO IMPLANTACIÓN**	**TERCER AÑO IMPLANTACIÓN**
40	40	40
CUARTO AÑO IMPLANTACIÓN	**TIEMPO COMPLETO**	
40	**ECTS MATRÍCULA MÍNIMA**	**ECTS MATRÍCULA MÁXIMA**
PRIMER AÑO	60.0	60.0
RESTO DE AÑOS	42.0	78.0
	TIEMPO PARCIAL	
	ECTS MATRÍCULA MÍNIMA	**ECTS MATRÍCULA MÁXIMA**
PRIMER AÑO	24.0	41.0
RESTO DE AÑOS	24.0	41.0
NORMAS DE PERMANENCIA		
http://secretariageneral.ugr.es/pages/normativa/ugr/normaspermanenci%20/%21		
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**

No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

2. JUSTIFICACIÓN, ADECUACIÓN DE LA PROPUESTA Y PROCEDIMIENTOS

Ver Apartado 2: Anexo 1.

3. COMPETENCIAS

3.1 COMPETENCIAS BÁSICAS Y GENERALES
BÁSICAS
CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio
CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
GENERALES
CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
CG20 - Capacidad de liderazgo
CG21 - Iniciativa y espíritu emprendedor
CG22 - Aptitud de preocupación por la calidad
CG23 - Sensibilidad hacia temas medioambientales
CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CG25 - Habilidades de investigación
CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
CG04 - Capacidad de organización y planificación
CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
CG06 - Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
CG07 - Capacidad para gestionar la información
CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
3.2 COMPETENCIAS TRANSVERSALES
No existen datos

3.3 COMPETENCIAS ESPECÍFICAS
CEM109 - Capacidad para formalizar documental o telemáticamente los actos de encuadramiento o matriculación de la Seguridad Social
CEM110 - Capacidad para determinar la cotización de Seguridad social y confeccionar los boletines correspondientes
CEM111 - Capacidad para tramitar los boletines de cotización y deberes de recaudación
CEM112 - Capacidad para realizar el cálculo informático de prestaciones de Seguridad Social
CEM113 - Capacidad para tramitar el deber empresarial documental en relación con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
CEM114 - Capacidad para formalizar documentos relativos a la tutela judicial de trabajadores y empresarios
CEM115 - Capacidad par realizar diagnósticos y aportar propuestas de mejora organizativa
CEM116 - Capacidad para realizar propuestas de mejora de métodos de trabajo
CEM117 - Capacidad para aplicar técnicas simples de estudio de tiempos de trabajo
CEM118 - Capacidad para diseñas planes de incentivos a la producción
CEM119 - Conocimiento de la relevancia estratégica de las funciones y actividades desempeñadas por los departamentos de recursos humanos.
CEM120 - Capacidad de realización del diagnostico interno y externo desde la perspectiva estratégica de los recursos humanos.
CEM19 - Conocer al empresario como sujeto tributario.
CEM20 - Capacidad de contextualización de los hechos históricos, pasados y presentes.
CEM21 - Capacidad de comprensión de los procesos de desarrollo económico y social en perspectiva de larga duración
CEM22 - Capacidad de comprensión de la arquitectura institucional y de sus efectos a largo plazo
CEM23 - 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
CEM24 - Capacidad para comprender las relaciones de poder en el ámbito de las relaciones de trabajo
CEM25 - Capacidad para comprender el papel asignado a los actores sociales
CEM26 - 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
CEM27 - 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
CEM28 - Capacidad para gestionar las relaciones colectivas de trabajo
CEM29 - Competencia para asesorar en la solución de situaciones litigiosas en las empresas y en los sectores productivos
CEM30 - Competencia para la gestión de la actividad de los distintos actores sociales
CEM31 - Capacidad para transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando terminología económica de forma adecuada.
CEM32 - Capacidad para localizar y gestionar información de carácter económico general.
CEM33 - Capacidad para comprender el carácter dinámico y cambiante de los mercados.
CEM34 - Capacidad para analizar y comprender los principales procesos económicos.
CEM35 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar estrategias en materia económica.
CEM36 - Ser capaz de identificar, analizar y solucionar los problemas relativos a las funciones directivas tanto secuenciales como continuas en las organizaciones.
CEM37 - Desarrollar habilidades directivas.
CEM38 - Conocer y comprender los principales conceptos, temas y ámbitos sociológicos, con especial incidencia en el ámbito de las relaciones laborales.
CEM39 - 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.
CE17 - 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

CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE20 - Capacidad para dirigir grupos de personas
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE23 - Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
CE24 - Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
CE25 - Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE01 - Conocimiento del marco normativo regulador de las relaciones laborales
CEM1 - Conocer la relación jurídica y los sujetos de derecho
CEM2 - Comprender el concepto de obligación y sus clases.
CEM3 - Diferenciar los diferentes derechos sobre las cosas (propiedad, derechos reales, etc).
CEM4 - Comprender la caracterización jurídica de las actividades empresariales.
CEM5 - Diferenciar los diferentes títulos mercantiles.
CEM6 - Conocer los contratos mercantiles.
CEM7 - Capacidad para conocer la organización constitucional del Estado.
CEM8 - Conocer los Derechos fundamentales.
CEM9 - Comprensión de las fuentes del Derecho.
CEM10 - Saber diferenciar las diferentes Administraciones públicas.
CEM11 - Conocer las distintas formas de actuación de la Administración y su expresión.
CEM12 - Análisis y aplicación de los procedimientos administrativos.
CEM13 - Capacidad para asesorar y representar en los procedimientos de reclamación.
CEM14 - Contemplar a la persona física como empresario.
CEM15 - Conocer y diferenciar las distintas sociedades mercantiles.
CEM16 - Comprender la regulación de las situaciones de concurso.
CEM17 - Asimilar la necesidad de que el empresario participe en el sostenimiento de los gastos públicos.
CEM18 - Comprender la forma en que incide el fenómeno tributario en la actividad empresarial.
CE28 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE30 - Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
CE31 - Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE02 - Conocimiento del marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
CE03 - Conocimientos de Organización y dirección de empresas

CE04 - Conocimientos de Dirección y gestión de recursos humanos
CE05 - Conocimientos de Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social
CE06 - Conocimientos de Psicología del Trabajo y Técnicas de Negociación
CE07 - Conocimiento de Historia de las relaciones laborales
CE08 - Conocimientos sobre Salud laboral y prevención de riesgos laborales
CE09 - Conocimientos de Teoría y sistemas de relaciones laborales
CE10 - Conocimientos de Economía y mercado de trabajo
CE11 - Conocimiento de las Políticas sociolaborales
CE12 - Conocimientos de Auditoria Sociolaboral
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM194 - Resolución de problemas económico-contables
CEM195 - Capacidad de análisis y síntesis sobre la casuística en materia contable
CEM196 - Aprendizaje autónomo a partir de casos prácticos
CEM197 - Capacidad de aplicar conocimientos al orden microeconómico
CEM198 - Aplicar los diversos mecanismos de relación de la empresa con la Administración tributaria.
CEM199 - Capacidad para diferenciar los procedimientos tributarios
CEM200 - Capacidad para relacionarse con la Administración tributaria
CEM201 - Aplicar los principales aspectos del Impuesto sobre el Valor Añadido
CEM202 - Capacidad para conocer las implicaciones de los actos empresariales en otros impuestos del Sistema tributario.
CEM203 - Capacidad para determinar las consecuencias tributarias derivadas del tipo de empresa constituida.
CEM204 - Capacidad para aplicar los principales aspectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
CEM205 - Capacidad para aplicar los principales aspectos del Impuesto sobre la Renta de los no Residentes
CEM206 - Capacidad para aplicar los principales aspectos del Impuesto sobre Sociedades.
CEM207 - Capacidad de asesoramiento sobre el alcance del principio no discriminatorio en el ámbito laboral
CEM208 - Capacidad para comprender la relevancia de la dimensión de género en el mercado de trabajo
CEM209 - Capacidad para manejar los distintos mecanismos de protección frente a la discriminación
CEM210 - Capacidad para conocer y gestionar las acciones positivas
CEM211 - Capacidad para conocer los mecanismos de tutela jurídica frente al acoso sexual y la violencia de género, elaboración de protocolos
CEM212 - Capacidad para conocer los derechos sobre conciliación familiar y laboral de hombres y mujeres
CEM213 - Capacidad para conocer la incidencia del género en la Seguridad Social, especialmente en materia de prestaciones
CEM214 - Conocer y comprender la Historia del proeso de formación institucional, sus cambios y retrocesos en el tiempo
CEM215 - Aprender a pensar y comprender históricamente por su ineludible repercusión en el presente de nuestra sociedad.
CEM216 - Conocer el Estado de Derecho como régimen que garantiza los derechos individuales, la libertad y sobre todo la propiedad.
CEM217 - 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.
CEM218 - 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.
CEM219 - Capacidad para conocer y poder defender el derecho de crédito ya sea laboral, o civil.
CEM220 - Conocer las vicisitudes procesales del crédito en el marco de las relaciones laborales y de la empresa.

CEM169 - Capacidad para representar al empresario en los comités de seguridad y salud laboral
CEM170 - 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
CEM171 - Capacidad para identificar e interrelacionar los distintos factores que intervienen en el ámbito de la salud laboral.
CEM172 - Capacidad para asesorar en la elección de los sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales.
CEM173 - Capacidad para formar parte de los servicios de prevención propios y ajenos
CEM174 - Capacidad para asesorar sobre la responsabilidad y el riesgo por incumplimiento en materia preventiva.
CEM175 - Capacidad para analizar y gestionar procesos de Seguridad Operacional.
CEM176 - Capacidad de transmitir y comunicar información por escrito y oralmente, utilizando la terminología y las técnicas propias de la Seguridad Operacional.
CEM177 - Capacidad para interpretar y aplicar resultados de la investigación en Seguridad Operacional.
CEM178 - Capacidad para trabajar en grupo y liderar a sus miembros hasta un objetivo de trabajo, aplicando conocimientos proporcionados por el concepto de Seguridad Operacional.
CEM179 - Capacidad de reflexión y análisis crítico y ético desde la perspectiva de la Seguridad Operacional al tratamiento que se da de diversos aspectos en la realidad de las relaciones laborales.
CEM180 - Capacidad para utilizar Software Estadístico para el Análisis de Datos Laborales y de Recursos Humanos.
CEM181 - Capacidad para analizar datos con apoyo de los principales paquetes de software estadístico.
CEM182 - Capacidad para comprender los fundamentos básicos conceptuales de la Dirección Estratégica de la empresa.
CEM183 - Capacidad para realizar análisis estratégicos y resolver situaciones de negocios reales aplicando el método del caso.
CEM184 - Capacidad para comprender con claridad los problemas y planteamientos estratégicos a los que se enfrentan en situaciones reales las organizaciones
CEM185 - Capacidad para identificar las circunstancias que nos permiten o impiden transformar las estrategias elegidas en acciones de la organización.
CEM186 - Capacidad para comprender el significado y la necesidad de adoptar un control estratégico en la situación actual de las empresas.
CEM187 - Capacidad para conocer la situación económica actual
CEM188 - Capacidad para analizar la evolución de los aspectos más relevantes de la economía española en un entorno globalizado.
CEM189 - Capacidad para utilizar los instrumentos del análisis de la realidad económica actual.
CEM190 - Capacidad para el registro e interpretación contable
CEM191 - Capacidad para analizar la información contable
CEM192 - Capacidad para resolver problemas económico-contables
CEM193 - Capacidad de aplicar conocimientos a la practica contable
CEM149 - Capacidad para informar y gestionar políticas ¿activas y pasivas- destinadas a colectivos con especiales dificultades de inserción socio-laboral
CEM150 - Capacidad para informar y gestionar las políticas de fomento del trabajo autónomo
CEM151 - Capacidad para asesorar sobre medidas de fomento de la economía social
CEM152 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación y orientación laboral
CEM153 - Capacidad para conocer la estructura global de la ordenación, por colectivos sociales, de las distintas medidas de protección social
CEM154 - Capacidad para el asesoramiento y gestión del seguro de dependencia
CEM155 - Capacidad para diseñar, implementar y evaluar programas territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral.
CEM156 - Capacidad para asesorar y derivar a los usuarios a los programas más adecuadas para favorecer la incorporación al empleo.
CEM157 - Capacidad para conocer el perfil de los diferentes colectivos con dificultades de empleabilidad y los problemas específicos que les afectan.
CEM158 - Capacidad de creación de redes entre los agentes sociolaborales.

CEM159 - Capacidad para diseñar, gestionar y evaluar programas de formación y empleo
CEM160 - Capacidad para definir y realizar el seguimiento del itinerario profesional de los/as usuarios/as
CEM161 - Capacidad para fomentar el espíritu emprendedor
CEM162 - Capacidad para la aplicación en la empresa del nuevo modelo de cultura preventiva derivado del marco normativo.
CEM163 - Capacidad para asesorar en la selección y adopción de medidas de prevención de colectivos especiales
CEM164 - Capacidad para determinar la norma jurídica aplicable a las distintas materias y situaciones en la prevención de riesgos laborales.
CEM165 - Capacidad para asesorar sobe la integración de la prevención en la empresa: evaluación, planificación, organización adecuada y auditoría.
CEM166 - Capacidad para formar parte de los servicios de prevención propios y ajenos
CEM167 - Capacidad para asesorar sobre la elección de los sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales
CEM168 - Capacidad para asesorar en derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores
CEM122 - Capacidad para evaluar, elaborar informes y proponer alternativas en la política de recursos humanos
CEM123 - Capacidad para aplicar las técnicas y herramientas de auditoría de recursos humanos
CEM124 - Capacidad para medir y controlar las diferentes prácticas de gestión de recursos humanos
CEM125 - Capacidad para aplicar la perspectiva sociológica al análisis del trabajo, del mercado de trabajo, las relaciones laborales y las organizaciones.
CEM126 - Capacidad para interpretar los factores que estructuran las desigualdades en el mundo del trabajo.
CEM127 - Capacidad para analizar las transformaciones y evolución del mercado de trabajo y de las relaciones laborales.
CEM128 - Adquirir conocimientos básicos de política laboral y sus consecuencias en las estructuras productivas
CEM129 - Adquirir conocimiento de aspectos culturales y sociales del trabajo en las sociedades industrializadas.
CEM130 - Capacidad para detectar, analizar y gestionar el conflicto en las organizaciones mediante procesos de interacción.
CEM131 - Habilidades sociales para la práctica interactiva de la negociación.
CEM132 - Capacidad comunicativa ¿verbal y no verbal- en los procesos interactivos de la negociación.
CEM133 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las interacciones en las relaciones intergrupales y organizacionales.
CEM134 - Habilidades para la elaboración de informes técnicos.
CEM135 - Capacidad para localizar y gestionar información de carácter laboral
CEM136 - Capacidad para comprender el carácter dinámico y cambiante del mercado de trabajo
CEM137 - Capacidad para interpretar y elaborar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CEM138 - Capacidad para elaborar diagnósticos de carácter económico sobre problemas del mercado de trabajo
CEM139 - Capacidad para elaborar diagnósticos sobre el mercado de trabajo desde las distintas teorías económicas sobre el mismo.
CEM140 - Capacidad para comprender las diferencias existentes entre los diferentes modelos de relaciones laborales
CEM141 - Capacidad para estudiar y análizar del contexto económico, laboral y político donde se articulan los sistemas de relaciones laborales.
CEM142 - Capacidad para valorar las decisiones emanadas de los agentes que intervienen en las relaciones laborales en el contexto nacional e internacional.
CEM143 - Capacidad para valorar el comportamiento de los agentes sociales en los diferentes modelos de relaciones laborales.
CEM144 - Capacidad para comprender las diferencias existentes entre los diferentes modelos de estados de bienestar.
CEM145 - Capacidad para realizar el análisis jurídico-crítico de las políticas socio-laborales
CEM146 - Capacidad para comprender la ordenación, estructura y funcionamiento del mercado de trabajo
CEM147 - Capacidad para constituir y/o asesorar a los agentes del mercado de trabajo (servicios públicos y mediadores privados)
CEM148 - Capacidad para informar y gestionar políticas generales -activas y pasivas- de empleo
CEM82 - Capacidad para aplicar técnicas sobre las diferentes prestaciones en particular
CEM83 - Capacidad para calcular la cuantía de las prestaciones

CEM84 - Capacidad para asesorar a empresarios sobre su régimen de responsabilidad en materia de prestaciones.
CEM85 - Capacidad para asesorar a trabajadores sobre los instrumentos complementarios y libres de protección social.
CEM86 - Capacidad 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)
CEM87 - Competencia para asesorar sobre la regulación, financiación y funcionamiento interno de los sindicatos y asociaciones profesionales
CEM88 - Competencia para el asesoramiento sobre la acción sindical dentro de la empresa y sobre la organización de elecciones sindicales
CEM89 - Competencia para asesorar a la representación unitaria de la empresa sobre sus derechos, facultades y garantías
CEM90 - Competencia de asesoramiento y representación de trabajadores y empresarios en los procesos de negociación colectiva
CEM91 - Competencia para el asesoramiento y representación en los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos y de presión colectiva
CEM92 - Competencia para conocer la ordenación jurídico-institucional del intervencionismo administrativo en materia de relaciones laborales
CEM93 - Competencia para informar cuestiones de competencia entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia laboral
CEM94 - Competencia para asesorar sobre los diferentes procedimientos laborales ante la Administración pública
CEM95 - Competencia para resolver cuestiones jurídicas relativas a las actuaciones inspectora y sancionadora de la administración en materia social
CEM96 - Competencia para asesorar sobre el funcionamiento de órganos consultivos en materia laboral
CEM62 - Capacidad para seleccionar e interpretar jurisprudencia y doctrina judicial adecuadas a cada supuesto
CEM63 - Capacidad para delimitar el objeto de las normas del Derecho del Trabajo y sus líneas de evolución
CEM64 - Capacidad para la realización de propuestas y estudios de para la implementación de políticas laborales
CEM65 - Capacidad para determinar con claridad las figuras de empresario y trabajador y los problemas asociados a ambas (supuestos de ¿zonas grises¿)
CEM66 - 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
CEM67 - Capacidad para diseñar e implementar políticas de integración en la empresa para determinados colectivos y políticas de igualdad
CEM68 - Capacidad para seleccionar y aplicar las medidas adecuadas a las necesidades de la actividad productiva y de los trabajadores en cada caso
CEM69 - Capacidad para dar respuestas adecuadas a supuestos de flexibilidad laboral y externalización productiva
CEM70 - Capacidad para llevara a cabo actos de comunicación formal en el desarrollo de la relación laboral
CEM71 - Capacidad para llevar a cabo actos derivados de la extinción de la relación laboral
CEM72 - Capacidad para asesorar y representar a trabajadores y empresarios
CEM73 - Capacidad para determinar la normativa de aplicación propia del sistema jurídico de seguridad social al supuesto concreto.
CEM74 - Capacidad para determinar y asesorar sobre el régimen de seguridad social al que encuadrar a cada sujeto.
CEM75 - Capacidad para asesorar a la empresa sobre sus obligaciones en materia de encuadramiento y matriculación.
CEM76 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión financiera del Sistema de Seguridad Social.
CEM77 - Capacidad para calcular bases de cotización, y determinación de cuotas de la Seguridad Social
CEM78 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas propias del sistema de Seguridad Social.
CEM79 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación en el campo de la Seguridad Social.
CEM80 - Capacidad para comprender la relación jurídica de prestaciones de la Seguridad Social
CEM81 - Capacidad para conceptuar la contingencia protegida
CEM40 - Conocer y comprender las bases teóricas de la investigación, capacitando al alumno para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral.

CEM41 - Capacitar al alumno para analizar la documentación e información relevante para la investigación en el ámbito laboral
CEM42 - Capacitar al alumno para la aplicación de técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social en el ámbito laboral.
CEM43 - Capacitar al alumno para interpretar datos e indicadores socioeconómicos.
CEM44 - Capacidad para localizar y discriminar las fuentes estadísticas que recogen los datos sociolaborales.
CEM45 - Capacidad para analizar datos con apoyo de los principales paquetes de software estadístico.
CEM46 - Capacidad para globalizar situaciones sociolaborales mediante modelos.
CEM47 - Capacidad para localizar y discriminar las fuentes estadísticas que recogen los datos sociolaborales.
CEM48 - Capacidad para analizar datos con apoyo de los principales paquetes de software estadístico.
CEM49 - Capacidad para globalizar situaciones sociolaborales mediante modelos.
CEM50 - Habilidades sociales e interpersonales aplicadas al ámbito organizacional.
CEM51 - Capacidad para analizar y gestionar procesos psicosociales.
CEM52 - Capacidad de transmitir y comunicar información por escrito y oralmente, utilizando la terminología y las técnicas propias de la Psicología del Trabajo.
CEM53 - Capacidad para interpretar y aplicar resultados de la investigación en Psicología del Trabajo.
CEM54 - Capacidad para trabajar en grupo y liderar a sus miembros hasta un objetivo de trabajo, aplicando conocimientos proporcionados por la Psicología del Trabajo.
CEM55 - Capacidad para integrar de forma creativa las aportaciones de diferentes disciplinas laborales en el tratamiento de cuestiones fundamentales para la Psicología del Trabajo.
CEM56 - 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.
CEM57 - Capacidad para delimitar el objeto de las normas del Derecho del Trabajo y sus líneas de evolución
CEM58 - Capacidad para la realización de propuestas y estudios de para la implementación de políticas laborales
CEM59 - Capacidad para asesorar sobre la distribución de competencias normativas en materia laboral
CEM60 - Capacidad para identificar el papel de los operadores jurídicos en las relaciones laborales
CEM61 - Capacidad para seleccionar e interpretar las fuentes normativas vigentes, correctas y adecuadas a cada supuesto
CEM245 - Capacidad para realizar estudios y diagnosticar los elementos presentes y que interfieran en los distintos tipos de políticas de recursos humanos
CEM246 - Capacidad para asesorar en la aplicación de políticas de recursos humanos en las organizaciones
CEM247 - Capacidad para diseñar estrategias de intervención que contribuyan a mejorar los resultados dependiendo de las políticas elegidas
CEM248 - Capacidad para identificar en la práctica las ventajas de la Gestión de Calidad sobre los sistemas clásicos de gestión empresarial.
CEM249 - 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.
CEM250 - 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.
CEM251 - Capacidad para identificar las diferencias entre el empleo de normas ISO y de modelos de Excelencia.
CEM252 - Capacidad para implantar ambos sistemas de manera ordenada y coherente en una organización.
CEM253 - 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.
CEM254 - 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.
CEM255 - 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.
CEM256 - Capacidad para asesorar en el desarrollo y gestión de procesos de formación y selección en las organizaciones.
CEM257 - Capacidad para diseñar estrategias de intervención que contribuyan a mejorar los resultados dependiendo de las políticas elegidas

CEM258 - Capacidad para comprender y aplicar los sistemas de retribución
CEM259 - Capacidad para diseñar programas de evaluación y gestión del rendimiento
CEM260 - Capacidad para identificar los sistemas de retribución basados en el rendimiento
CEM261 - Capacidad para diseñar y gestionar políticas retributivas y de motivación
CEM262 - Capacidad para utilizar Software Estadístico para el Análisis de Datos Laborales y de Recursos Humanos.
CEM263 - Capacidad para determinar la técnica estadística de análisis adecuada a los datos considerados.
CEM264 - Capacidad para extraer conclusiones derivadas del análisis estadístico aplicado a los datos considerados, y conocer sus limitaciones.
CEM265 - Capacidad para emitir un informe relativo al proyecto de toma y análisis de datos considerado.
CEM266 - Capacidad para realizar estudios sobre Riesgos psicosociales presentes en los contextos laborales y diseñar proyectos de intervención.
CEM267 - Capacidad para asesorar sobre la adopción de medidas organizativas de prevención de riesgos psicosociales.
CEM268 - Ser capaz de sintetizar información y líneas de razonamiento, y sostener un argumento detallado a lo largo del tiempo.
CEM269 - Ser capaz de presentar conclusiones verbalmente y por escrito, de forma estructurada y adecuada a la audiencia para la que hayan sido preparadas.
CEM270 - 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.
CEM271 - Capacidad para gestionar actividades profesionales relacionadas con las relaciones laborales y recursos humanos.
CEM272 - 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.
CEM273 - Habilidad para resolver conflictos de relación en el marco de la actuación profesional.
CEM274 - Capacidad para tomar decisiones fundamentadas, teniendo en cuenta sus consecuencias presentes y futuras.
CEM275 - Capacidad para programar el propio trabajo, asignando prioridades, cumpliendo con las obligaciones profesionales y evaluando la eficacia del propio programa de trabajo.
CEM276 - Capacidad para de analizar la propia práctica e identificar sus limites y carencias profesionales, y asumir la responsabilidad de la adquisición continuada de conocimientos y destrezas.
CEM277 - Capacidad para presentar conclusiones verbalmente y por escrito, de forma estructurada y adecuada a la audiencia para la que hayan sido preparadas.
CEM278 - Capacidad para preparar de forma efectiva y dirigir reuniones de manera productiva.
CEM279 - Capacidad para gestionar la incertidumbre, el cambio y el estrés en situaciones de trabajo.
CEM280 - Capacidad para gestionar dilemas y problemas éticos identificando los mismos, diseñando estrategias de superación y reflexionando sobre sus resultados.
CEM223 - Redactar escritos de argumentación jurídica sobre supuestos y casos prácticos de la materia.
CEM224 - Exponer oralmente argumentaciones jurídicas sobre casos prácticos en seminarios, tutorías colectivas y sesiones grupales relativos a la tutela del derecho de crédito.
CEM225 - Conocer las distintas clases de tutela jurisdiccional del derecho de crédito.
CEM226 - 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.
CEM227 - Capacidad para conocer las obligaciones y derechos de los trabajadores extranjeros en función de su situación administrativa.
CEM228 - Capacidad para conocer los medios para adquirir la nacionalidad española por parte del trabajador extranjero.
CEM229 - 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.
CEM230 - 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.

CEM231 - Capacidad para determinar las consecuencias jurídicas que se derivan de la realización de un delito contra los derechos de los trabajadores.
CEM232 - Capacidad de leer e interpretar textos jurídicos relacionados con el Derecho privado (normativos, doctrinales y jurisprudenciales)
CEM233 - Desarrollo de la oratoria jurídica: capacidad para expresarse apropiadamente ante un auditorio
CEM234 - Conocimientos básicos de argumentación jurídica aplicados al ámbito de la mediación y arbitraje.
CEM235 - Capacidad para la localización y el manejo de fuentes jurídicas tanto en formato tradicional como digital (técnicas informáticas e internet) de mediación y arbitraje (legales, jurisprudenciales y doctrinales)
CEM236 - Comprensión y conocimiento de las principales instituciones de la mediación y arbitraje
CEM237 - Capacidad de redactar escritos jurídicos en el ámbito de la mediación y arbitraje (resoluciones, dictámenes, escritos procesales, etc.)
CEM238 - Comprender los procesos personales y grupales subyacentes en el funcionamiento, el desarrollo y la efectividad de las organizaciones humanas.
CEM239 - Habilidades para enriquecer y mejorar el crecimiento personal y funcionamiento grupal en las organizaciones e instituciones públicas.
CEM240 - Capacidad para analizar y detectar los déficits personales y grupales que afectan al rendimiento en los ámbitos organizacional e institucional.
CEM241 - Valorar y emplear las intervenciones específicas y la planificación estrategia más correcta en el ámbito del desarrollo personal y/o grupal de la empresa.
CEM242 - Aplicar los conocimientos a la práctica en los diferentes contextos.
CEM243 - Capacidad para identificar e interrelacionar los distintos tipos de políticas de recursos humanos que se pueden desarrollar en las organizaciones, sus claves y características
CEM97 - Competencia para asesorar sobre los cauces de solución más adecuados en conflictos laborales (individuales o colectivos)
CEM244 - Capacidad para identificar, ampliar y gestionar información significativa relativa a las políticas de recursos humanos en las organizaciones.
CEM221 - Conocer la estructura y composición de los Juzgados y Tribunales ante los que se ejerce el derecho de crédito.
CEM222 - Buscar, seleccionar y analizar información y textos jurídicos aplicables.
CEM98 - Competencia para determinar la jurisdicción competente para ejercer acciones judiciales en conflictos de trabajo
CEM121 - Capacidad para formular objetivos y estrategias en el ámbito de los recursos humanos.
CEM99 - Competencia para asesorar, defender y representar a trabajadores y empresarios en el ejercicio de acciones judiciales
CEM100 - Competencia para tramitar actos previos a la vía judicial (conciliación prejudicial; reclamación administrativa previa)
CEM101 - Competencia para interponer recursos judiciales en el orden jurisdiccional social
CEM102 - Capacidad para los trámites relativos a la adopción de medidas cautelares
CEM103 - Exponer oralmente argumentaciones jurídicas sobre casos prácticos en seminarios, tutorías colectivas y sesiones grupales de Derecho Procesal Laboral.
CEM104 - 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.
CEM105 - Capacidad para cumplimentar modelos normalizados de contratos de trabajo
CEM106 - Capacidad para llevar a cabo actos de comunicación formal en el desarrollo de la relación laboral y para confeccionar documentos relativos a la misma
CEM107 - Capacidad para confeccionar recibos de salario y determinar la naturaleza de las diferentes partidas
CEM108 - Capacidad para llevar a cabo actos derivados de la extinción de la relación laboral y para confeccionar documentos relativos a la misma

4. ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES

4.1 SISTEMAS DE INFORMACIÓN PREVIO

Ver Apartado 4: Anexo 1.

4.2 REQUISITOS DE ACCESO Y CRITERIOS DE ADMISIÓN

4.2. Criterios de acceso y condiciones o pruebas de acceso especiales

A) Acceso al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

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. Igualmente, son de aplicación el Real decreto 1892/2008, de 14 de noviembre y el Real decreto 558/2010, de 7 de mayo.

Por otra parte, la Universidad de Granada forma parte del *Distrito Único Andaluz* a los efectos del acceso de los estudiantes a las titulaciones correspondientes. La fijación del Distrito Único Andaluz se regula en la Ley 15/2003, de 22 de diciembre, de Universidades Andaluzas (BOJA nº 14 de 16 de enero de 2004). Es, por tanto, la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía la que fija las vías y los procedimientos de acceso a las universidades de nuestra Comunidad Autónoma. Se puede consultar dichos procedimientos en el sitio web de la Dirección General de Universidades de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía en Internet en:

http://www.juntadeandalucia.es/organismos/economiainnovacionyciencia/temas/universidad/acceso.html

Por consiguiente, podrán acceder a la titulación **Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos** 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; o haber realizado el Bachillerato, en planes anteriores a 1953.
- Estar en posesión de los títulos correspondientes a enseñanzas de Formación Profesional (F.P.) que habilitan para el acceso a la **Universidad**:

- Técnico Superior correspondiente a las enseñanzas de Formación Profesional.
- Técnico Superior correspondiente a las enseñanzas Artísticas Profesionales.
- Técnico Deportivo Superior correspondiente a las enseñanzas Deportivas Profesionales.
- Títulos de enseñanzas de F.P. de sistemas educativos anteriores: Ciclos Formativos de Grado Superior (LOGSE), F P. de 2º Grado, Módulos de Nivel III.

- Ser Titulados Universitarios
- Haber superado la Prueba de Mayores de 25 años.
- Cumplir los requisitos para el acceso, mediante acreditación de experiencia laboral o profesional, para mayores de 40 años.
- Cumplir los requisitos para el acceso de mayores de 45 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 y estén en posesión de la Credencial expedida por la UNED.

La información sobre estas distintas vías para acceder a las titulaciones que oferta el Distrito Universitario Andaluz y los requisitos de cada una de ellas se encuentran la página web:

http://www.juntadeandalucia.es/innovacioncienciayempresa/sguit/

B) **Perfil de estudiante recomendado para el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos**

Aun cuando no está previsto ningún requisito previo para el acceso al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y al margen de ulteriores desarrollos normativos, se entiende conveniente que el alumno posea una formación previa que facilite la adquisición de los conocimientos, las competencias y habilidades asociadas a esta titulación. En este sentido, los futuros estudiantes del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos deberían reunir, como mínimo, el siguiente perfil:

- Contar con una buena formación lingüística en lengua española, que los capacite para desarrollar una correcta exposición oral y escrita y una óptima capacidad de lectura comprensiva.

- Conocimientos básicos sobre la realidad social, económica y política tanto de nuestro país como de los ámbitos internacionales más influyentes en nuestra esfera geopolítica.

- Capacidad de memorización y síntesis.

- Capacidad para el desarrollo de trabajo individual y colectivo.

- Conocimientos básicos de alguna de las lenguas de la Unión Europea.

4.3 APOYO A ESTUDIANTES

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

Sistemas de apoyo y orientación comunes a la UGR

La Universidad de Granada organiza cada año unas Jornadas de Recepción en la que se realizan actividades específicamente dirigidas al alumnado de nuevo ingreso que le permiten tomar contacto con la amplia realidad que representa la Universidad. La finalidad es que conozca no sólo su Facul-

tad sino también las restantes, y se conecte con el tejido empresarial y cultural de la ciudad, así como con las instituciones y ámbitos que puedan dar respuesta a sus inquietudes académicas y personales.

Sistemas de apoyo y orientación propios del Centro o Titulación

Por su parte, la Facultad de Ciencias del Trabajo con la Titulación de Graduado/Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos desarrolla diversas actividades dirigidas fundamentalmente a los alumnos de los primeros años de carrera que se concretan en:

a.- Información / Jornadas de acogida

Dentro de los actos de inauguración del curso académico, en la Facultad de Ciencias del Trabajo se llevan a cabo reuniones del alumnado con sus Coordinadores/as Académicos de Titulación para que, de modo más cercano, reciban orientación sobre las principales características de su titulación, el programa formativo y las adaptaciones al E.E.E.S. que se están llevando y aplicando en el Centro.

b.- Guía de la Facultad

Además de la función divulgativa que tiene, la Guía del Estudiante de la Facultad es el instrumento básico para proporcionar al alumno la información esencial para planificar académicamente cada curso y el desarrollo de actividades complementarias a su formación.

c.- Guías Docentes

Con la puesta en marcha del nuevo Título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se elaborarán las correspondientes Guías docentes donde el alumno tendrá a su disposición la planificación de cada asignatura en cuanto a las actividades presenciales y no presenciales, fórmulas de evaluación, materiales, herramientas complementarias y guías de uso de los recursos informáticos.

d.- Cursos de orientación para la participación en Programas de movilidad

La Facultad viene organizando este tipo de cursos para facilitar a los alumnos la participación en Programas de movilidad, especialmente en el Programa Erasmus.

e.- Página *web*

La Facultad cuenta con una *web* propia (http://citrab.ugr.es/), que ofrece información completa sobre:

- Todas las titulaciones que se estudian en ella.

- Las guías docentes del alumnado y los programas de las diferentes materias.

- El E.E.E.S.

f.- MOVILIDAD

En el título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, así como en el resto de los estudios que oferta la Universidad de Granada y dentro de las limitaciones económicas que se presenten en cada curso académico, son varias las ayudas económicas a las que un alumno puede acogerse para facilitar su movilidad. Entre otras, las ayudas que concede la U.E., Junta de Andalucía y Ministerio de Educación y Ciencia.

Los mecanismos de seguimiento, evaluación y asignación de créditos, así como el reconocimiento posterior, tras haber realizado acciones de movilidad son competencia del Vicedecanato de Relaciones Internacionales y/o Vicedecanato de Estudiantes y Prácticas Externas (en Granada) y Vicedecanato de Alumnos y Extensión Universitaria (en Melilla); en el caso de que lo considerara necesario, es la Comisión de Ordenación Académica, el órgano competente para la resolución de los mismos.

Los convenios establecidos con otras Universidades en relación a la movilidad de los estudiantes del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, se ajustan a los objetivos del Título, en el sentido que los planes de estudio de las titulaciones de destino en la medida de lo posible, se adecúan a los del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, tanto en contenidos como en competencias alcanzables por el alumnado.

g.- Sistemas de información, acogida y orientación a estudiantes con necesidades educativas especiales

La Universidad de Granada cuenta con una Delegación del Rector para la Atención a Personas con Necesidades Especiales (**http://rectorado.ugr.es/pages/delegados/apne**), que pretende cumplir los compromisos de la UGR con las personas y colectivos con algún grado de déficit, dependencia o discapacidad en cualquiera de los ámbitos de su actuación como universidad pública. Igualmente tiene como función proveer los medios y recursos necesarios para proteger la igualdad de derechos y oportunidades, favorecer la concienciación, sensibilización, solidaridad e integración sociales y propiciar el incremento del bienestar y calidad de vida de estas personas y colectivos con necesidades especiales.

Por otra parte, la Facultad participa en el programa de apoyo y orientación a los estudiantes con necesidades especiales, mediante dos líneas de actuación:

- En el marco del Equipo decanal, y bajo la supervisión de la Secretaria del Centro, se identifican las situaciones y se da respuesta a las necesidades especiales, a través del Servicio de atención al estudiante (gestión de espacios físicos, eliminación de barreras).

- A través del Delegado del Rector para los Estudiantes con discapacidad, se nombran Profesores Tutores para estudiantes con necesidades especiales, dedicados a su apoyo y orientación.

4.4 SISTEMA DE TRANSFERENCIA Y RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS

Reconocimiento de Créditos Cursados en Enseñanzas Superiores Oficiales no Universitarias

MÍNIMO	MÁXIMO
0	60

Reconocimiento de Créditos Cursados en Títulos Propios

MÍNIMO	MÁXIMO
0	36
Adjuntar Título Propio	

Ver Apartado 4: Anexo 2.

Reconocimiento de Créditos Cursados por Acreditación de Experiencia Laboral y Profesional	
MÍNIMO	**MÁXIMO**
0	36

~~La Universidad de Granada dispone de un *Reglamento general sobre adaptaciones, convalidaciones y reconocimiento de créditos* que actualmente está en proceso de adaptación 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. Dicho *Reglamento general¿*, fue aprobado por la Junta de Gobierno de la Universidad de Granada de 4 de marzo de 1996, y recoge las modificaciones realizadas por la Junta de Gobierno de 14 de abril de 1997 y por la Junta de Gobierno de 5 de febrero de 2001. Esta normativa puede consultarse en la siguiente dirección web: **http://secretariageneral.ugr.es/pages/normativa/ugr/otranormativa**.~~

La información que aparece en este apartado 4.4 es común para el Campus de Granada y para el de Melilla.

La Universidad de Granada dispone de un *Reglamento sobre adaptación, convalidación y transferencia créditos en la Universidad de Granada* (aprobado por Consejo de Gobierno el día 22 de junio de 2010, modificado por el Consejo de Gobierno de 21 de octubre de 2010 y de 19 de junio de 2013).

El texto del Reglamento puede consultarse en el Anexo I de este apartado 4.4

Asimismo, la Universidad de Granada está en fase de estudio y planificación para el desarrollo de la normativa pertinente relativa al Real Decreto 1618/2011, de 14 de noviembre, sobre reconocimiento de estudios en el ámbito de la Educación Superior

~~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, en su 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.~~

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). El *Reglamento de la Universidad de Granada sobre Movilidad Internacional de Estudiantes* (aprobado por el Consejo de Gobierno de 18 de diciembre de 2012) establece, en su art. 8.d), que los estudiantes enviados en cualquiera de las modalidades previstas en el Reglamento tendrán derecho:

¿Al pleno reconocimiento de las actividades formativas desarrolladas durante su estancia, como parte del plan de estudios de grado o posgrado que estén cursando en la UGR, en los términos previstos en el Acuerdo de Estudios y con las calificaciones obtenidas en la universidad de acogida.¿

El texto del Reglamento puede consultarse en el Anexo II de este apartado 4.4

La particularidad del reconocimiento de créditos en los programas de movilidad internacional de estudiantes es de carácter 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.

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, modificado por el R.D. 861/2010, de 2 de julio, los estudiantes podrán obtener reconocimiento académico en créditos por la participación en actividades universitarias culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación. A efec-

tos de lo anterior, el plan de estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanhos contempla la posibilidad de que los estudiantes obtengan un reconocimiento de al menos ~~hasta un máximo de~~ 6 créditos del total del plan de estudios cursado.

En el apartado correspondiente (punto 10.2) de esta memoria de verificación se incorpora, asimismo, una propuesta de tabla de adaptación de asignaturas del título de Diplomado en Relaciones Laborales al Plan de Estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

ANEXO I

REGLAMENTO SOBRE ADAPTACIÓN, RECONOCIMIENTO Y TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

(Consejo de Gobierno 19.07.2013)

Modificación del Reglamento aprobado en Consejo de Gobierno de 22 de junio de 2010, en el que se integra el Reglamento sobre reconocimiento de Créditos por Actividades universitarias, aprobado por Consejo de Gobierno el 29 de noviembre de 2010.

PREÁMBULO

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1*. Ámbito de aplicación*

Artículo 2*. Definiciones*

TÍTULO PRIMERO: CRITERIOS DE LA ADAPTACIÓN EL RECONOCIMIENTO Y LA TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS EN GRADO Y MASTER

Capítulo Primero: *Adaptación de los estudios previos a los nuevos títulos de grado y máster*

Artículo 3. *Créditos con equivalencia en la nueva titulación*

Artículo 4. *Créditos sin equivalencia en la nueva titulación*

Capítulo Segundo: Criterios del reconocimiento en el Grado

Artículo 5. *Reconocimiento automático*

Artículo 6. *Reconocimiento no automático*

Artículo 7. *Participación en actividades universitarias*

Capítulo Tercero: Criterios de reconocimiento de créditos en las enseñanzas oficiales de Máster Universitario

Artículo 8. *Reconocimiento en el Máster*

Artículo 9. *Másteres para profesiones reguladas*

Artículo 10. *Reconocimiento de créditos de enseñanzas oficiales de Doctorado en enseñanzas oficiales de Máster Universitario*

Capítulo Cuarto: Estudios realizados en otros centros nacionales y extranjeros

Artículo 11. *Estudios realizados en el marco de convenios de movilidad nacional e internacional de la Universidad de Granada*

Artículo 12. *Otros estudios realizados en universidades extranjeras*

Capítulo Quinto: Transferencia de créditos

Artículo 13. *Transferencia*

TÍTULO SEGUNDO: COMPETENCIAS Y PROCEDIMIENTO

Capítulo Primero: Órganos competentes

Artículo 14. *Órganos competentes para los títulos de grado*

Artículo 15. *Tablas de adaptación y reconocimiento*

Artículo 16. *Órgano competente para los títulos de Máster*

Capítulo Segundo: Procedimiento

Artículo 17. *Inicio del procedimiento*

Artículo 18. *Documentación requerida*

Artículo 19. *Resolución y recursos*

Artículo 20. *Anotación en el expediente académico*

Artículo 21. *Calificaciones*

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

DISPOSICIÓN FINAL

PREÁMBULO

El Real Decreto 1393/2007, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, afirma en su preámbulo que uno de los objetivos fundamentales de la nueva organización de las enseñanzas es ¿fomentar la movilidad de los estudiantes, tanto dentro de Europa, como con otras partes del mundo, y sobre todo la movilidad entre las distintas universidades españolas y dentro de una misma universidad. En este contexto resulta imprescindible apostar por un sistema de reconocimiento y acumulación de créditos, en el que los créditos cursados en otra universidad serán reconocidos e incorporados al expediente del estudiante¿.

De acuerdo con ello, en el contexto del proceso de adaptación de los planes de estudios al Espacio Europeo de Educación Superior llevado a cabo en la Universidad de Granada, es necesario dar cumplimiento al art. 6 del citado Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, que impone la obligación de regular y hacer pública una normativa sobre el sistema de reconocimiento y transferencia de créditos.

El presente reglamento tiene por objetivo dar cumplimiento a esta obligación, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Además de regular los preceptivos procedimientos de ¿reconocimiento¿ y ¿transferencia¿ previstos para resolver las cuestiones que planteará la movilidad de los estudiantes, bien interuniversitaria, bien entre centros y/o titulaciones de la propia Universidad de Granada, se ha optado por incluir también el procedimiento de la ¿adaptación¿, que resolverá las cuestiones planteadas por la movilidad entre los estudios previos al Real Decreto 1393/2007 y los nuevos títulos.

- Se ha previsto el funcionamiento de estos sistemas de adaptación, reconocimiento y transferencia en dos niveles de las enseñanzas universitarias oficiales: Grado y Máster.

También se recoge en este Reglamento la normativa aprobada el 29 de noviembre de 2010 para el reconocimiento de la participación de los estudiantes en actividades universitarias culturales, deportiva, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación.

Además del Real Decreto 1393/2007, modificado por el Real Decreto 861/2010, de 2 de julio, la elaboración del presente reglamento ha tenido en cuenta los siguientes Reales Decretos y normas ya aprobadas por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Granada:

- Real Decreto 1791/2010, de 30 de septiembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.

- RD 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 todo el territorio nacional.

- Los Estatutos de la Universidad de Granada, aprobados por Decreto 231/2011, de 12 de julio (BOJA nº 147, de 28 de julio de 2011).

- La Guía para la elaboración de propuestas de planes de estudio de títulos oficiales de grado (aprobada por Consejo de Gobierno de la Universidad de Granada de 25 de julio de 2008).

- La Normativa para la elaboración y aprobación de los planes de estudio conducentes a la obtención del título de máster oficial por la Universidad de Granada (aprobada por Consejo de Gobierno de la Universidad de Granada de 28 de julio de 2009).

- El Reglamento de la Universidad de Granada sobre movilidad internacional de estudiantes (aprobado por Consejo de Gobierno de la Universidad de Granada de 18 de diciembre de 2012).

- Reglamento sobre reconocimiento de créditos por actividades universitarias en la Universidad de Granada (aprobado por Consejo de Gobierno de la Universidad de Granada de 29 de noviembre de 2010).

Sobre la base de estas consideraciones, la Universidad de Granada dispone el siguiente sistema de adaptación, reconocimiento y transferencia de créditos aplicable a sus estudiantes.

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1. *Ámbito de aplicación*

El presente Reglamento será de aplicación a los procedimientos de adaptación, reconocimiento y transferencia de créditos en las enseñanzas universitarias oficiales de grado y posgrado de la Universidad de Granada, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, con el objeto de hacer efectiva la movilidad de estudiantes tanto dentro como fuera del territorio nacional, y la modificación de este con el Real Decreto 861/2010, de 2 de julio.

Artículo 2. *Definiciones*

A los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

a) **¿Titulación de origen¿**: la conducente a un título universitario, en el que se hayan cursado los créditos objeto de adaptación, reconocimiento o transferencia.

b) ¿**Titulación de destino**¿: aquella conducente a un título oficial, de grado o posgrado, respecto del que se solicita la adaptación, el reconocimiento o la transferencia de los créditos.

c) **¿Adaptación de créditos¿:** la aceptación por la Universidad de Granada de los créditos correspondientes a estudios previos al Real Decreto 1393/2007 (en lo sucesivo, ¿estudios previos¿), realizados en ésta o en otra Universidad.

d) ¿**Reconocimiento**¿: la aceptación por parte de la Universidad de Granada de los créditos que, habiendo sido obtenidos en enseñanzas universitarias oficiales o en enseñanzas universitarias no oficiales, en la misma u otra universidad, son computados en otras enseñanzas distintas cursadas en la Universidad de Granada a efectos de la obtención de un título oficial. La acreditación de experiencia laboral y profesional podrá ser objeto de reconocimiento, de acuerdo con la normativa vigente.

Asimismo, se podrá obtener reconocimiento académico en créditos por la participación en actividades universitarias culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación.

d) ¿**Transferencia**¿: la inclusión en los documentos académicos oficiales acreditativos de las enseñanzas seguidas por cada estudiante, de todos los créditos obtenidos en enseñanzas oficiales cursadas con anterioridad, que no hayan conducido a la obtención de un título oficial.

f) ¿**Resolución sobre Reconocimiento y Transferencia**¿: el documento por el cual el órgano competente acuerde el reconocimiento, y/o la transferencia de los créditos objeto de solicitud o su denegación total o parcial. En caso de resolución positiva, deberán constar: los créditos reconocidos y/o transferidos y, en su caso, los módulos, materias o asignaturas que deberán ser cursados y los que no, por considerar adquiridas las competencias de esas asignaturas en los créditos reconocidos y/o transferidos.

g) ¿**Enseñanzas universitarias oficiales**¿: las conducentes a títulos, de grado o posgrado, con validez en todo el territorio nacional; surten efectos académicos plenos y habilitan, en su caso, para la realización de actividades de carácter profesional reguladas, de acuerdo con la normativa que en cada caso resulte de aplicación.

TÍTULO PRIMERO: CRITERIOS DE RECONOCIMIENTO Y TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS EN GRADO

Capítulo Primero

Adaptación de los estudios previos a los nuevos títulos de grado.

Artículo 3. *Créditos con equivalencia en la nueva titulación*

Los estudiantes que hayan comenzado y no finalizado estudios conforme a la anterior ordenación del sistema universitario, podrán solicitar el reconocimiento de créditos al nuevo título. El reconocimiento de créditos correspondientes a estudios previos al Real Decreto 1393/2007, se ajustará a la tabla de equivalencias contenida en la Memoria del título de destino sometido a verificación, conforme a lo establecido en el apartado 10.2 del Anexo I del citado Real Decreto. Aquellos créditos cursados y superados en la titulación de origen y que no hayan sido reconocidos después de la aplicación de la tabla de equivalencias, se reconocerán con cargo a la componente de optatividad hasta completar los créditos de la misma, transfiriéndose el resto si lo hubiera.

Artículo 4. *Créditos sin equivalencia en la nueva titulación*

La adaptación de los estudios previos realizados en otras universidades, o sin equivalencia en las nuevas titulaciones de la Universidad de Granada, se realizará, a petición del estudiante, atendiendo a los conocimientos y competencias asociados a las materias cursadas y a su valor en créditos, conforme al procedimiento de adaptación a que se refiere el apartado 10.2 del Anexo I del Real Decreto 1393/2007.

Capítulo Segundo

Criterios del reconocimiento en el Grado

Artículo 5. *Reconocimiento automático*

1. Se reconocerán automáticamente, y computarán a los efectos de la obtención de un título oficial de grado, los créditos correspondientes a materias de formación básica en las siguientes condiciones:

a) Reconocimiento entre titulaciones adscritas a la misma rama de conocimiento.

Se reconocerán todos los créditos de la formación básica cursada y superada y que correspondan a materias de formación básica de dicha rama.

b) Reconocimiento entre titulaciones adscritas a distinta rama de conocimiento.

Se reconocerán todos los créditos correspondientes a materias de formación básica cursadas y superadas, coincidentes con la rama de conocimiento de la titulación de destino.

Salvo en los casos de reconocimiento de la formación básica completa, el órgano competente, conforme al art. 14, decidirá, previa solicitud del estudiante, a qué materias de la titulación de destino se imputan los créditos de formación básica superados en la de origen, teniendo en cuenta la adecuación entre las competencias y los conocimientos asociados a dichas materias. En todo caso, el número de créditos de formación básica superados en la titulación de

origen coincidirá necesariamente con el de los reconocidos en la titulación de destino, en los supuestos descritos en los apartados 1 y 2 anteriores.

2. Cuando se trate de títulos oficiales de grado que habiliten para el ejercicio de profesiones reguladas para los que el Gobierno haya establecido condiciones a las que han de adecuarse los planes de estudio, se reconocerán automáticamente y se computarán a los efectos de la obtención del título, los créditos de los módulos o materias superados definidos en la correspondiente norma reguladora.

3. Se reconocerán, en el componente de optatividad, módulos completos de titulaciones distintas a las de origen de acuerdo con la normativa que a tal efecto fue aprobada por el Consejo de Gobierno. (Guía para la Elaboración de Propuestas de Planes de Estudios de Títulos Oficiales de Grado C.G. 25/07/2008)

Artículo 6. *Reconocimiento no automático*

1. El resto de los créditos no incluidos en el artículo anterior podrá ser reconocido por el órgano competente, conforme al artículo 14 de este Reglamento, como materias básicas, obligatorias u optativas teniendo en cuenta la adecuación entre las competencias, los conocimientos adquiridos y el número de créditos asociados a las materias cursadas por el estudiante o bien asociados a una experiencia profesional y los previstos en el plan de estudios, o bien valorando su carácter transversal.

2. El número de créditos que sean objeto de reconocimiento a partir de experiencia profesional o laboral y de enseñanzas universitarias no oficiales no podrá ser superior, en su conjunto, al 15 por ciento del total de créditos que constituyen el plan de estudios.

3. No obstante lo anterior, los créditos procedentes de títulos propios podrán, excepcionalmente, ser objeto de reconocimiento en un porcentaje superior al señalado en el párrafo anterior o, en su caso, ser objeto de reconocimientos en su totalidad siempre que el correspondiente título propio se haya extinguido y sustituido por un título oficial.

Artículo 7. *Reconocimiento por participación en actividades universitarias.*

1. Se podrán reconocer créditos por participación en actividades universitarias culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación. Los planes de estudio deberán contemplar la posibilidad de que la participación en las mencionadas actividades permita reconocer hasta 12 créditos sobre el total de dicho plan de estudios.

2. Las propuestas de actividades deben dirigirse a centros, servicios o vicerrectorados de la universidad quienes una vez estudiados su adecuación a la normativa actual y a los l criterios aprobados por consejo de gobierno en relación a estas actividades, los reenviará firmado por el responsable del centro, servicio o vicerrectorado al vicerrectorado competente en materia de grado.

3. El Vicerrectorado competente en grado elevará a la Comisión de Títulos de Grado una propuesta de aquellas que cumplan con los requisitos de forma, y trasladará el informe de la Comisión de Títulos de Grado, en el que se hará propuesta de número de créditos por actividad a reconocer, al Consejo de Gobierno para someterlo a su aprobación.

4. La Universidad, a través del Consejo de Gobierno, aprobará las actividades culturales, deportivas, de cooperación y otras similares que podrán ser objeto de reconocimiento en los estudios de grado, así como el número de créditos a reconocer en cada una de ellas.

5. La propuesta de reconocimiento de estas actividades debe señalar el número de créditos a reconocer por esa actividad y los requisitos para dicha obtención, pudiendo incluir los mecanismos de evaluación correspondientes.

6. El número de créditos reconocido por estas actividades se detraerá de los créditos de optatividad previstos en el correspondiente plan de estudios.

7. Los reconocimientos realizados en virtud de esta disposición no tendrán calificación.

Capítulo Tercero

Criterios de reconocimiento de créditos en las enseñanzas oficiales de Máster Universitario.

Artículo 8. *Reconocimiento en el Máster*

En las enseñanzas oficiales de Máster podrán ser reconocidas materias, asignaturas o actividades relacionadas con el máster en función de la adecuación entre las competencias y conocimientos asociados a las enseñanzas superadas y los previstos en el plan de estudios del título de Máster Universitario.

Artículo 9. *Másteres para profesiones reguladas.*

1. En el caso de títulos oficiales de Máster que habiliten para el ejercicio de profesiones reguladas, se reconocerán los créditos de los módulos, materias o asignaturas definidos en la correspondiente normativa reguladora.

2. En caso de no haberse superado íntegramente un determinado módulo, el reconocimiento se llevará a cabo por materias o asignaturas en función de las competencias y conocimientos asociados a ellas.

Artículo 10. *Reconocimiento de créditos de enseñanzas oficiales de Doctorado en enseñanzas oficiales de Máster.*

1. Los créditos obtenidos en enseñanzas oficiales de Doctorado podrán ser reconocidos en las enseñanzas de Máster Universitario.

2. Dicho reconocimiento se realizará teniendo en cuenta la adecuación entre las competencias y conocimientos asociados a las materias cursadas por el estudiante y los previstos en el Máster Universitario.

Capítulo Cuarto

Estudios realizados en otros centros nacionales y extranjeros

Artículo 11. *Estudios realizados en el marco de convenios de movilidad nacional e internacional de la Universidad de Granada*

Los criterios de reconocimiento serán de aplicación a los estudios realizados en el marco de convenios de movilidad nacional o internacional, o en régimen de libre movilidad internacional, de acuerdo con la normativa que sobre esta materia esté vigente en cada momento en la Universidad de Granada.

En estos casos, a través del Acuerdo de Estudios, se procurará el reconocimiento de 30 créditos por estancias de un semestre de duración y 60 por estancia de duración anual.

Artículo 12. *Otros estudios realizados en universidades extranjeras*

Los estudios realizados en universidades extranjeras no sujetos a la normativa en materia de movilidad internacional de la Universidad de Granada podrán ser reconocidos por el órgano competente, teniendo en cuenta la adecuación entre las competencias, los conocimientos y el número de créditos asociados a las materias cursadas por el estudiante y los previstos en el plan de estudios, o bien valorando su carácter transversal.

Capítulo Quinto

Transferencia de créditos

Artículo 13. *Transferencia*

Se incorporará al expediente académico de cada estudiante la totalidad de los créditos obtenidos en enseñanzas oficiales cursadas y superadas con anterioridad en la misma u otra universidad, que no hayan conducido a la obtención de un título oficial y cuyo reconocimiento o adaptación no se solicite o no sea posible conforme a los criterios anteriores.

TÍTULO SEGUNDO: COMPETENCIAS Y PROCEDIMIENTO

Capítulo Primero

Órganos competentes

Artículo 14. *Órganos competentes para los títulos de grado*

1. Los procedimientos de reconocimiento y transferencia de créditos son competencia del Rector, quien podrá delegar en los Decanos y Directores de Centros de la Universidad de Granada.

2. En caso de delegación al Centro, éste establecerá el órgano competente para examinar, a solicitud del estudiante, la equivalencia entre los módulos, materias y/o asignaturas cursados y superados en la titulación de origen y los correspondientes módulos, materias y asignaturas del plan de estudios de la titulación de destino.

3. En el caso del reconocimiento por participación en actividades culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación es el Consejo de Gobierno, oído el informe de la Comisión de Títulos, el que aprueba el reconocimiento de dichas actividades.

4. Las Secretarías de los Centros serán competentes para realizar las correspondientes anotaciones en el expediente académico.

Artículo 15. *Tablas de reconocimiento*

En la medida en que sea posible, al objeto de facilitar los procedimientos de reconocimiento, y dotarlos de certeza y agilidad, el órgano competente adoptará y mantendrá actualizadas tablas reconocimiento para las materias cursadas en las titulaciones y universidades de origen más frecuentes.

Artículo 16. *Órgano competente para los títulos de Máster*

Los procedimientos de adaptación, reconocimiento y transferencia de créditos son competencia del Rector, quien podrá delegar en el Consejo Asesor de Enseñanzas de Posgrado de la Escuela de Posgrado. En este caso, dicho órgano resolverá previa propuesta de la Comisión Académica del correspondiente Máster Universitario, de acuerdo con la normativa vigente.

Capítulo Segundo

Procedimiento

Artículo 17. *Inicio del procedimiento*

1. Los procedimientos de adaptación, reconocimiento y transferencia de créditos se iniciarán mediante solicitud del estudiante interesado. Será requisito imprescindible que el estudiante se encuentre admitido en la titulación de destino; salvo que el procedimiento de reconocimiento se haya iniciado con el único objeto de ser admitido en la titulación.

2. Cada curso académico, la Universidad de Granada establecerá los plazos de solicitud pertinentes.

3. Los reconocimientos de actividades universitarias (cap.II art. 8) tendrán validez académica limitada en el tiempo para su incorporación al expediente. Como regla general, el reconocimiento deberá ser gestionado e incorporado al expediente del o la estudiante en el propio curso académico en el que han sido cursados y/o realizados, o en el siguiente. En ningún caso podrán ser objeto de reconocimiento actividades que no hayan sido realizadas simultáneamente a las enseñanzas del correspondiente plan de estudios, a cuyo expediente se solicita la incorporación.

Artículo 18. *Documentación requerida*

1. Las solicitudes deberán ir acompañadas de toda la documentación necesaria para proceder a su resolución; en particular:

a) La certificación académica personal, cuando proceda.

b) El programa docente de la unidad académica de enseñanza-aprendizaje (módulo, materia o asignatura) cuyo reconocimiento se solicita.

c) Cualquier otra acreditación de las actividades universitarias contempladas en esta normativa para las que el estudiante pida reconocimiento o transferencia.

2. En caso de que la mencionada documentación no esté en español, se podrá requerir traducción y legalización.

Artículo 19. *Resolución y recursos*

1. El órgano competente deberá resolver en el plazo máximo de dos meses a contar desde la finalización del plazo de solicitud. Transcurrido dicho plazo se entenderá desestimada la solicitud.

2. La resolución deberá especificar claramente los módulos, materias y/o asignaturas o los créditos a que se refiere y deberá ser motivada.

3. Las notificaciones deberán realizarse a los interesados/as en el plazo y forma regulados en la legislación vigente.

4. Contra estas resoluciones, los interesados podrán presentar recurso de reposición ante el Rector de la Universidad de Granada, cuya resolución agotará la vía administrativa.

Artículo 20. *Anotación en el expediente académico*

Todos los créditos obtenidos por el estudiante, que hayan sido objeto de reconocimiento y transferencia, así como los superados para la obtención del correspondiente Título serán incorporados en su expediente académico y reflejado en el Suplemento Europeo al Título, previo abono de los precios públicos que, en su caso, establezca la Comunidad Autónoma en la correspondiente normativa.

Artículo 21. *Calificaciones*

1. Se mantendrá la calificación obtenida en los estudios oficiales previos a los reconocimientos y transferencias de créditos. En caso de que coexistan varias materias de origen y una sola de destino, la calificación será el resultado de realizar una media ponderada.

2. En el supuesto de no existir calificación, no se hará constar ninguna y no se computará a efectos de baremación del expediente.

3. El reconocimiento de créditos procedentes de experiencia profesional o laboral y de enseñanzas universitarias no oficiales no incorporará calificación de los mismos por lo que no computarán a efectos de baremación del expediente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. *Estudios establecidos mediante programas o convenios nacionales o internacionales*

En los casos de estudios interuniversitarios conjuntos o de estudios realizados en un marco de movilidad, establecidos mediante programas o convenios nacionales o internacionales, el cómputo de los resultados académicos obtenidos se regirá por lo establecido en sus respectivas normativas, y con arreglo a los acuerdos de estudios suscritos previamente por los estudiantes y los centros de origen y destino

SEGUNDA. *Denominaciones*

Todas las denominaciones contenidas en esta normativa referidas a órganos unipersonales de gobierno y representación, se entenderán realizadas y se utilizarán indistintamente en género masculino y femenino, según el sexo del titular que los desempeñe.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

La equivalencia de estudios para titulaciones de la Universidad de Granada no adaptadas al Espacio Europeo de Educación Superior seguirá rigiéndose por el Reglamento general sobre adaptaciones, convalidaciones y reconocimiento de créditos, aprobado por la Junta de Gobierno de la Universidad de Granada de 4 de marzo de 1996, recogidas las modificaciones realizadas por la Junta de Gobierno de 14 de abril de 1997 y la Junta de Gobierno de 5 de febrero de 2001.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Este Reglamento sustituye y deroga al Reglamento sobre Adaptación, Reconocimiento y Transferencia de Créditos en la Universidad de Granada, aprobado por Consejo de Gobierno de la Universidad de Granada en sesión celebrada el día 22 de junio de 2010 y modificado por el Consejo de Gobierno en su sesión celebrada el 21 de octubre de 2010 y al Reglamento sobre Reconocimiento de créditos por actividades universitarias aprobado en Consejo de gobierno de 29 de noviembre de 2010.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Granada.

ANEXO II

REGLAMENTO DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA SOBRE MOVILIDAD INTERNACIONAL DE ESTUDIANTES

(Consejo de Gobierno 18.12.2012)

Preámbulo

En la década de los ochenta, la Universidad de Granada asumió un compromiso decidido con el proceso de internacionalización de la docencia, del que son producto los destacados resultados obtenidos en movilidad de estudiantes, tanto desde como hacia la Universidad de Granada a lo largo de estos años. La experiencia acumulada y el fuerte crecimiento experimentado por los diferentes programas de movilidad impulsaron, en su día, la aprobación y posteriores modificaciones de una normativa que regulase los diferentes aspectos de la movilidad de estudiantes, la última de fecha 14 de mayo de 2009. La situación actual de la Universidad española, tras el proceso de adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior, uno de cuyos ejes es la promoción de la movilidad, requiere tanto la actualización de dicha normativa como la homogeneización de los criterios aplicados en los diferentes Centros, dentro de un marco jurídico que dé seguridad al estudiantado y permita un nuevo impulso a su movilidad internacional. Esta doble necesidad de actualización y homogeneización se ha visto reforzada, además, con la aprobación del Estatuto del Estudiante Universitario (Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre), que expresamente consagra el ¿derecho a la movilidad¿, por la reforma de los Estatutos de la Universidad de Granada (Decreto 231/2011, de 12 de julio) así como por la modificación de la Ley Andaluza de Universidades efectuada por la Ley 12/2011, de 16 de diciembre.

El presente Reglamento se estructura sistemáticamente en cuatro Títulos. El Título I recoge las Disposiciones generales, el Título II regula el régimen de los estudiantes enviados desde la UGR, el Título III contempla el régimen de los estudiantes acogidos en la UGR y el Título IV trata de otras modalidades de movilidad.

La norma que regirá la movilidad internacional de estudiantes en la UGR ha sido diseñada con la finalidad de potenciarla aún más, mediante el establecimiento de disposiciones que amplían la esfera de derechos de los estudiantes y aclaran sus obligaciones, que aclaran los criterios de reconocimiento de estudios, fijan principios imperativos de confianza entre las partes, y ordenan la coordinación y colaboración en la UGR para la simplificación administrativa. Por otra parte, se incorporan nuevas modalidades de movilidad, en especial el voluntariado internacional y las estancias formativas breves, se regula la obtención de títulos de la UGR en el marco de programas de movilidad, así como los programas internacionales de titulación doble, múltiple o conjunta.

Por todo ello, a propuesta del Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Cooperación al Desarrollo, oídas la Comisión de Relaciones Internacionales y la Comisión del Reglamentos, el Consejo de Gobierno de la Universidad de Granada acuerda aprobar el presente Reglamento de movilidad internacional de estudiantes en la sesión celebrada el 18 de diciembre de 2012.

Título I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación

El presente Reglamento regula los derechos y obligaciones de los estudiantes en movilidad internacional, así como el procedimiento administrativo aplicable a las estancias de movilidad que realicen los estudiantes de la UGR en universidades o entidades de derecho público o privado de otros países, y a las estancias de movilidad que realicen en la UGR los estudiantes procedentes de universidades de otros países, cualquiera que sea el programa, acuerdo o convenio de intercambio que rija su movilidad.

Están excluidos del ámbito de aplicación del presente Reglamento, los estudiantes extranjeros que, al margen de los programas, acuerdos o convenios suscritos por la UGR, cursen estudios conducentes a la obtención de un título expedido por la propia UGR, a los que se les haya aplicado la normativa general de acceso y los procedimientos de admisión establecidos para las titulaciones oficiales de grado y posgrado.

Artículo 2. Definiciones

A efectos del presente Reglamento, se entenderá por:

a) Acuerdo de Estudios: documento en el que quedarán reflejadas, con carácter vinculante, las actividades académicas que se desarrollarán en la universidad de acogida y su correspondencia con las de la universidad de origen; la valoración, en su caso, en créditos ECTS; y las consecuencias del incumplimiento de sus términos.

b) Estancias de estudio de duración breve: estancia académica temporal de hasta tres meses en una Universidad o entidad de derecho público o privado, en una plaza de movilidad, en el marco de los programas, acuerdos o convenios suscritos.

c) Estancias internacionales para prácticas en empresa: estancias temporales en una entidad de derecho público o privado de otro país para la realización de prácticas curriculares o extracurriculares en el marco de un convenio o programa suscrito por la UGR.

d) Estudiante acogido de movilidad temporal: estudiante procedente de una universidad de otro país que realiza una estancia académica temporal en la UGR.

e) Estudiante acogido para realizar una titulación completa: estudiante procedente de un sistema educativo extranjero, que se incorpora a la UGR para cursar una titulación completa en el marco de programas, acuerdos o convenios que expresamente prevean esta posibilidad.

f) Estudiante enviado: estudiante de la UGR que realiza una estancia académica temporal en una universidad de otro país.

g) Intercambio: estancia académica temporal de un mínimo de tres meses en una universidad, en una plaza de movilidad, en el marco de los programas, acuerdos o convenios suscritos.

h) Lectorado: estancia académica temporal en una universidad extranjera para realizar tareas de apoyo a la docencia de la lengua y la cultura española en el marco de los programas, acuerdos o convenios suscritos.

i) Libre movilidad: estancia académica temporal autorizada por la universidad de origen y la de acogida, al margen de los programas, acuerdos o convenios suscritos.

j) Responsable Académico: Decano o Director, o miembro del equipo directivo de un Centro Docente o de la Escuela Internacional de Posgrado que tiene asignada la función de suscribir el Acuerdo de Estudios entre la UGR y el estudiante.

k) Título conjunto internacional: programa académico basado en un plan de estudios conjunto y regulado por un convenio internacional. Se caracteriza porque el programa académico se desarrolla en distintas universidades, de entre las cuales sólo la universidad coordinadora expedirá un único título oficial de acuerdo con la normativa vigente en materia de expedición de títulos.

l) Título doble o múltiple internacional: programa académico acordado entre dos o más universidades y regulado por un convenio internacional, estructurado para incluir al menos un período de movilidad y que permite, al obtener el título de la universidad de origen, la obtención de uno o más títulos por la(s) universidad(es) de acogida en las que se haya cursado estudios.

m) Tutor Docente: miembro del Personal Docente e Investigador, asignado al estudiante por el Centro o por la Escuela Internacional de Posgrado, que asesora y propone el contenido del Acuerdo de Estudios.

n) Universidad: institución o Centro de enseñanza superior o de investigación, reconocido como tal por la legislación de su propio Estado.

o) Viabilidad académica de la movilidad: condición necesaria de toda movilidad, que se cumple siempre que las actividades formativas de la universidad de acogida tengan correspondencia con las de la titulación de origen en la UGR, y cuyo valor formativo conjunto sea equivalente al de dicha titulación, a efectos de reconocimiento de conocimientos y competencias en la UGR.

p) Vicerrectorado: las referencias al Vicerrectorado que se hacen en el presente Reglamento, se entenderán realizadas al Vicerrectorado competente en materia de relaciones internacionales, salvo indicación expresa.

q) Voluntariado internacional: estancia temporal en el extranjero para realizar actividades de voluntariado universitario en el marco de los programas, acuerdos o convenios suscritos.

Artículo 3. Principios

La movilidad internacional de estudiantes de la UGR se rige por los siguientes principios vinculantes:

a) Buena fe.

b) Confianza legítima en el cumplimiento de los compromisos que se asuman en cada caso sobre el reconocimiento de los estudios cursados en estancias de movilidad internacional.

c) Coordinación y colaboración de los órganos y unidades de la UGR competentes en materia de movilidad internacional de estudiantes.

d) Publicidad, igualdad, mérito y capacidad en el acceso a los programas y convenios de movilidad.

e) Respeto y cumplimiento de los acuerdos interinstitucionales y normas de funcionamiento de los programas que sustenten la movilidad.

Artículo 4. Competencia para suscribir convenios de movilidad internacional de estudiantes

1. Al igual que el resto de convenios institucionales y de cooperación, los convenios y acuerdos internacionales de intercambio y movilidad de estudiantes, titulaciones dobles, múltiples o conjuntas serán suscritos por el Rector de acuerdo con los Estatutos de la UGR.

2. No obstante, en el desarrollo de determinados programas de movilidad, en particular del Programa Erasmus, la competencia para suscribir acuerdos bilaterales de intercambio con universidades de otros países se podrá delegar en los Decanos o Directores de Centro para los estudios de grado o en el Consejo Asesor de Enseñanzas de Posgrado de la Escuela Internacional de Posgrado (EIP), para los estudios de posgrado. Dichos acuerdos habrán de ser comunicados al Vicerrectorado, en la forma y plazos que éste determine.

Artículo 5. Procedimiento para suscribir convenios de movilidad internacional de estudiantes

1. El procedimiento para suscribir convenios específicos de movilidad internacional de estudiantes, con excepción de los referidos en el artículo 4.2, se realizará de acuerdo con la correspondiente normativa reguladora de convenios internacionales de la UGR y deberá contar con el informe del Vicerrectorado.

2. Cuando se trate de convenios específicos para el ámbito de determinadas titulaciones de grado o de posgrado, se recabará un informe de los responsables de dichas titulaciones que especifique el interés del programa de movilidad, y sus condiciones académicas.

3. Será requisito previo para la firma de un convenio bilateral de movilidad de estudiantes asegurar su viabilidad académica, con el fin de que se cumplan los principios en los que se basa el reconocimiento académico, establecidos en el presente Reglamento, de acuerdo con el Estatuto del Estudiante Universitario.

Artículo 6. Seguimiento de los convenios

La Comisión de Relaciones Internacionales, comisión no delegada del Consejo de Gobierno, tendrá entre sus funciones la de realizar el seguimiento de los convenios de movilidad internacional de estudiantes suscritos por la UGR.

Título II

De los estudiantes enviados desde la UGR

Capítulo I

Modalidades, derechos y obligaciones

Artículo 7. Modalidades

A efectos de la UGR, los estudiantes enviados tendrán alguna de las siguientes situaciones:

a) Estudiantes de intercambio.

b) Estudiantes de libre movilidad.

c) Estudiantes que realicen estancias de estudio de duración breve.

d) Estudiantes de prácticas en empresas.

e) Voluntariado internacional.

Artículo 8. Derechos

1. Los estudiantes enviados que se encuentren en las situaciones a), b) y c) del artículo 7 tendrán los siguientes derechos:

a) A la formalización de un Acuerdo de Estudios, que establezca el programa de estudios previsto, incluidos los créditos que se reconocerán. Dicho acuerdo se formalizará antes de la partida del estudiante, y en el plazo de un mes desde su solicitud.

b) A la modificación del Acuerdo de Estudios, si se considerase necesario, durante la estancia del estudiante en la universidad de acogida, en caso de que existieran discordancias entre las actividades académicas inicialmente previstas y las realmente ofrecidas en dicha universidad; o en caso de que, a la llegada, se constatara que la elección inicial de actividades formativas resulta inadecuada o inviable.

c) A un plazo extraordinario de alteración de matrícula, cuando resulte necesario para reflejar las modificaciones operadas en el Acuerdo de Estudios, y a la devolución, en su caso, de los precios públicos correspondientes.

d) Al pleno reconocimiento de las actividades formativas desarrolladas durante su estancia, como parte del plan de estudios de grado o posgrado que estén cursando en la UGR, en los términos previstos en el Acuerdo de Estudios y con las calificaciones obtenidas en la universidad de acogida.

e) A disponer, en su caso, de la convocatoria extraordinaria de septiembre en la UGR para examinarse de las actividades formativas evaluadas y no superadas en la universidad de acogida.

f) A la incorporación en el Suplemento Europeo al Título de los programas de movilidad en los que haya participado y sus resultados académicos, así como las actividades que no formen parte del contrato o Acuerdo de Estudios y hayan sido acreditadas por la universidad de acogida.

2. Los estudiantes enviados que se encuentren en las situaciones a) y c) del artículo 7 tendrán además los siguientes derechos:

a) A recibir información por parte el Vicerrectorado, y de los Centros correspondientes o, en su caso, de la EIP de la UGR, de las convocatorias, becas, requisitos, y trámites administrativos necesarios para la adecuada planificación y organización de las estancias de movilidad internacional.

b) A recibir información por parte de su Centro o, en su caso, de la EIP de los planes de estudios, requisitos y condiciones para el reconocimiento de los estudios que se cursen en la estancia de movilidad, y a recibir durante su estancia el apoyo necesario para su adecuado aprovechamiento. Los Centros y la EIP mantendrán actualizada esta información para cada destino, con el apoyo del Vicerrectorado en el caso de convenios generales de la UGR.

c) A obtener y mantener aquellas becas o ayudas cuya percepción no sea incompatible con la movilidad.

d) A la exención del abono de matrícula de estudios en la Universidad de acogida.

e) A la percepción de las ayudas económicas para la movilidad que establezca la convocatoria en la que hayan obtenido una plaza de intercambio, siempre que cumplan los requisitos establecidos en ella.

3. Los estudiantes enviados que se encuentren en las situaciones d) y e) del artículo 7 se regirán por lo dispuesto en el Título IV de este Reglamento.

Artículo 9. Obligaciones

1. Los estudiantes enviados tendrán las siguientes obligaciones:

a) Cumplimentar y presentar los documentos exigidos, tanto en la UGR como en la universidad de acogida, en la forma y plazos que se establezcan

b) Matricularse en la UGR y efectuar los pagos correspondientes, en los plazos que se establezcan, de la totalidad de módulos, materias y asignaturas, o créditos, que consten en el Acuerdo de Estudios y, en su caso, realizar la alteración de matrícula correspondiente a la modificación de dicho Acuerdo en el plazo de un mes desde su aprobación.

c) Proveerse de un seguro de asistencia sanitaria y de un seguro de asistencia en viaje con las coberturas mínimas que determine el Vicerrectorado. Además, la Universidad de Granada podrá requerir la contratación de un seguro de responsabilidad civil para determinadas modalidades de movilidad. Cualquiera de los tres tipos de seguro mencionados deberá cubrir todo el periodo de estancia en la universidad de acogida.

d) Realizar los trámites correspondientes, antes y durante la estancia en la universidad de acogida, a fin de cumplir las exigencias de la legislación vigente en el país de destino.

e) Incorporarse a la universidad de acogida en la fecha establecida por ésta, y comunicar dicha incorporación a la UGR en el plazo de 10 días, por el medio que se establezca en la convocatoria correspondiente.

f) Cumplir íntegramente en la universidad de acogida el periodo de estudios acordado, incluidos los exámenes y otras formas de evaluación.

g) Respetar las normas de la universidad de acogida.

h) Presentar al Vicerrectorado un informe sobre la estancia una vez finalizada.

2. El incumplimiento de estas obligaciones por causas no justificadas comportará para los estudiantes en las situaciones a), c), d) y e) del artículo 7, el reintegro de las ayudas concedidas y la penalización en convocatorias posteriores de movilidad en los términos establecidos en cada convocatoria.

3. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones recogidas en este Reglamento o en las correspondientes convocatorias, de las normas de la universidad de acogida o la desatención de la solicitud de devolución de ayudas podrá comportar la pérdida del derecho al reconocimiento académico. En este último caso, la medida será acordada por el Rector, a propuesta del Vicerrectorado, previo informe contradictorio y con audiencia del interesado.

Los Centros académicos y la EIP podrán paralizar cautelarmente el expediente de reconocimiento, por sí o a solicitud del Vicerrectorado, cuando se detecte un incumplimiento grave de las condiciones de la estancia.

Capítulo II Del procedimiento para la selección de estudiantes de intercambio

Artículo 10. Requisitos y criterios generales

1. Los requisitos y criterios para la concesión de plazas y, en su caso, becas de movilidad internacional por la UGR se especificarán en la correspondiente convocatoria. En todo caso, los estudiantes deberán:

a) Estar matriculados en estudios de grado o posgrado conducentes a la obtención de una titulación oficial en la UGR, tanto en el momento de presentar la solicitud como posteriormente, durante el periodo de disfrute de la estancia.

b) Haber superado al menos 30 créditos ECTS en estudios de grado en el momento de iniciar la estancia de movilidad, a excepción de los estudiantes matriculados en programas conducentes a la obtención de titulaciones internacionales dobles, múltiples o conjuntas quienes estarán sujetos a lo establecido en el convenio correspondiente. En ningún caso se podrá disfrutar de una estancia de movilidad en el año en el que se ingrese en el primer curso de una titulación de grado.

2. Adicionalmente, se recomienda poder acreditar, al menos, un nivel B1 del Marco Común de Referencia Europeo para las Lenguas (MCREL) en la lengua de instrucción de la universidad de acogida o, en su defecto, en lengua inglesa en el momento de comenzar la estancia de movilidad. No obstante, en las convocatorias correspondientes se podrán establecer requisitos específicos de competencia lingüística, de conformidad con las exigencias de las universidades de acogida.

Artículo 11. Convocatorias de plazas de movilidad

1. Anualmente, de acuerdo con el calendario que se determine al inicio de cada curso académico, el Vicerrectorado, oída la Comisión de Relaciones Internacionales, hará públicas las convocatorias de plazas de movilidad junto con sus bases. En todo caso, las bases de las convocatorias incluirán la siguiente información:

a) Condiciones de las plazas ofertadas: destino, duración, requisitos académicos y/o lingüísticos, titulaciones elegibles, y cualquier otra que se determine.

b) Procedimiento, comisión y criterios de selección.

c) Ayudas económicas ofrecidas a los beneficiarios de las plazas de intercambio, en su caso.

Las convocatorias establecerán medidas específicas que garanticen la movilidad de estudiantes con discapacidad.

2. El Vicerrectorado dictará resolución en el plazo establecido en cada convocatoria, con indicación expresa de los recursos que los interesados puedan interponer contra ella y el plazo de impugnación. La Comisión de Relaciones Internacionales será informada de dichas resoluciones.

Capítulo III

Del procedimiento para la solicitud y concesión de la modalidad de estudiante de libre movilidad

Artículo 12. Requisitos generales para los estudiantes de libre movilidad

Los estudiantes que deseen realizar una estancia internacional fuera de la oferta de plazas de intercambio, además de lo establecido en el artículo 10, deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Disponer de una carta de aceptación de la universidad de acogida para la realización de los estudios que solicita, que especifique el periodo y las condiciones económicas de la estancia.

b) Contar con la autorización del responsable de relaciones internacionales del Centro en el que curse estudios o, en su caso, de la EIP.

Artículo 13. Solicitud y resolución

1. Una resolución del Vicerrectorado establecerá anualmente el procedimiento y los plazos de solicitud de las estancias de libre movilidad.

2. El Vicerrectorado resolverá las solicitudes en el plazo máximo de un mes, con indicación expresa de los recursos que los interesados puedan interponer contra ella y el plazo de impugnación. En caso de resolución positiva, se emitirá la correspondiente credencial de estudiante de libre movilidad. La falta de resolución expresa en el plazo establecido implicará la desestimación de la solicitud.

Capítulo IV

Ampliación de la estancia

Artículo 14. Ampliación

1. Cada convocatoria de movilidad regulará el procedimiento y las condiciones en los que se podría optar a una ampliación de estancia.

2. En todo caso, sólo se podrá autorizar una ampliación de la estancia cuando:

a) Respete los límites del calendario académico de la UGR para el curso en cuestión.

b) Mantenga la modalidad inicialmente concedida.

3. La concesión de dicha autorización no supondrá la ampliación de las ayudas concedidas inicialmente.

4. Serán de aplicación al periodo de ampliación de estancia los derechos y obligaciones recogidos en los artículos 8 y 9 de este Reglamento.

Capítulo V

Del reconocimiento académico

Artículo 15. Competencia

1. La competencia para resolver las solicitudes de reconocimiento académico de los estudios de grado cursados en movilidad internacional corresponde al Rector, quien podrá delegar en los Decanos o Directores de Centro de la UGR.

2. La competencia para resolver las solicitudes de reconocimiento académico de los estudios de posgrado cursados en movilidad internacional corresponde al Rector, quien podrá delegar en el Consejo Asesor de Enseñanzas de Posgrado de la EIP de la UGR.

Artículo 16. Principios académicos

El reconocimiento académico de los estudios realizados en el marco de una movilidad internacional o en régimen de libre movilidad internacional se regirá por los principios de reconocimiento pleno y responsabilidad.

Artículo 17. Principio de reconocimiento pleno

1. Para el reconocimiento pleno de conocimientos y competencias, la UGR atenderá al valor formativo conjunto de las actividades académicas desarrolladas, y no a la identidad entre asignaturas y programas ni a la plena equivalencia de créditos. Serán susceptibles de reconocimiento todos los módulos, materias, asignaturas y créditos de los planes de estudios de la UGR, con independencia de su naturaleza.

2. El Acuerdo de Estudios especificará la correspondencia entre los estudios cursados en la universidad de acogida y los de la titulación de origen en la UGR. Dicha correspondencia podrá ser por curso completo, cuatrimestre completo, módulos, bloques de asignaturas, asignaturas individuales o, en su caso, créditos.

3. Las actividades académicas realizadas en la universidad de acogida serán reconocidas e incorporadas al expediente del estudiante en la UGR una vez terminada su estancia y recibida la certificación correspondiente.

4. Con el fin de garantizar el cumplimiento de las normas de permanencia de la UGR, la resolución sobre reconocimiento académico deberá reflejar la totalidad de los resultados y respetar todas las calificaciones obtenidas en la universidad de acogida, de acuerdo con los criterios y equivalencias establecidos en la Tabla de Conversión de Calificaciones, elaborada a tal efecto por el Vicerrectorado. En este sentido, cuando la certificación expedida por la universidad de acogida no refleje el resultado y/o la calificación de algún componente del Acuerdo de Estudios, la resolución sobre reconocimiento académico lo hará constar como ¿No presentado¿. Cuando la calificación obtenida se corresponda con una unidad académica mayor que la asignatura, se realizará una ponderación.

5. Los Centros publicarán los criterios para la obtención de la mención de Matrícula de Honor entre aquellos estudiantes que, de acuerdo con la Tabla de Conversión de Calificaciones, puedan optar a ella.

6. Los programas de movilidad en que haya participado un estudiante y sus resultados académicos, así como las actividades que no formen parte del Acuerdo de Estudios y sean acreditadas por la universidad de acogida, serán recogidos en el Suplemento Europeo al Título.

Artículo 18. Principio de responsabilidad

1. El órgano competente para la suscripción del convenio de movilidad garantizará que la oferta de estudios en la universidad de acogida sea adecuada a las necesidades de formación de sus estudiantes y a los requisitos establecidos para su aprovechamiento y pleno reconocimiento.

2. El órgano competente valorará estas circunstancias con carácter previo a la firma del convenio de movilidad y procederá a su revisión periódica durante su vigencia.

Artículo 19. Límite de créditos reconocibles

Con carácter general, el límite máximo de créditos reconocibles en programas de movilidad internacional será el 50% de los créditos de la titulación de origen en UGR, sin perjuicio de otras reglas específicas que puedan haberse aprobado en el marco de una titulación concreta o los programas de titulación internacional doble, múltiple o conjunta de grado y máster en los que participe la UGR.

Artículo 20. Acuerdo de Estudios

1. Una vez firmado por el estudiante y por el Responsable Académico del Centro que imparta la titulación de origen, el Acuerdo de Estudios definido en el art. 2 a) tendrá carácter vinculante a efectos del reconocimiento en la UGR.

2. Para su completa eficacia, el Acuerdo de Estudios deberá ser firmado por las tres partes implicadas en la movilidad: universidad de origen, universidad de acogida y estudiante.

3. Los estudiantes que realicen estancias de movilidad tendrán la consideración de estudiantes a tiempo completo, lo que, en función del nivel de la titulación, se traduce en las siguientes situaciones:

a) Estudiantes de grado: con carácter general, el número de créditos objeto del Acuerdo de Estudios será proporcional a la duración de la estancia, teniendo en cuenta que un curso académico equivale a 60 créditos ECTS. Con carácter excepcional, el Acuerdo podrá incluir un número de créditos mayor en el caso de estudiantes que cursen programas de doble titulación de la UGR.

b) Estudiantes de máster: con carácter general, el número de créditos objeto del Acuerdo de Estudios no podrá superar el 50% de los créditos de la titulación, independientemente de la duración de la estancia.

c) Estudiantes de doctorado: el régimen de reconocimiento de las estancias de movilidad internacional de estos estudiantes será el establecido en su normativa reguladora.

4. Excepcionalmente, tanto en Grado como en Máster podrán autorizarse Acuerdos de Estudios que recojan un número inferior de créditos a la proporcional a la estancia, cuando éste representa la totalidad de los créditos no superados por el estudiante para la obtención del título.

5. Las actividades académicas certificadas por la Universidad de acogida que no estén previstas en el Acuerdo de Estudios, no tendrán reconocimiento de créditos, pero sí serán incorporadas al Suplemento Europeo al Título.

Artículo 21. Procedimiento de formalización del Acuerdo de Estudios

1. El Tutor Docente y el estudiante consensuarán una propuesta de contenido del Acuerdo de Estudios que recogerá las materias, asignaturas o créditos que puedan cursarse en la universidad de acogida y sus equivalencias en la UGR.

2. Una vez consensuada, el estudiante presentará la propuesta de Acuerdo de Estudios al Centro o la EIP para su aprobación, en modelo normalizado a través del Registro de la UGR personalmente, a través de representante o, en su caso, por el procedimiento telemático establecido. En caso de que el estudiante no pueda presentar una propuesta consensuada con el Tutor Docente, presentará su propuesta directamente al Centro o a la EIP para su aprobación.

3. El Responsable Académico del Centro o de la EIP resolverá sobre la propuesta y la firmará o, en su caso, denegará la firma del Acuerdo de Estudios motivadamente en el plazo de un mes. Transcurrido dicho plazo sin resolución expresa, se entenderá aceptada la propuesta de Acuerdo de Estudios.

4. En el caso de que la firma del Acuerdo de Estudios sea denegada, el estudiante podrá presentar una nueva propuesta siguiendo las indicaciones del Responsable Académico o, en caso de que el estudiante considere que la denegación vulnera alguna de las disposiciones establecidas en el presente Reglamento, podrá presentar recurso de alzada ante el Rector. Dicho recurso será resuelto en el plazo de tres meses previo informe del Vicerrectorado sobre la compatibilidad de la propuesta con el presente Reglamento.

5. En caso de que el estudiante debiera acreditar la validez de un Acuerdo no firmado por el Responsable Académico, la existencia del silencio podrá ser acreditada por cualquier medio de prueba admitido en Derecho, incluido el certificado acreditativo del silencio producido que pudiera solicitarse del Decano o Director del Centro. Solicitado dicho certificado, éste deberá emitirse en el plazo máximo de quince días.

6. El Vicerrectorado solicitará a los Centros y a la EIP la relación de Acuerdos de Estudios firmados en la forma y plazos que estime conveniente.

Artículo 22. Modificación del Acuerdo de Estudios

1. Si se considerase necesario durante la estancia en la universidad de acogida, los estudiantes enviados podrán solicitar al Centro correspondiente o, en su caso, a la EIP, la modificación del Acuerdo de Estudios, por las causas señaladas en el artículo 8 b).

2. Las modificaciones del Acuerdo de Estudios, una vez formalizadas, formarán parte de éste y tendrán carácter vinculante para ambas partes a efectos de reconocimiento.

3. Antes de formalizarla, el estudiante consensuará la propuesta de modificación del Acuerdo de Estudios con su Tutor Docente. Una vez consensuada, el estudiante presentará a través del Registro de la UGR ¿personalmente, a través de representante o, en su caso, por el procedimiento telemático establecido¿ el Acuerdo definitivo en el impre-

so normalizado. En caso de que el estudiante no pueda presentar una propuesta consensuada con el Tutor Docente, presentará su propuesta directamente al Centro o a la EIP para su aprobación.

4. El Responsable Académico del Centro o de la EIP resolverá sobre la modificación, y firmará o denegará la firma del Acuerdo definitivo motivadamente en el plazo de un mes, transcurrido el cual, de no producirse resolución expresa, se entenderá aceptada la propuesta de modificación.

5. La Universidad de Granada establecerá anualmente los plazos pertinentes para la formalización de la modificación de los Acuerdos de Estudios, que estarán vinculados a los plazos de alteración de matrícula. Si fuera necesario, los Centros o la EIP autorizarán la alteración de matrícula en un plazo extraordinario si la modificación de un Acuerdo de Estudios así lo exigiera.

6. Cualquiera que sea la forma de tramitación, el Acuerdo de Estudios final resultante de la modificación quedará depositado en el Centro. En el caso de que la modificación no se realizara por el procedimiento telemático, el Centro notificará al estudiante la formalización de la modificación mediante el envío de la copia firmada del Acuerdo final a la dirección institucional de correo electrónico del estudiante, de acuerdo con lo establecido en la Ley 11/2007 de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, sin perjuicio de su entrega en comparecencia por sí o a través de representante.

7. El Vicerrectorado solicitará a los Centros la relación de Acuerdos de Estudios modificados en la forma y plazos que estime conveniente.

Artículo 23. Procedimiento de reconocimiento

1. Una vez finalizada la estancia y, en todo caso, antes del comienzo del curso académico siguiente, el estudiante deberá presentar en el Centro competente o, en su caso, en la EIP una instancia normalizada mediante la que solicite el reconocimiento de los módulos, materias y/o asignaturas cursados, a la que se deberá acompañar un certificado académico oficial de la universidad de acogida, en el que consten todos los módulos, materias y/o asignaturas cursados y las calificaciones obtenidas. En caso de que, en el momento de la solicitud, el certificado académico oficial no haya sido enviado por la universidad de acogida, se hará constar esta circunstancia, y la resolución del procedimiento de reconocimiento quedará en suspenso hasta la incorporación de dicha certificación al expediente.

2. Una vez recibida la solicitud, el órgano competente dictará resolución en el plazo máximo de dos meses sobre el reconocimiento solicitado, que deberá respetar en todo caso el Acuerdo de Estudios y sus eventuales modificaciones, según lo establecido en el artículo 17.

3. Para dar cumplimiento al reconocimiento académico, el estudiante deberá haber satisfecho los trámites y requisitos establecidos en el programa en el que participa y en el presente Reglamento, incluida la matriculación correspondiente. El incumplimiento injustificado de estas obligaciones podrá conllevar la pérdida del derecho al reconocimiento de los créditos correspondientes de acuerdo con lo establecido en el artículo 9.3. En caso de que el incumplimiento fuera subsanable por el interesado, el procedimiento de reconocimiento quedará en suspenso hasta que se produzca dicha subsanación.

4. Las resoluciones sobre reconocimiento académico que se dicten por delegación del Rector, agotan la vía administrativa según lo dispuesto en el artículo 84 de los Estatutos de la UGR y serán recurribles en recurso potestativo de reposición ante el Rector de la UGR, o podrán ser impugnadas directamente ante el orden jurisdiccional contencioso administrativo.

Título III

De los estudiantes acogidos en la UGR

Capítulo I

Modalidades, derechos y obligaciones

Artículo 24. Modalidades de movilidad

A efectos de la UGR, los estudiantes acogidos tendrán alguna de las siguientes situaciones:

a) Intercambio de movilidad temporal.

b) Libre movilidad.

c) Estancias para realizar una titulación completa.

Artículo 25. Derechos y obligaciones de los estudiantes acogidos

1. Con carácter general, los estudiantes acogidos tendrán, durante su estancia, los mismos derechos y obligaciones que los estudiantes de la UGR.

2. Los estudiantes acogidos tendrán la obligación de estar provistos de un seguro de asistencia sanitaria y de un seguro de asistencia en viaje con las coberturas mínimas que determine el Vicerrectorado durante todo el período de estudios en la UGR.

3. Los estudiantes acogidos tendrán la obligación de realizar todos los trámites legales establecidos en la normativa española en materia de extranjería en función de su procedencia y la modalidad de estancia.

Artículo 26. Competencia lingüística

1. Con carácter general, y a excepción de los planes de estudios que se impartan en otras lenguas, se recomienda un nivel mínimo B1 (MCERL) en lengua española para poder cursar satisfactoriamente estudios de grado en la UGR.

2. En el caso de los estudios de posgrado, será obligatorio acreditar un nivel mínimo B1 (MCERL) en la lengua de instrucción del programa para poder matricularse.

Capítulo II

Régimen de las estancias de los estudiantes de intercambio de movilidad temporal

Artículo 27. Admisión

1. Podrán realizar estancias académicas temporales para cursar estudios parciales en la UGR, los estudiantes procedentes de universidades de otros países que reúnan los requisitos establecidos en los programas o convenios internacionales suscritos por la UGR y que hayan sido seleccionados por la entidad responsable del programa o nominados a tal efecto por su Universidad de origen.

2. En el plazo y forma establecidos por la UGR para el programa o convenio internacional correspondiente, las entidades responsables del programa o las universidades de origen de los estudiantes remitirán al Vicerrectorado o, en su caso, al Centro correspondiente o a la EIP, la relación de los estudiantes que hayan sido seleccionados para participar en el programa de movilidad.

3. Los estudiantes nominados podrán inscribirse a través del procedimiento telemático habilitado por el Vicerrectorado en coordinación con los servicios informáticos de la UGR.

4. La aceptación de los estudiantes será competencia del Vicerrectorado, oídos los Centros o, en su caso, la EIP.

Artículo 28. Oferta académica

1. Los estudiantes de intercambio acogidos podrán cursar en la UGR créditos correspondientes a módulos, materias o asignaturas de cualquier naturaleza, teórica o práctica, que se ofrezcan en las enseñanzas oficiales de grado o posgrado, de la rama de conocimiento y el nivel que se corresponda con su titulación de origen, en los términos acordados en el convenio suscrito con la UGR.

Sólo cuando existan convenios vigentes que así lo estipulen, los estudiantes de intercambio acogidos podrán tener acceso, en las condiciones que se establezcan en cada caso, a la oferta de enseñanzas propias de la UGR.

2. En el caso de convenios bilaterales suscritos por los Centros o la EIP, será responsabilidad de éstos garantizar la disponibilidad de plazas para los estudiantes de intercambio acogidos, en las mismas condiciones que para los estudiantes de la UGR, así como la coordinación con otros Centros afectados.

3. Para los convenios bilaterales suscritos por el Rector, será responsabilidad del Vicerrectorado garantizar la disponibilidad de plazas, en coordinación con los Centros afectados o, en su caso, la EIP.

4. En casos justificados por razones docentes, los Centros o la EIP podrán solicitar, de forma motivada, autorización al Vicerrectorado para limitar la admisión en determinados módulos, materias, asignaturas o cursos.

5. Dicha solicitud deberá presentarse en el mismo plazo que se establezca para la propuesta de estructura de grupos del Plan de Ordenación Docente del curso correspondiente, y será resuelta por el Vicerrectorado, en coordinación con el Vicerrectorado competente en materia de ordenación académica.

6. En caso de autorizarse límite de plazas, los Centros o, en su caso, la EIP propondrán los criterios para la adjudicación de las plazas ofertadas, que serán autorizados por el Vicerrectorado y deberán hacerse públicos para todos los interesados con antelación suficiente.

Artículo 29. Condiciones académicas

1. El Centro correspondiente o, en su caso, la EIP arbitrará las medidas oportunas para asegurar la orientación, la supervisión y el seguimiento de sus estudiantes de intercambio acogidos.

2. Con carácter general, el número de créditos que podrán cursar los estudiantes de grado de intercambio de movilidad temporal acogidos en la UGR será proporcional a la duración de la estancia, teniendo en cuenta que un curso académico equivale a 60 créditos ECTS.

3. Con carácter general, y sin perjuicio de los convenios de titulación doble, múltiple o conjunta que establezcan condiciones específicas al respecto, el número de créditos que podrán realizar los estudiantes de posgrado de intercambio de movilidad temporal acogidos en la UGR para cursar titulaciones de máster será proporcional a la duración de la estancia, teniendo en cuenta que un curso académico equivale a 60 créditos ECTS y con un límite máximo de un 50% de los créditos que establezca el Plan de Estudios de referencia.

4. A efectos administrativos, los estudiantes de intercambio acogidos se adscribirán a una titulación o programa de posgrado de la UGR. Dicha adscripción se determinará según la rama de conocimiento relacionada con la enseñanza que se especifique en el programa de movilidad internacional acordado con la Universidad de origen.

5. Los estudiantes de intercambio de movilidad temporal acogidos no deberán abonar precios públicos.

Artículo 30. Certificados académicos

1. Al finalizar la estancia y una vez disponibles y validadas las calificaciones correspondientes, la Secretaría del Centro o la EIP expedirá un certificado académico oficial en español e inglés, que incluirá, además de los datos personales del estudiante, el nombre del programa de intercambio en el que ha cursado los estudios, las asignaturas inscritas y las calificaciones obtenidas de acuerdo con el sistema vigente en la UGR.

2. Desde el Centro o la EIP, se remitirá el certificado académico tanto a la Universidad de origen como al interesado en el plazo máximo de un mes a partir de la finalización del plazo de entrega de actas y calificaciones correspondiente.

Capítulo III Régimen de las estancias de los estudiantes de libre movilidad

Artículo 31. Admisión

1. Podrán realizar estancias académicas temporales en la UGR para cursar parte de sus estudios de grado, como estudiantes de libre movilidad, los estudiantes procedentes de universidades de otros países que reúnan los requisitos siguientes:

a) Tener la condición de estudiante universitario en su país de procedencia.

b) Haber cursado al menos 60 créditos ECTS, o su equivalente, en estudios de grado en el momento de iniciar la estancia.

c) Estar autorizado por la Universidad de procedencia para cursar parte de los estudios en la UGR.

d) No haber cursado estudios en la UGR con anterioridad en la modalidad de libre movilidad.

2. Podrán realizar estancias académicas temporales en la UGR para cursar parte de sus estudios de posgrado, como estudiantes de libre movilidad, los estudiantes procedentes de universidades de otros países que reúnan los requisitos siguientes:

a) Tener la condición de estudiante universitario de posgrado en su país de procedencia.

b) Estar autorizado tanto por la universidad de procedencia como por el Coordinador del programa de posgrado para cursar parte de sus estudios en la UGR.

c) No haber cursado estudios en la UGR con anterioridad en la modalidad de libre movilidad.

3. Anualmente mediante resolución, el Vicerrectorado establecerá la forma y plazos de presentación así como los requisitos específicos o límites de admisión en determinadas titulaciones o Centros, a instancias de éstos.

4. Los estudiantes procedentes de otras universidades que quieran realizar una estancia temporal en la UGR como estudiantes de libre movilidad, deberán solicitar su admisión al Vicerrectorado.

5. El Vicerrectorado, oído el Centro correspondiente o la EIP, resolverá sobre la admisión en el plazo establecido en cada convocatoria. Contra dicha resolución el interesado podrá interponer el recurso correspondiente ante el Rector.

Artículo 32. Condiciones académicas

1. Los estudiantes de libre movilidad tendrán acceso a los módulos, materias o asignaturas establecidos en la resolución de su solicitud de admisión.

2. Estos estudiantes deberán abonar los precios públicos correspondientes, salvo que se establezca lo contrario en la resolución de aceptación de la UGR.

3. Con carácter general, el número de créditos que podrán cursar los estudiantes de grado acogidos de libre movilidad en la UGR será proporcional a la duración de la estancia, teniendo en cuenta que un curso académico equivale a 60 créditos ECTS.

4. Con carácter general, el número de créditos que podrán realizar los estudiantes acogidos de libre movilidad para cursar titulaciones de máster en la UGR será proporcional a la duración de la estancia, teniendo en cuenta que un

curso académico equivale a 60 créditos ECTS y con un límite máximo de un 50% de los créditos que establezca el Plan de Estudios de referencia.

5. A efectos administrativos, los estudiantes de libre movilidad acogidos se adscribirán a una titulación de grado o programa de posgrado de la UGR. Dicha adscripción se determinará según la rama de conocimiento relacionada con la enseñanza que se especifique en el documento de aceptación del estudiante de libre movilidad.

6. Al finalizar la estancia y una vez disponibles y validadas las calificaciones correspondientes, el estudiante podrá solicitar a la Secretaría del Centro o de la EIP un certificado académico oficial en español e inglés, que incluirá, además de los datos personales del estudiante, las asignaturas inscritas y las calificaciones obtenidas de acuerdo con el sistema vigente en la UGR. La Secretaría emitirá el certificado previo pago de los precios públicos correspondientes.

Capítulo IV

Régimen de las estancias de los estudiantes para realizar una titulación completa

Artículo 33. Admisión

1. Como norma general, para emprender estudios con derecho a la obtención de títulos por la UGR, es necesario haber obtenido plaza para cursar estudios en la UGR a través de los procedimientos previstos en las normativas de acceso y admisión de estudiantes aplicables a cada nivel de enseñanza.

2. Los estudiantes que se incorporan a la UGR a través de programas y convenios de movilidad internacional no tendrán derecho a optar a la obtención de títulos por la UGR, salvo en los siguientes casos:

a) Aquellos estudiantes acogidos, que hayan obtenido beca o plaza para realizar una titulación completa (degree-seeking) a través de programas de movilidad internacional con participación de la UGR o a través de convenios bilaterales específicos suscritos por la UGR y cumplan los requisitos generales de acceso y admisión establecidos para la correspondiente titulación.

En estos casos, tanto la convocatoria como la resolución deberán especificar claramente que se trata de una beca y/o plaza con derecho a obtención de título. Solo se eximirá del requisito de preinscripción en el Distrito Único Andaluz cuando así lo autorice el órgano competente en materia de admisión.

b) Aquellos estudiantes acogidos que obtengan plaza y/o inicien sus estudios en una universidad socia distinta de la UGR y cursen estudios en la UGR en el marco de programas de titulación internacional doble, múltiple o conjunta de grado, máster o doctorado (cotutela) en los que participe la UGR.

En estos casos, se estará a lo establecido en el convenio correspondiente en relación con los procedimientos necesarios para la gestión del expediente académico, la incorporación a éste de los estudios cursados fuera de la UGR y la expedición del título.

Artículo 34. Condiciones académicas

Una vez matriculados, los estudiantes cursarán estudios según lo estipulado en el Plan de Estudios de su titulación, siéndoles de aplicación la normativa nacional y específica de la UGR en materia de permanencia y obtención de títulos.

Título IV

Otras modalidades de movilidad internacional

Capítulo I Estancias internacionales para prácticas en empresas

Artículo 35. Estudiantes enviados

1. Las estancias internacionales de movilidad para la realización de prácticas en empresas se regirán por la norma que regule las prácticas en la UGR, las normas que regulen las prácticas en el país de acogida y subsidiariamente por el presente Reglamento.

2. La gestión de las estancias internacionales para prácticas en empresas se realizará por el Vicerrectorado competente en materia de prácticas en colaboración con el Vicerrectorado.

Artículo 36. Acogimiento de estudiantes internacionales para prácticas en la UGR

1. Los estudiantes internacionales acogidos para realizar prácticas en la UGR tendrán la consideración de personal en prácticas, sin derecho a cursar estudios en la misma, salvo que así se estipule en el marco de los programas, acuerdos o convenios suscritos.

2. El personal internacional en prácticas tendrá la obligación de estar provisto de un seguro de asistencia sanitaria y de responsabilidad civil que dé cobertura a su actividad laboral durante todo el período de su estancia en la UGR.

3. El personal internacional en prácticas tendrá la obligación de realizar todos los trámites legales establecidos en la normativa española en materia de extranjería en función de su procedencia y la modalidad de estancia.

Capítulo II

Voluntariado internacional

Artículo 37. Régimen de estancias de voluntariado internacional

1. Las estancias internacionales de movilidad para la realización de actividades de voluntariado se regirán por la norma que regule dichas actividades en la UGR y subsidiariamente por el presente Reglamento.

2. La gestión de las estancias internacionales para la realización de actividades de voluntariado se llevará a cabo por el órgano competente en materia de Cooperación Universitaria al Desarrollo de la UGR en colaboración con la unidad gestora de la movilidad internacional.

Capítulo III

Lectorados

Artículo 38. Convocatorias y selección

Las condiciones de participación de los estudiantes de la UGR en una Universidad extranjera para realizar tareas de apoyo a la docencia de la lengua y la cultura española en el marco de los programas, acuerdos o convenios suscritos se regirán por la correspondiente convocatoria que anualmente publicará el Vicerrectorado.

Artículo 39. Régimen de estancia

El régimen de estancia para realizar tareas de apoyo a la docencia de la lengua y la cultura española será el que especifique la Universidad en la que el lector desarrolle su actividad en el marco del programa, acuerdo o convenio suscrito.

Disposición adicional primera.

Se faculta al Vicerrectorado a adoptar cuantas medidas sean necesarias para la interpretación y aplicación del presente Reglamento.

Disposición adicional segunda.

Con el fin de velar por la seguridad de los estudiantes enviados cualquiera que sea la modalidad de estancia, el Vicerrectorado seguirá las recomendaciones de viaje del Ministerio competente en materia de asuntos exteriores.

Disposición adicional tercera.

Se faculta al Vicerrectorado para la aprobación, modificación e interpretación de los criterios y equivalencias establecidos en la Tabla de Conversión de Calificaciones a que se refiere el artículo 17.4 del presente Reglamento.

Disposición adicional cuarta.

Todas las denominaciones contenidas en este Reglamento referidas a órganos unipersonales de gobierno y representación, se entenderán realizadas y se utilizarán indistintamente en género gramatical masculino o femenino, según el sexo del titular que los desempeñe. Asimismo, todas las referencias a estudiantes se entienden realizadas indistintamente en género masculino y femenino.

Disposición transitoria primera.

El presente Reglamento no será de aplicación a los Acuerdos de Estudios firmados con anterioridad a su entrada en vigor.

Disposición transitoria segunda.

Hasta la completa extinción de las titulaciones anteriores al RD 1393/2007, las referencias en el presente Reglamento a créditos ECTS se entenderán realizadas también a su equivalente en créditos LRU.

Disposición transitoria tercera.

Hasta la completa extinción de las titulaciones anteriores al RD 1393/2007, podrá darse el caso de que, en un Acuerdo de Estudios, se empleen sistemas de créditos anteriores al ECTS por parte de cualquiera de las dos universidades. El art. 4.1 del RD 1125/2003 dispone que ¿el número total de créditos establecido en los planes de estudios para cada curso académico será de 60 ECTS¿. Por consiguiente, los mencionados Acuerdos de Estudios, independientemente de la unidad de medida del haber académico que utilicen, deberán respetar la equivalencia entre la carga lectiva habitual de un curso académico y la definida en dicho Real Decreto.

En estos casos, para titulaciones UGR anteriores al RD 1393/2007, el Acuerdo de Estudios expresará necesariamente la unidad de medida del haber académico prevista en el plan de estudios correspondiente.

Disposición transitoria cuarta.

Hasta la plena implantación de los nuevos títulos de grado, la admisión en asignaturas de la misma rama de conocimiento quedará sujeta a la decisión del Centro o Centros implicados.

Disposición derogatoria.

Se deroga expresamente el Reglamento de Movilidad Internacional de Estudiantes, aprobado en el Consejo de Gobierno de 14 de mayo del 2009.

Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que se opongan al presente Reglamento.

Disposición final.

Este reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la UGR.

4.5 CURSO DE ADAPTACIÓN PARA TITULADOS	
NÚMERO DE CRÉDITOS	42

INFORME SOBRE EL CURSO DE ADAPTACIÓN PARA LOS DIPLOMADOS EN RELACIONES LABORALES CONDUCENTE A LA OBTENCIÓN DEL GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

1. DESCRIPCIÓN DEL CURSO DE ADAPTACIÓN

1.1. Modalidad de enseñanza:

Presencial.

1.2. Número de plazas de nuevo ingreso para el Curso de Adaptación:

Se establece un número de 40 plazas de nuevo acceso en cada uno de los campus que ofertan los estudios de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (Facultad de Ciencias del Trabajo de Granada y Facultad de Ciencias Sociales de Melilla).

1.3. Normas de permanencia

La normativa de permanencia para los estudiantes de este curso es la misma que para el resto de estudiantes de la Universidad de Granada, es decir, serían de aplicación las ¿Normas de permanencia para la enseñanzas universitaria oficiales de Grado y Máster de la Universidad de Granada¿, aprobadas en Consejo de Gobierno el día 29/11/2010. Esta normativa puede consultarse a través del siguiente enlace: http://grados.ugr.es/pages/permanencia.

1.4. Número de créditos totales del Curso de Adaptación:

El Curso de Adaptación que permite obtener el Título de Grado en Relaciones Laborales a diplomados/as en Relaciones Laborales o Graduado Social Diplomado consta de 42 créditos: 36 créditos de materias obligatorias y 6 créditos de Trabajo Fin de Grado.

Con objeto de poder impartir dicho curso, el Curso de Adaptación se realizará como un Título Propio ofertado por la Universidad de Granada, de 36 créditos, que incluye 6 materias (ver detalle de las mismas más abajo, apartado 4). Queda fuera de dicho Título Propio el Trabajo Fin de Grado (6 créditos), que deberá cursarse como enseñanza reglada.

La Titulación que da acceso al Curso de Adaptación es la de Diplomado en Relaciones Laborales o Graduado Social Diplomado.

1.5. Centros donde se impartirá el curso:

El Curso de Adaptación se impartirá a través de la Facultad de Ciencias del Trabajo (Campus de Granada) y la Facultad de Ciencias Sociales (Campus de Melilla).

2. JUSTIFICACIÓN DEL CURSO DE ADAPTACIÓN

Los nuevos títulos de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos han comenzado su implantación en las Universidades Públicas de Andalucía en el curso 2009-2010, y en la universidad de Granada en el curso 2010-2011. Desde el primer momento de esta implantación, han sido continuas las consultas y reuniones para la adaptación de la Diplomatura en Relaciones Laborales a los nuevos Grados adaptados al Espacio Europeo de Educación Superior,

y ya existe el precedente en otras universidades de ofrecer este Curso de Adaptación, con gran demanda. En este sentido, creemos que es de interés para la universidad de Granada establecer el proceso que permita a los profesionales del antiguo título Diplomado en Relaciones Laborales obtener el título de Grado, entre otras razones, para poder acceder de forma directa a los nuevos estudios de Máster Universitario o a programas de doctorado, con un procedimiento común al resto de universidades andaluzas, según el acuerdo alcanzado el 5 de julio de 2011 de los Decanos y Directores de Centros con el presidente de la Comisión Andaluza de Rama, de la que dependen estos estudios.

3. ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES

3.1. Perfil de ingreso:

Podrán acceder al Curso de Adaptación para la obtención del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos aquellos alumnos con la titulación de Diplomados en Relaciones Laborales o Graduado Social Diplomado.

3.2. Admisión de estudiantes:

Los criterios de admisión serán los establecidos en la resolución del 21 de febrero de 2013 de la Dirección General de Universidades de la Junta de Andalucía, por la que se hace público el Acuerdo de 6 de febrero de 2013, de la Comisión del Distrito Único Universitario de Andalucía, por el que se establece el procedimiento de ingreso en los itinerarios curriculares concretos para quienes teniendo un título de Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico, Diplomado o Maestro pretendan obtener la titulación de Grado. Dicha resolución se puede consultar en:

http://www.juntadeandalucia.es/boja/2013/42/BOJA13-042-00006-3285-01_00022394.pdf

En consonancia con lo establecido en este acuerdo, en su artículo 6 se indica que se establecerán los siguientes criterios de prelación en la adjudicación de las plazas ofertadas:

1. Serán atendidas en primer lugar, las solicitudes de acceso de quienes acrediten el dominio de una lengua extranjera equivalente, al menos, al nivel B1 del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCERL) de las que se contemplan en el ANEXO II del Convenio de Colaboración entre las Universidades Públicas de Andalucía para la acreditación de lenguas extranjeras. En segundo lugar se atenderán las solicitudes de quienes no lo acrediten.

2. Una vez agrupadas las solicitudes conforme a los criterios señalados en el párrafo anterior, y dentro de cada grupo, se ordenarán en función de:

A. La nota media del expediente académico. (70%).

B. Currículo profesional y de formación relacionado con las materias del Curso de Adaptación. (30%). El solicitante seleccionará las 5 aportaciones más importantes de su currículo en los campos profesional y/o de formación, y deberá acreditarlas mediante fe de vida laboral, certificado de empresa, fotocopia compulsada de cursos con número de horas, etc.

En todo caso, estos criterios y requisitos serán públicos en el punto de acceso electrónico en el que se presenta la solicitud, al menos, con 15 días de antelación al plazo de presentación de solicitudes.

3.3. Número de Plazas:

Se propone un Curso de Adaptación de 40 alumnos.

3.4. Cronograma de implantación:

Está prevista su implantación en el segundo cuatrimestre del presente curso académico. Para ello se seguirá este procedimiento:

- Aprobación por Comisión de Gobierno de la Facultad de Ciencias del Trabajo y remisión de la propuesta de Curso de adaptación al Vicerrectorado de Grado y Posgrado.
- Preinscripción.
- Comienzo del Curso de Adaptación.

Si el número de alumnos superara la oferta, se podría realizar sucesivas ediciones en los plazos que determine el Vicerrectorado de Grado y Posgrado.

3.5. Transferencia y reconocimiento de créditos:

La Universidad de Granada dispone de un Reglamento sobre adaptación, convalidación y transferencia créditos en la Universidad de Granada (aprobado por Consejo de Gobierno el día 22 de junio de 2010, modificado por el Consejo de Gobierno el 21 de octubre de 2010 y el 19 de julio de 2013).

Este Reglamento puede consultarse en:

http://secretariageneral.ugr.es/bougr/pages/bougr73/_doc/ncg732/%21

Con respecto a los créditos reconocidos en la nueva titulación se informa de aquellos alumnos con la titulación de Diplomados en Relaciones Laborales o Graduado Social Diplomado, pueden reconocer hasta 12 créditos (en ningún caso sobre los correspondientes al TFG) por experiencia profesional siempre que se tenga un mínimo de 2 años de experiencia profesional, y que la misma sea del ámbito de la titulación del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. El Decano junto con la Comisión Académica de Grado, serán los responsables de reconocer dicha experiencia profesional

El reconocimiento de créditos no se aplicará de manera automática, sino que se analizará en cada caso si efectivamente la experiencia profesional (debidamente acreditada) o los créditos superados en los títulos propios pueden suplir, o no, el papel de las materias del curso de adaptación.

En el caso de diplomados que procedan de otras universidades, en función el plan de estudios concreto cursado, parte de dichas materias podrán ser reconocidas por la Comisión que valore la adecuación entre las competencias adquiridas por el estudiante en el título de origen y las competencias del nuevo grado.

4. PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS (Contenidos, competencias, metodología, evaluación, etc.)

El Curso de Adaptación será de 42 créditos. La planificación de las enseñanzas de este Curso de Adaptación está basada en el análisis comparativo entre los antiguos títulos de Diplomado y los nuevos títulos de Grado, realizado por el Equipo Docente que elaboró el título y cuyos resultados se reflejan en la tabla del documento Verifica. Dicha planificación tiene en consideración las competencias que deberá adquirir el alumnado en este Curso de Adaptación. Para tal fin, se han comparado los objetivos establecidos en los planes de estudios a extinguir con las competencias de los nuevos títulos de Grado. A continuación se detallan las materias de las que constaría el Curso, así como las competencias a adquirir y los contenidos de las materias.

4.1. Materias

En la tabla que sigue se indica la denominación, los créditos, así como el curso en el que se imparte la asignatura del Plan de Estudios de referencia (Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos).

ASIGNATURA	CURSO (en el que se imparte el Grado)	CRÉDITOS
Dirección Estratégica de Recursos Humanos	3º	6
Gestión del Conflicto	3º	6
Economía del Trabajo	3º	6
Auditoria de Recursos Humanos	3º	6
Políticas Públicas Sociolaborales	4º	6
Intervención en Riesgos Psicosociales	4º	6
Trabajo Fin de Grado	4º	6

4.2. Competencias a adquirir y planificación de las enseñanzas, contenidos:

A continuación se describen las seis materias que constituyen el Título Propio (el contenido, sistemas de evaluación, actividades formativas, etc.), además del Trabajo Fin de Grado. La información contenida en estas fichas está basada en la información incluida en la memoria verificada de la Titulación de referencia, por lo que los códigos EV (correspondientes a los Sistemas de Evaluación), CB, CG, CE (correspondientes a las Competencias), etc., se corresponden con los de la memoria verificada.

Denominación de materia	DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS.
Créditos ECTS	6 (150 horas)

Unidad temporal	Esta MATERIA se imparte en el Grado verificado en el 6º semestre (3er CURSO)

Requisitos previos

Ninguno

Sistemas de evaluación

EV1, EV2, EV3, EV4.

Carácter

	Ninguno			Formación básica			Optativas
				Mixto			Prácticas externas
			X	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.

Competencias

Básicas: CB1, CB2, CB3, CB4, CB5 Generales: CG1,,CG2, CG3, CG4, CG5, CG7, CG8, CG9, CG10, CG11, CG12, CG13, CG14, CG15, CG16, CG17, CG18, CG19, CG20, CG21, CG24, CG25, CG26. Específicas comunes: CE03, CE04, CE13, CE14, CE15, CE16, CE17, CE18, CE19, CE20, CE21, CE22, CE23, CE24, CE26, CE27, CE28, CE29, CE30, CE31, CE32, CE33, CE34, CE35, CE36, CE37 Específicas de la Materia (dentro del módulo ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS):

CEM10	Capacidad para medir y controlar las diferentes prácticas de gestión de recursos humanos

Denominación del módulo	GESTIÓN DEL CONFLICTO

Créditos ECTS	6 (150 horas)

Unidad temporal	Esta MATERIA se imparte en el Grado verificado en el semestre 5º (3er CURSO).

Requisitos previos

Ninguno

Sistemas de evaluación

EV1, EV2, EV3, EV4.

Carácter

	Ninguno			Formación básica			Optativas
				Mixto			Prácticas externas
			X	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.

¿ 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.

Competencias

Básicas: CB1, CB2, CB3, CB4, CB5 Generales: CG1,,CG2, CG3, CG4, CG5, CG7, CG8, CG9, CG10, CG11, CG13, CG14, CG15, CG16, CG17, CG18, CG19, CG20, CG24. Específicas Comunes: CE05, CE06, CE13, CE16, CE17, CE18, CE19, CE20, CE32, CE33, CE35, CE36, CE37 Específicas del Módulo:

CEM01	Capacidad para detectar, analizar y gestionar el conflicto en las organizaciones mediante procesos de interacción.
CEM02	Habilidades sociales para la práctica interactiva de la negociación.

CEM03	Capacidad comunicativa ¿verbal y no verbal- en los procesos interactivos de la negociación.
CEM04	Comprender el carácter dinámico y cambiante de las interacciones en las relaciones intergrupales y organizacionales.
CEM05	Habilidades para la elaboración de informes técnicos.

Denominación del módulo	ECONOMÍA DEL TRABAJO

Créditos ECTS	6 (150 horas)

Unidad temporal	Esta MATERIA se imparte en el Grado verificado en el semestre 5º (3er CURSO).

Requisitos previos

Ninguno

Sistemas de evaluación

EV1, EV2, EV3, EV4.

Carácter

	Ninguno			Formación básica			Optativas
				Mixto			Prácticas externas
			X	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.

¿ 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.

Competencias

Básicas: CB1, CB2, CB3, CB4, CB5 Generales: CG1,,CG2, CG3, CG4, CG5, CG7, CG8, CG9, CG10, CG11, CG12, CG14, CG15, CG16, CG17, CG18, CG22, CG23, CG24, CG26 Específicas Comunes: CE10, CE13, CE14, CE15, CE16, CE17, CE18, CE19, CE20, CE26, CE27, CE29, CE32, CE33, CE36 Específicas del Módulo:

CEM01	Capacidad para localizar y gestionar información de carácter laboral
CEM02	Capacidad para comprender el carácter dinámico y cambiante del mercado de trabajo
CEM03	Capacidad para interpretar y elaborar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CEM04	Capacidad para elaborar diagnósticos de carácter económico sobre problemas del mercado de trabajo
CEM05	Capacidad para elaborar diagnósticos sobre el mercado de trabajo desde las distintas teorías económicas sobre el mismo.

Denominación de la materia	AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS.

Créditos ECTS	6 (150 horas)

Unidad temporal	Este MATERIA se imparte en el Grado verificado en el 6º semestre (3er CURSO)

Requisitos previos

Ninguno

Sistemas de evaluación

EV1, EV2, EV3, EV4.

Carácter

	Ninguno			Formación básica			Optativas
				Mixto			Prácticas externas
			X	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.

¿ 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.

Competencias

Básicas: CB1, CB2, CB3, CB4, CB5 Generales: CG1,,CG2, CG3, CG4, CG5, CG7, CG8, CG9, CG10, CG11, CG12, CG13, CG14, CG15, CG16, CG17, CG18, CG19, CG20, CG21, CG24, CG25, CG26 Específicas Comunes: CE3, CE4, CE13, CE14, CE15, CE16, CE17, CE18, CE19, CE20, CE21, CE22, CE23, CE24, CE26, CE 27, CE28, CE29, CE30, CE31, CE32, CE33, CE34, CE35, CE36, CE37 Específicas de la Materia (dentro del módulo ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS):

CEM08	Capacidad para evaluar, elaborar informes y proponer alternativas en la política de recursos humanos
CEM09	Capacidad para aplicar las técnicas y herramientas de auditoría de recursos humanos

Denominación del módulo	POLÍTICAS PÚBLICAS SOCIOLABORALES

Créditos ECTS	6 (150 horas)

Unidad temporal	Este MATERIA se imparte en el Grado verificado en el 7º semestre (4º CURSO).

Requisitos previos

Ninguno

Sistemas de evaluación

EV1, EV2, EV3, EV4.

Carácter

	Ninguno			Formación básica			Optativas
				Mixto			Prácticas externas
			X	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.

¿ 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.

Competencias

Básicas: CB1, CB2, CB3, CB4, CB5 Generales: CG1,,CG2, CG3, CG4, CG5, CG7, CG8, CG9, CG10, CG11, CG12, CG13, CG14, CG15, CG16, CG17, CG18, CG19, CG20, CG22, CG23, CG24, CG25, CG26 Específicas Comunes: CE11, CE13, CE14, CE15, CE16, CE17, CE18, CE19, CE20, CE21, CE22, CE23, CE24, CE25, CE26, CE 27, CE28, CE29, CE30, CE31, CE32, CE33, CE34, CE35, CE36, CE37 Específicas de la Materia (dentro del módulo POLÍTICAS SOCIOLABORALES):

CEM01	Capacidad para realizar el análisis jurídico-crítico de las políticas socio-laborales
CEM02	Capacidad para comprender la ordenación, estructura y funcionamiento del mercado de trabajo
CEM03	Capacidad para constituir y/o asesorar a los agentes del mercado de trabajo (servicios públicos y mediadores privados)
CEM04	Capacidad para informar y gestionar políticas generales -activas y pasivas- de empleo
CEM05	Capacidad para informar y gestionar políticas ¿activas y pasivas- destinadas a colectivos con especiales dificultades de inserción socio-laboral
CEM06	Capacidad para informar y gestionar las políticas de fomento del trabajo autónomo
CEM07	Capacidad para asesorar sobre medidas de fomento de la economía social
CEM08	Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación y orientación laboral

Denominación de materia	INTERVENCIÓN EN RIESGOS PSICOSOCIALES

Créditos ECTS	6 (150 horas)

Unidad temporal	Esta MATERIA se imparte en el Grado verificado en el ~~7º~~ 8º semestre (4º CURSO).

Requisitos previos

Ninguno

Sistemas de evaluación

EV1, EV2, EV3, EV4.

Carácter

	Ninguno			Formación básica			Optativas
				Mixto			Prácticas externas
			X	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.

- Factores psicosociales y su influencia en la salud laboral.

¿ Los riesgos profesionales, tipología y afectación a la salud. ¿ Medidas organizativas e intervención en riesgos psicosociales.

Competencias

Básicas: CB1, CB2, CB3, CB4, CB5 Generales: CG1,,CG2, CG3, CG4, CG5, CG7, CG8, CG9, CG10, CG11, CG12, CG13, CG14, CG15, CG16, CG17, CG18, CG19, CG23, CG24, CG25, CG26 Específicas Comunes: CE6, CE8, CE13, CE14, CE15, CE16, CE17, CE18, CE19, CE20, CE21, CE22, CE26, CE 27, CE28, CE29, CE31, CE32, CE33, CE34, CE35, CE36, CE37 Específicas de la Materia (dentro del módulo RECURSOS HUMANOS):

CEM29	Capacidad para realizar estudios sobre Riesgos psicosociales presentes en los contextos laborales y diseñar proyectos de intervención.
CEM30	Capacidad para asesorar sobre la adopción de medidas organizativas de prevención de riesgos psicosociales.

Asignatura	**TRABAJO FIN DE GRADO**

Créditos ECTS	6 (150 horas)

Unidad temporal	4º Curso

Requisitos previos

Para poder inscribirse en el Trabajo de Fin de Grado el alumno deberá cumplir los requisitos previstos en las DIRECTRICES DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA SOBRE EL DESARROLLO DE LA MATERIA ¿TRABAJO DE FIN DE GRADO¿ DE SUS TITULOS DE GRADO (Aprobadas en Consejo de Gobierno de 4 de marzo de 2013), y la Normativa propia del Centro en lo que se refiere al tipo de Trabajo Fin de Grado.

Sistemas de evaluación

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 del Trabajo fin de Grado se realizará por parte del Profesor Tutor asignado, o en su caso, por una Comisión designada al efec-

to, 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

	Ninguno			Formación básica			Optativas
				Mixto		X	Prácticas externas
				Obligatorias		X	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.

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.

Descripción de las competencias

Competencias Generales CG01, CG02, CG03, CG04, CG05, CG06 , CG07, CG08, CG09, CG10, CG11, CG12, CG13, CG14, CG15, CG16, CG17, CG18, CG19, CG20, CG21, CG22, CG23, CG24, CG25, CG26 Competencias Específicas CEM01, CEM02, CEM03, CEM04, CEM05, CEM06, CEM07, CEM08, CEM09, CEM10, CEM11, CEM12, CEM13, CE13, CE14, CE15, CE16, CE17, CE18, CE19, CE20, CE21, CE22, CE23, CE24, CE25, CE26, CE27, CE28, CE29, CE30, CE31, CE32, CE33, CE34, CE35, CE36, CE37

4.3. Metodología de enseñanza-aprendizaje, sistema de evaluación, criterios de calificación.

Por lo que se refiere a la metodología de enseñanza-aprendizaje, al sistema de evaluación, a los criterios de calificación y obtención de la nota media del expediente, se seguirán los mismos criterios descritos en la memoria de verificación para los alumnos que cursen las asignaturas del Grado.

5. PERSONAL ACADÉMICO

La información relativa al personal académico y el personal de apoyo está descrita en la memoria verificada, estimándose a priori que los recursos son suficientes y adecuados para el desarrollo del Curso de Adaptación.

En Consejo de Gobierno de 10 de marzo de 2011, se acordó que, con carácter general, para la adaptación de titulaciones, las asignaturas de que consten los cursos complementarios de formación se corresponderán con las materias aprobadas en el Plan de Estudios verificado por la ANECA, correspondiendo su impartición a las áreas a las que estén adscritas o, en su caso, vinculadas, las asignaturas.

Actualmente, las áreas adscritas son las que se recogen a continuación:

áreas de conocimiento con docencia (Campus de Granada)
ECONOMÍA APLICADA

ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
PSICOLOGÍA SOCIAL
CIENCIA POLÍTICA Y DE LA ADMINISTRACIÓN
áreas de conocimiento con docencia (campus de melilla)
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
ECONOMÍA APLICADA
ECONOMÍA FINANCIERA Y CONTABILIDAD
PSICOLOGÍA SOCIAL

Para el desarrollo del Título Propio se sigue la normativa de Enseñanzas Propias de la Universidad de Granada: **http://escuelaposgrado.ugr.es/pages/titulos_propios**

6. DISPONIBILIDAD DE ESPACIOS PARA SU IMPARTICIÓN

La información relativa a los espacios disponibles está descrita en la memoria verificada, estimándose a priori que los recursos son suficientes y adecuados para el desarrollo del Curso de Adaptación. En concreto, la Facultad de Ciencias del Trabajo (Campus de Granada) y la Facultad de Ciencias Sociales (Campus de Melilla) habilitarán un aula para su impartición.

5. PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS

5.1 DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS
Ver Apartado 5: Anexo 1.
5.2 ACTIVIDADES FORMATIVAS
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)
5.3 METODOLOGÍAS DOCENTES
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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.
Resolución de supuestos prácticos Creación de tests autoadministrados. Consultas de software estadístico especializado. Preparación y elaboración de trabajos autónomos.
Tutorías individuales (presenciales o virtuales). Evaluación del trabajo fin de grado según la normativa vigente, directrices generales de la Universidad y propia del Centro.
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.
Actividad profesional en el centro de trabajo.
5.4 SISTEMAS DE EVALUACIÓN
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos
Prueba(s) escrita(s): 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.
5.5 NIVEL 1: Formación Básica
5.5.1 Datos Básicos del Nivel 1
NIVEL 2: Historia
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2

CARÁCTER	RAMA	MATERIA
Básica	Ciencias Sociales y Jurídicas	Historia
ECTS NIVEL2	12	

DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
6	6	
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No

GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
NIVEL 3: Historia de las Relaciones Laborales		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Básica	6	Semestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
6		
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
NIVEL 3: Teoría de las Relaciones Laborales		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Básica	6	Semestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
	6	
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	

No	No

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG25 - Habilidades de investigación

CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven

CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva

CG03 - Capacidad de análisis y síntesis

CG04 - Capacidad de organización y planificación

CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana

CG07 - Capacidad para gestionar la información

CG10 - Destreza para el trabajo en equipo

CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar

CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad

CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento

CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico

CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo

CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio

CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio

CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética

CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado

CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía

5.5.1.5.2 TRANSVERSALES

No existen datos

5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS

CEM20 - Capacidad de contextualización de los hechos históricos, pasados y presentes.

CEM21 - Capacidad de comprensión de los procesos de desarrollo económico y social en perspectiva de larga duración
CEM22 - Capacidad de comprensión de la arquitectura institucional y de sus efectos a largo plazo
CEM23 - 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
CEM24 - Capacidad para comprender las relaciones de poder en el ámbito de las relaciones de trabajo
CEM25 - Capacidad para comprender el papel asignado a los actores sociales
CEM26 - 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
CEM27 - 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
CEM28 - Capacidad para gestionar las relaciones colectivas de trabajo
CEM29 - Competencia para asesorar en la solución de situaciones litigiosas en las empresas y en los sectores productivos
CEM30 - Competencia para la gestión de la actividad de los distintos actores sociales
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE07 - Conocimiento de Historia de las relaciones laborales
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA

Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0
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.	5.0	25.0

NIVEL 2: Economía		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	**RAMA**	**MATERIA**
Básica	Ciencias Sociales y Jurídicas	Economía
ECTS NIVEL2	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
6		
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
NIVEL 3: Economía		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Básica	6	Semestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
6		
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**

ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG20 - Capacidad de liderazgo

CG21 - Iniciativa y espíritu emprendedor

CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos

CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven

CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva

CG03 - Capacidad de análisis y síntesis

CG04 - Capacidad de organización y planificación

CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana

CG07 - Capacidad para gestionar la información

CG08 - Capacidad para la resolución de problemas

CG09 - Capacidad para la toma de decisiones

CG10 - Destreza para el trabajo en equipo

CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar

CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional

CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento

CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico

CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo

CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio
CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CEM31 - Capacidad para transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando terminología económica de forma adecuada.
CEM32 - Capacidad para localizar y gestionar información de carácter económico general.
CEM33 - Capacidad para comprender el carácter dinámico y cambiante de los mercados.
CEM34 - Capacidad para analizar y comprender los principales procesos económicos.
CEM35 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar estrategias en materia económica.
CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE23 - Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE31 - Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE10 - Conocimientos de Economía y mercado de trabajo
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno	150	15

tanto individual como o en pequeños grupos)		
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

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.

Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).

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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0
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.	5.0	25.0

NIVEL 2: Derecho

5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2

CARÁCTER	RAMA	MATERIA
Básica	Ciencias Sociales y Jurídicas	Derecho
ECTS NIVEL2	18	

DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral

ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
12	6	
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE

CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**

No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
NIVEL 3: Elementos de Derecho Privado		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Básica	6	Semestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
6		
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
NIVEL 3: Derecho de la Empresa		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Básica	6	Semestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
	6	
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

NIVEL 3: Elementos de Derecho Público		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Básica	6	Semestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
6		
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven

CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva

CG03 - Capacidad de análisis y síntesis

CG04 - Capacidad de organización y planificación

CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana

CG07 - Capacidad para gestionar la información

CG08 - Capacidad para la resolución de problemas

CG09 - Capacidad para la toma de decisiones

CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio
CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CEM19 - Conocer al empresario como sujeto tributario.
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE25 - Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales
CEM1 - Conocer la relación jurídica y los sujetos de derecho
CEM2 - Comprender el concepto de obligación y sus clases.
CEM3 - Diferenciar los diferentes derechos sobre las cosas (propiedad, derechos reales, etc).
CEM4 - Comprender la caracterización jurídica de las actividades empresariales.
CEM5 - Diferenciar los diferentes títulos mercantiles.
CEM6 - Conocer los contratos mercantiles.
CEM7 - Capacidad para conocer la organización constitucional del Estado.
CEM8 - Conocer los Derechos fundamentales.
CEM9 - Comprensión de las fuentes del Derecho.
CEM10 - Saber diferenciar las diferentes Administraciones públicas.
CEM11 - Conocer las distintas formas de actuación de la Administración y su expresión.
CEM12 - Análisis y aplicación de los procedimientos administrativos.
CEM13 - Capacidad para asesorar y representar en los procedimientos de reclamación.
CEM14 - Contemplar a la persona física como empresario.
CEM15 - Conocer y diferenciar las distintas sociedades mercantiles.
CEM16 - Comprender la regulación de las situaciones de concurso.
CEM17 - Asimilar la necesidad de que el empresario participe en el sostenimiento de los gastos públicos.
CEM18 - Comprender la forma en que incide el fenómeno tributario en la actividad empresarial.
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado

CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0
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.	5.0	25.0

NIVEL 2: Sociología

5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2

CARÁCTER	RAMA	MATERIA
Básica	Ciencias Sociales y Jurídicas	Sociología
ECTS NIVEL2	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
6		
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
NIVEL 3: Sociología y Técnicas de Investigación Social		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Básica	6	Semestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
6		
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas. Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias. Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.		
5.5.1.3 CONTENIDOS		

- 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.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas

CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

CG25 - Habilidades de investigación

CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos

CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven

CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva

CG03 - Capacidad de análisis y síntesis

CG04 - Capacidad de organización y planificación

CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana

CG06 - Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio

CG07 - Capacidad para gestionar la información

CG08 - Capacidad para la resolución de problemas

CG09 - Capacidad para la toma de decisiones

CG10 - Destreza para el trabajo en equipo

CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar

CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional

CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad

CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento

CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico

CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo

CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones

CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio

CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio

CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética

CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado

CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía

5.5.1.5.2 TRANSVERSALES

No existen datos

5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS

CEM38 - Conocer y comprender los principales conceptos, temas y ámbitos sociológicos, con especial incidencia en el ámbito de las relaciones laborales.
CEM39 - 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.
CE17 - 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
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE28 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE31 - Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE05 - Conocimientos de Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM40 - Conocer y comprender las bases teóricas de la investigación, capacitando al alumno para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral.
CEM41 - Capacitar al alumno para analizar la documentación e información relevante para la investigación en el ámbito laboral
CEM42 - Capacitar al alumno para la aplicación de técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social en el ámbito laboral.
CEM43 - Capacitar al alumno para interpretar datos e indicadores socioeconómicos.
CEM44 - Capacidad para localizar y discriminar las fuentes estadísticas que recogen los datos sociolaborales.
CEM45 - Capacidad para analizar datos con apoyo de los principales paquetes de software estadístico.
CEM46 - Capacidad para globalizar situaciones sociolaborales mediante modelos.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

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.

Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).		
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.		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	**PONDERACIÓN MÍNIMA**	**PONDERACIÓN MÁXIMA**
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0
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.	5.0	25.0
NIVEL 2: Estadística		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	**RAMA**	**MATERIA**
Básica	Ciencias Sociales y Jurídicas	Estadística
ECTS NIVEL2	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
	6	
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
NIVEL 3: Estadística		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**

Básica	6	Semestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
	6	
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

CG25 - Habilidades de investigación

CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos

CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven

CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva

CG03 - Capacidad de análisis y síntesis

CG04 - Capacidad de organización y planificación

CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana

CG06 - Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio

CG07 - Capacidad para gestionar la información

CG08 - Capacidad para la resolución de problemas

CG09 - Capacidad para la toma de decisiones

CG10 - Destreza para el trabajo en equipo

CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar

CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional

CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio
CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CE17 - 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
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE28 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE31 - Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE05 - Conocimientos de Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM47 - Capacidad para localizar y discriminar las fuentes estadísticas que recogen los datos sociolaborales.
CEM48 - Capacidad para analizar datos con apoyo de los principales paquetes de software estadístico.
CEM49 - Capacidad para globalizar situaciones sociolaborales mediante modelos.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno	150	15

tanto individual como o en pequeños grupos)		
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

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.

Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).

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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0
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.	5.0	25.0

NIVEL 2: Empresa

5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2

CARÁCTER	RAMA	MATERIA
Básica	Ciencias Sociales y Jurídicas	Empresa
ECTS NIVEL2	6	

DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral

ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
	6	
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE

CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**

No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	Sí	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
NIVEL 3: Administración de Empresas		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Básica	6	Semestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
	6	
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas

CG20 - Capacidad de liderazgo

CG21 - Iniciativa y espíritu emprendedor

CG22 - Aptitud de preocupación por la calidad

CG23 - Sensibilidad hacia temas medioambientales

CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos

CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
CG04 - Capacidad de organización y planificación
CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
CG07 - Capacidad para gestionar la información
CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio
CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CEM36 - Ser capaz de identificar, analizar y solucionar los problemas relativos a las funciones directivas tanto secuenciales como continuas en las organizaciones.
CEM37 - Desarrollar habilidades directivas.
CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE20 - Capacidad para dirigir grupos de personas
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE30 - Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales

CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE03 - Conocimientos de Organización y dirección de empresas
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0
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.	5.0	25.0

NIVEL 2: Psicología		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	**RAMA**	**MATERIA**
Básica	Ciencias Sociales y Jurídicas	Psicología
ECTS NIVEL2	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
	6	
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
NIVEL 3: Psicología del Trabajo y de las Organizaciones		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Básica	6	Semestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
	6	
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas

CG20 - Capacidad de liderazgo

CG21 - Iniciativa y espíritu emprendedor

CG22 - Aptitud de preocupación por la calidad

CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

CG25 - Habilidades de investigación

CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos

CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven

CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva

CG03 - Capacidad de análisis y síntesis

CG04 - Capacidad de organización y planificación

CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana

CG07 - Capacidad para gestionar la información

CG08 - Capacidad para la resolución de problemas

CG09 - Capacidad para la toma de decisiones

CG10 - Destreza para el trabajo en equipo

CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar

CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional

CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales

CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad

CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento

CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico

CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo

CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones

CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio

CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio

CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética

CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado

CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía

5.5.1.5.2 TRANSVERSALES

No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE20 - Capacidad para dirigir grupos de personas
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE28 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE30 - Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
CE31 - Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE06 - Conocimientos de Psicología del Trabajo y Técnicas de Negociación
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM50 - Habilidades sociales e interpersonales aplicadas al ámbito organizacional.
CEM51 - Capacidad para analizar y gestionar procesos psicosociales.
CEM52 - Capacidad de transmitir y comunicar información por escrito y oralmente, utilizando la terminología y las técnicas propias de la Psicología del Trabajo.
CEM53 - Capacidad para interpretar y aplicar resultados de la investigación en Psicología del Trabajo.
CEM54 - Capacidad para trabajar en grupo y liderar a sus miembros hasta un objetivo de trabajo, aplicando conocimientos proporcionados por la Psicología del Trabajo.
CEM55 - Capacidad para integrar de forma creativa las aportaciones de diferentes disciplinas laborales en el tratamiento de cuestiones fundamentales para la Psicología del Trabajo.
CEM56 - 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.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15

Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES
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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	**PONDERACIÓN MÍNIMA**	**PONDERACIÓN MÁXIMA**
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0
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.	5.0	25.0

5.5 NIVEL 1: Marco Normativo de las Relaciones Laborales y de la Seguridad Social
5.5.1 Datos Básicos del Nivel 1
NIVEL 2: Derecho del Trabajo
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2

CARÁCTER	Obligatoria
ECTS NIVEL 2	12

DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
		6
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
6		
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**

No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
NIVEL 3: Derecho del Trabajo I		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Obligatoria	6	Semestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
		6
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
NIVEL 3: Derecho del Trabajo II		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Obligatoria	6	Semestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
6		
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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 al 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.
- 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.).

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven

CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva

CG03 - Capacidad de análisis y síntesis

CG04 - Capacidad de organización y planificación

CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana

CG07 - Capacidad para gestionar la información

CG08 - Capacidad para la resolución de problemas

CG09 - Capacidad para la toma de decisiones

CG10 - Destreza para el trabajo en equipo

CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar

CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento

CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico

CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo

CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CEM109 - Capacidad para formalizar documental o telemáticamente los actos de encuadramiento o matriculación de la Seguridad Social
CEM110 - Capacidad para determinar la cotización de Seguridad social y confeccionar los boletines correspondientes
CEM111 - Capacidad para tramitar los boletines de cotización y deberes de recaudación
CEM112 - Capacidad para realizar el cálculo informático de prestaciones de Seguridad Social
CEM113 - Capacidad para tramitar el deber empresarial documental en relación con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
CEM114 - Capacidad para formalizar documentos relativos a la tutela judicial de trabajadores y empresarios
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE23 - Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
CE24 - Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
CE25 - Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE01 - Conocimiento del marco normativo regulador de las relaciones laborales
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE30 - Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE02 - Conocimiento del marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM82 - Capacidad para aplicar técnicas sobre las diferentes prestaciones en particular
CEM83 - Capacidad para calcular la cuantía de las prestaciones
CEM84 - Capacidad para asesorar a empresarios sobre su régimen de responsabilidad en materia de prestaciones.
CEM85 - Capacidad para asesorar a trabajadores sobre los instrumentos complementarios y libres de protección social.
CEM86 - Capacidad 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)
CEM87 - Competencia para asesorar sobre la regulación, financiación y funcionamiento interno de los sindicatos y asociaciones profesionales
CEM88 - Competencia para el asesoramiento sobre la acción sindical dentro de la empresa y sobre la organización de elecciones sindicales
CEM89 - Competencia para asesorar a la representación unitaria de la empresa sobre sus derechos, facultades y garantías
CEM90 - Competencia de asesoramiento y representación de trabajadores y empresarios en los procesos de negociación colectiva

CEM91 - Competencia para el asesoramiento y representación en los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos y de presión colectiva
CEM92 - Competencia para conocer la ordenación jurídico-institucional del intervencionismo administrativo en materia de relaciones laborales
CEM93 - Competencia para informar cuestiones de competencia entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia laboral
CEM94 - Competencia para asesorar sobre los diferentes procedimientos laborales ante la Administración pública
CEM95 - Competencia para resolver cuestiones jurídicas relativas a las actuaciones inspectora y sancionadora de la administración en materia social
CEM96 - Competencia para asesorar sobre el funcionamiento de órganos consultivos en materia laboral
CEM62 - Capacidad para seleccionar e interpretar jurisprudencia y doctrina judicial adecuadas a cada supuesto
CEM63 - Capacidad para delimitar el objeto de las normas del Derecho del Trabajo y sus líneas de evolución
CEM64 - Capacidad para la realización de propuestas y estudios de para la implementación de políticas laborales
CEM65 - Capacidad para determinar con claridad las figuras de empresario y trabajador y los problemas asociados a ambas (supuestos de ¿zonas grises¿)
CEM66 - 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
CEM67 - Capacidad para diseñar e implementar políticas de integración en la empresa para determinados colectivos y políticas de igualdad
CEM68 - Capacidad para seleccionar y aplicar las medidas adecuadas a las necesidades de la actividad productiva y de los trabajadores en cada caso
CEM69 - Capacidad para dar respuestas adecuadas a supuestos de flexibilidad laboral y externalización productiva
CEM70 - Capacidad para llevara a cabo actos de comunicación formal en el desarrollo de la relación laboral
CEM71 - Capacidad para llevar a cabo actos derivados de la extinción de la relación laboral
CEM72 - Capacidad para asesorar y representar a trabajadores y empresarios
CEM73 - Capacidad para determinar la normativa de aplicación propia del sistema jurídico de seguridad social al supuesto concreto.
CEM74 - Capacidad para determinar y asesorar sobre el régimen de seguridad social al que encuadrar a cada sujeto.
CEM75 - Capacidad para asesorar a la empresa sobre sus obligaciones en materia de encuadramiento y matriculación.
CEM76 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión financiera del Sistema de Seguridad Social.
CEM77 - Capacidad para calcular bases de cotización, y determinación de cuotas de la Seguridad Social
CEM78 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas propias del sistema de Seguridad Social.
CEM79 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación en el campo de la Seguridad Social.
CEM80 - Capacidad para comprender la relación jurídica de prestaciones de la Seguridad Social
CEM81 - Capacidad para conceptuar la contingencia protegida
CEM57 - Capacidad para delimitar el objeto de las normas del Derecho del Trabajo y sus líneas de evolución
CEM58 - Capacidad para la realización de propuestas y estudios de para la implementación de políticas laborales
CEM59 - Capacidad para asesorar sobre la distribución de competencias normativas en materia laboral
CEM60 - Capacidad para identificar el papel de los operadores jurídicos en las relaciones laborales
CEM61 - Capacidad para seleccionar e interpretar las fuentes normativas vigentes, correctas y adecuadas a cada supuesto
CEM97 - Competencia para asesorar sobre los cauces de solución más adecuados en conflictos laborales (individuales o colectivos)
CEM98 - Competencia para determinar la jurisdicción competente para ejercer acciones judiciales en conflictos de trabajo
CEM99 - Competencia para asesorar, defender y representar a trabajadores y empresarios en el ejercicio de acciones judiciales
CEM100 - Competencia para tramitar actos previos a la vía judicial (conciliación prejudicial; reclamación administrativa previa)
CEM101 - Competencia para interponer recursos judiciales en el orden jurisdiccional social
CEM102 - Capacidad para los trámites relativos a la adopción de medidas cautelares

CEM103 - Exponer oralmente argumentaciones jurídicas sobre casos prácticos en seminarios, tutorías colectivas y sesiones grupales de Derecho Procesal Laboral.
CEM104 - 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.
CEM105 - Capacidad para cumplimentar modelos normalizados de contratos de trabajo
CEM106 - Capacidad para llevar a cabo actos de comunicación formal en el desarrollo de la relación laboral y para confeccionar documentos relativos a la misma
CEM107 - Capacidad para confeccionar recibos de salario y determinar la naturaleza de las diferentes partidas
CEM108 - Capacidad para llevar a cabo actos derivados de la extinción de la relación laboral y para confeccionar documentos relativos a la misma

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	20.0	40.0
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.	30.0	55.0
Observación: escalas de observación, en donde se registran conductas que realiza el alumno en la ejecución de tareas o	5.0	25.0

actividades que se correspondan con las competencias.		
NIVEL 2: Derecho de la Seguridad Social		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	12	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
6	6	
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
NIVEL 3: Derecho de la Seguridad Social I		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Obligatoria	6	Semestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
6		
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
NIVEL 3: Derecho de la Seguridad Social II		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Obligatoria	6	Semestral

DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
	6	
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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 al 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.
- 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.).

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES
CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
CG04 - Capacidad de organización y planificación
CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
CG07 - Capacidad para gestionar la información
CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CEM109 - Capacidad para formalizar documental o telemáticamente los actos de encuadramiento o matriculación de la Seguridad Social
CEM110 - Capacidad para determinar la cotización de Seguridad social y confeccionar los boletines correspondientes
CEM111 - Capacidad para tramitar los boletines de cotización y deberes de recaudación
CEM112 - Capacidad para realizar el cálculo informático de prestaciones de Seguridad Social
CEM113 - Capacidad para tramitar el deber empresarial documental en relación con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
CEM114 - Capacidad para formalizar documentos relativos a la tutela judicial de trabajadores y empresarios
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE23 - Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
CE24 - Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
CE25 - Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE01 - Conocimiento del marco normativo regulador de las relaciones laborales
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE30 - Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos

CE02 - Conocimiento del marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM82 - Capacidad para aplicar técnicas sobre las diferentes prestaciones en particular
CEM83 - Capacidad para calcular la cuantía de las prestaciones
CEM84 - Capacidad para asesorar a empresarios sobre su régimen de responsabilidad en materia de prestaciones.
CEM85 - Capacidad para asesorar a trabajadores sobre los instrumentos complementarios y libres de protección social.
CEM86 - Capacidad 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)
CEM87 - Competencia para asesorar sobre la regulación, financiación y funcionamiento interno de los sindicatos y asociaciones profesionales
CEM88 - Competencia para el asesoramiento sobre la acción sindical dentro de la empresa y sobre la organización de elecciones sindicales
CEM89 - Competencia para asesorar a la representación unitaria de la empresa sobre sus derechos, facultades y garantías
CEM90 - Competencia de asesoramiento y representación de trabajadores y empresarios en los procesos de negociación colectiva
CEM91 - Competencia para el asesoramiento y representación en los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos y de presión colectiva
CEM92 - Competencia para conocer la ordenación jurídico-institucional del intervencionismo administrativo en materia de relaciones laborales
CEM93 - Competencia para informar cuestiones de competencia entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia laboral
CEM94 - Competencia para asesorar sobre los diferentes procedimientos laborales ante la Administración pública
CEM95 - Competencia para resolver cuestiones jurídicas relativas a las actuaciones inspectora y sancionadora de la administración en materia social
CEM96 - Competencia para asesorar sobre el funcionamiento de órganos consultivos en materia laboral
CEM62 - Capacidad para seleccionar e interpretar jurisprudencia y doctrina judicial adecuadas a cada supuesto
CEM63 - Capacidad para delimitar el objeto de las normas del Derecho del Trabajo y sus líneas de evolución
CEM64 - Capacidad para la realización de propuestas y estudios de para la implementación de políticas laborales
CEM65 - Capacidad para determinar con claridad las figuras de empresario y trabajador y los problemas asociados a ambas (supuestos de ¿zonas grises¿)
CEM66 - 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
CEM67 - Capacidad para diseñar e implementar políticas de integración en la empresa para determinados colectivos y políticas de igualdad
CEM68 - Capacidad para seleccionar y aplicar las medidas adecuadas a las necesidades de la actividad productiva y de los trabajadores en cada caso
CEM69 - Capacidad para dar respuestas adecuadas a supuestos de flexibilidad laboral y externalización productiva
CEM70 - Capacidad para llevara a cabo actos de comunicación formal en el desarrollo de la relación laboral
CEM71 - Capacidad para llevar a cabo actos derivados de la extinción de la relación laboral
CEM72 - Capacidad para asesorar y representar a trabajadores y empresarios
CEM73 - Capacidad para determinar la normativa de aplicación propia del sistema jurídico de seguridad social al supuesto concreto.
CEM74 - Capacidad para determinar y asesorar sobre el régimen de seguridad social al que encuadrar a cada sujeto.
CEM75 - Capacidad para asesorar a la empresa sobre sus obligaciones en materia de encuadramiento y matriculación.
CEM76 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión financiera del Sistema de Seguridad Social.
CEM77 - Capacidad para calcular bases de cotización, y determinación de cuotas de la Seguridad Social

CEM78 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas propias del sistema de Seguridad Social.
CEM79 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación en el campo de la Seguridad Social.
CEM80 - Capacidad para comprender la relación jurídica de prestaciones de la Seguridad Social
CEM81 - Capacidad para conceptuar la contingencia protegida
CEM57 - Capacidad para delimitar el objeto de las normas del Derecho del Trabajo y sus líneas de evolución
CEM58 - Capacidad para la realización de propuestas y estudios de para la implementación de políticas laborales
CEM59 - Capacidad para asesorar sobre la distribución de competencias normativas en materia laboral
CEM60 - Capacidad para identificar el papel de los operadores jurídicos en las relaciones laborales
CEM61 - Capacidad para seleccionar e interpretar las fuentes normativas vigentes, correctas y adecuadas a cada supuesto
CEM97 - Competencia para asesorar sobre los cauces de solución más adecuados en conflictos laborales (individuales o colectivos)
CEM98 - Competencia para determinar la jurisdicción competente para ejercer acciones judiciales en conflictos de trabajo
CEM99 - Competencia para asesorar, defender y representar a trabajadores y empresarios en el ejercicio de acciones judiciales
CEM100 - Competencia para tramitar actos previos a la vía judicial (conciliación prejudicial; reclamación administrativa previa)
CEM101 - Competencia para interponer recursos judiciales en el orden jurisdiccional social
CEM102 - Capacidad para los trámites relativos a la adopción de medidas cautelares
CEM103 - Exponer oralmente argumentaciones jurídicas sobre casos prácticos en seminarios, tutorías colectivas y sesiones grupales de Derecho Procesal Laboral.
CEM104 - 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.
CEM105 - Capacidad para cumplimentar modelos normalizados de contratos de trabajo
CEM106 - Capacidad para llevar a cabo actos de comunicación formal en el desarrollo de la relación laboral y para confeccionar documentos relativos a la misma
CEM107 - Capacidad para confeccionar recibos de salario y determinar la naturaleza de las diferentes partidas
CEM108 - Capacidad para llevar a cabo actos derivados de la extinción de la relación laboral y para confeccionar documentos relativos a la misma

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	300	90
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	300	30

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en	5.0	30.0

grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos		
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	20.0	40.0
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.	30.0	55.0
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.	5.0	25.0

NIVEL 2: Derecho Sindical		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
		6
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

NIVEL 3: Derecho Sindical		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Obligatoria	6	Semestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
		6
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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 al 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.
- 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.).

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven

CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva

CG03 - Capacidad de análisis y síntesis

CG04 - Capacidad de organización y planificación

CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana

CG07 - Capacidad para gestionar la información
CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CEM109 - Capacidad para formalizar documental o telemáticamente los actos de encuadramiento o matriculación de la Seguridad Social
CEM110 - Capacidad para determinar la cotización de Seguridad social y confeccionar los boletines correspondientes
CEM111 - Capacidad para tramitar los boletines de cotización y deberes de recaudación
CEM112 - Capacidad para realizar el cálculo informático de prestaciones de Seguridad Social
CEM113 - Capacidad para tramitar el deber empresarial documental en relación con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
CEM114 - Capacidad para formalizar documentos relativos a la tutela judicial de trabajadores y empresarios
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE23 - Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
CE24 - Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
CE25 - Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE01 - Conocimiento del marco normativo regulador de las relaciones laborales
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE30 - Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE02 - Conocimiento del marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM82 - Capacidad para aplicar técnicas sobre las diferentes prestaciones en particular
CEM83 - Capacidad para calcular la cuantía de las prestaciones
CEM84 - Capacidad para asesorar a empresarios sobre su régimen de responsabilidad en materia de prestaciones.

CEM85 - Capacidad para asesorar a trabajadores sobre los instrumentos complementarios y libres de protección social.
CEM86 - Capacidad 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)
CEM87 - Competencia para asesorar sobre la regulación, financiación y funcionamiento interno de los sindicatos y asociaciones profesionales
CEM88 - Competencia para el asesoramiento sobre la acción sindical dentro de la empresa y sobre la organización de elecciones sindicales
CEM89 - Competencia para asesorar a la representación unitaria de la empresa sobre sus derechos, facultades y garantías
CEM90 - Competencia de asesoramiento y representación de trabajadores y empresarios en los procesos de negociación colectiva
CEM91 - Competencia para el asesoramiento y representación en los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos y de presión colectiva
CEM92 - Competencia para conocer la ordenación jurídico-institucional del intervencionismo administrativo en materia de relaciones laborales
CEM93 - Competencia para informar cuestiones de competencia entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia laboral
CEM94 - Competencia para asesorar sobre los diferentes procedimientos laborales ante la Administración pública
CEM95 - Competencia para resolver cuestiones jurídicas relativas a las actuaciones inspectora y sancionadora de la administración en materia social
CEM96 - Competencia para asesorar sobre el funcionamiento de órganos consultivos en materia laboral
CEM62 - Capacidad para seleccionar e interpretar jurisprudencia y doctrina judicial adecuadas a cada supuesto
CEM63 - Capacidad para delimitar el objeto de las normas del Derecho del Trabajo y sus líneas de evolución
CEM64 - Capacidad para la realización de propuestas y estudios de para la implementación de políticas laborales
CEM65 - Capacidad para determinar con claridad las figuras de empresario y trabajador y los problemas asociados a ambas (supuestos de ¿zonas grises¿)
CEM66 - 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
CEM67 - Capacidad para diseñar e implementar políticas de integración en la empresa para determinados colectivos y políticas de igualdad
CEM68 - Capacidad para seleccionar y aplicar las medidas adecuadas a las necesidades de la actividad productiva y de los trabajadores en cada caso
CEM69 - Capacidad para dar respuestas adecuadas a supuestos de flexibilidad laboral y externalización productiva
CEM70 - Capacidad para llevara a cabo actos de comunicación formal en el desarrollo de la relación laboral
CEM71 - Capacidad para llevar a cabo actos derivados de la extinción de la relación laboral
CEM72 - Capacidad para asesorar y representar a trabajadores y empresarios
CEM73 - Capacidad para determinar la normativa de aplicación propia del sistema jurídico de seguridad social al supuesto concreto.
CEM74 - Capacidad para determinar y asesorar sobre el régimen de seguridad social al que encuadrar a cada sujeto.
CEM75 - Capacidad para asesorar a la empresa sobre sus obligaciones en materia de encuadramiento y matriculación.
CEM76 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión financiera del Sistema de Seguridad Social.
CEM77 - Capacidad para calcular bases de cotización, y determinación de cuotas de la Seguridad Social
CEM78 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas propias del sistema de Seguridad Social.
CEM79 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación en el campo de la Seguridad Social.
CEM80 - Capacidad para comprender la relación jurídica de prestaciones de la Seguridad Social
CEM81 - Capacidad para conceptuar la contingencia protegida
CEM57 - Capacidad para delimitar el objeto de las normas del Derecho del Trabajo y sus líneas de evolución
CEM58 - Capacidad para la realización de propuestas y estudios de para la implementación de políticas laborales
CEM59 - Capacidad para asesorar sobre la distribución de competencias normativas en materia laboral

CEM60 - Capacidad para identificar el papel de los operadores jurídicos en las relaciones laborales
CEM61 - Capacidad para seleccionar e interpretar las fuentes normativas vigentes, correctas y adecuadas a cada supuesto
CEM97 - Competencia para asesorar sobre los cauces de solución más adecuados en conflictos laborales (individuales o colectivos)
CEM98 - Competencia para determinar la jurisdicción competente para ejercer acciones judiciales en conflictos de trabajo
CEM99 - Competencia para asesorar, defender y representar a trabajadores y empresarios en el ejercicio de acciones judiciales
CEM100 - Competencia para tramitar actos previos a la vía judicial (conciliación prejudicial; reclamación administrativa previa)
CEM101 - Competencia para interponer recursos judiciales en el orden jurisdiccional social
CEM102 - Capacidad para los trámites relativos a la adopción de medidas cautelares
CEM103 - Exponer oralmente argumentaciones jurídicas sobre casos prácticos en seminarios, tutorías colectivas y sesiones grupales de Derecho Procesal Laboral.
CEM104 - 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.
CEM105 - Capacidad para cumplimentar modelos normalizados de contratos de trabajo
CEM106 - Capacidad para llevar a cabo actos de comunicación formal en el desarrollo de la relación laboral y para confeccionar documentos relativos a la misma
CEM107 - Capacidad para confeccionar recibos de salario y determinar la naturaleza de las diferentes partidas
CEM108 - Capacidad para llevar a cabo actos derivados de la extinción de la relación laboral y para confeccionar documentos relativos a la misma

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas	20.0	40.0

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.	30.0	55.0
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.	5.0	25.0

NIVEL 2: Derecho Procesal Laboral		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
		6
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
NIVEL 3: Derecho Procesal Laboral		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Obligatoria	6	Semestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
		6
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**

No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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 al 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.
- 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.).

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven

CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva

CG03 - Capacidad de análisis y síntesis

CG04 - Capacidad de organización y planificación

CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana

CG07 - Capacidad para gestionar la información

CG08 - Capacidad para la resolución de problemas

CG09 - Capacidad para la toma de decisiones

CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CEM109 - Capacidad para formalizar documental o telemáticamente los actos de encuadramiento o matriculación de la Seguridad Social
CEM110 - Capacidad para determinar la cotización de Seguridad social y confeccionar los boletines correspondientes
CEM111 - Capacidad para tramitar los boletines de cotización y deberes de recaudación
CEM112 - Capacidad para realizar el cálculo informático de prestaciones de Seguridad Social
CEM113 - Capacidad para tramitar el deber empresarial documental en relación con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
CEM114 - Capacidad para formalizar documentos relativos a la tutela judicial de trabajadores y empresarios
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE23 - Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
CE24 - Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
CE25 - Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE01 - Conocimiento del marco normativo regulador de las relaciones laborales
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE30 - Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE02 - Conocimiento del marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM82 - Capacidad para aplicar técnicas sobre las diferentes prestaciones en particular
CEM83 - Capacidad para calcular la cuantía de las prestaciones
CEM84 - Capacidad para asesorar a empresarios sobre su régimen de responsabilidad en materia de prestaciones.
CEM85 - Capacidad para asesorar a trabajadores sobre los instrumentos complementarios y libres de protección social.
CEM86 - Capacidad 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)

CEM87 - Competencia para asesorar sobre la regulación, financiación y funcionamiento interno de los sindicatos y asociaciones profesionales
CEM88 - Competencia para el asesoramiento sobre la acción sindical dentro de la empresa y sobre la organización de elecciones sindicales
CEM89 - Competencia para asesorar a la representación unitaria de la empresa sobre sus derechos, facultades y garantías
CEM90 - Competencia de asesoramiento y representación de trabajadores y empresarios en los procesos de negociación colectiva
CEM91 - Competencia para el asesoramiento y representación en los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos y de presión colectiva
CEM92 - Competencia para conocer la ordenación jurídico-institucional del intervencionismo administrativo en materia de relaciones laborales
CEM93 - Competencia para informar cuestiones de competencia entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia laboral
CEM94 - Competencia para asesorar sobre los diferentes procedimientos laborales ante la Administración pública
CEM95 - Competencia para resolver cuestiones jurídicas relativas a las actuaciones inspectora y sancionadora de la administración en materia social
CEM96 - Competencia para asesorar sobre el funcionamiento de órganos consultivos en materia laboral
CEM62 - Capacidad para seleccionar e interpretar jurisprudencia y doctrina judicial adecuadas a cada supuesto
CEM63 - Capacidad para delimitar el objeto de las normas del Derecho del Trabajo y sus líneas de evolución
CEM64 - Capacidad para la realización de propuestas y estudios de para la implementación de políticas laborales
CEM65 - Capacidad para determinar con claridad las figuras de empresario y trabajador y los problemas asociados a ambas (supuestos de ¿zonas grises¿)
CEM66 - 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
CEM67 - Capacidad para diseñar e implementar políticas de integración en la empresa para determinados colectivos y políticas de igualdad
CEM68 - Capacidad para seleccionar y aplicar las medidas adecuadas a las necesidades de la actividad productiva y de los trabajadores en cada caso
CEM69 - Capacidad para dar respuestas adecuadas a supuestos de flexibilidad laboral y externalización productiva
CEM70 - Capacidad para llevara a cabo actos de comunicación formal en el desarrollo de la relación laboral
CEM71 - Capacidad para llevar a cabo actos derivados de la extinción de la relación laboral
CEM72 - Capacidad para asesorar y representar a trabajadores y empresarios
CEM73 - Capacidad para determinar la normativa de aplicación propia del sistema jurídico de seguridad social al supuesto concreto.
CEM74 - Capacidad para determinar y asesorar sobre el régimen de seguridad social al que encuadrar a cada sujeto.
CEM75 - Capacidad para asesorar a la empresa sobre sus obligaciones en materia de encuadramiento y matriculación.
CEM76 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión financiera del Sistema de Seguridad Social.
CEM77 - Capacidad para calcular bases de cotización, y determinación de cuotas de la Seguridad Social
CEM78 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas propias del sistema de Seguridad Social.
CEM79 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación en el campo de la Seguridad Social.
CEM80 - Capacidad para comprender la relación jurídica de prestaciones de la Seguridad Social
CEM81 - Capacidad para conceptuar la contingencia protegida
CEM57 - Capacidad para delimitar el objeto de las normas del Derecho del Trabajo y sus líneas de evolución
CEM58 - Capacidad para la realización de propuestas y estudios de para la implementación de políticas laborales
CEM59 - Capacidad para asesorar sobre la distribución de competencias normativas en materia laboral
CEM60 - Capacidad para identificar el papel de los operadores jurídicos en las relaciones laborales
CEM61 - Capacidad para seleccionar e interpretar las fuentes normativas vigentes, correctas y adecuadas a cada supuesto

CEM97 - Competencia para asesorar sobre los cauces de solución más adecuados en conflictos laborales (individuales o colectivos)
CEM98 - Competencia para determinar la jurisdicción competente para ejercer acciones judiciales en conflictos de trabajo
CEM99 - Competencia para asesorar, defender y representar a trabajadores y empresarios en el ejercicio de acciones judiciales
CEM100 - Competencia para tramitar actos previos a la vía judicial (conciliación prejudicial; reclamación administrativa previa)
CEM101 - Competencia para interponer recursos judiciales en el orden jurisdiccional social
CEM102 - Capacidad para los trámites relativos a la adopción de medidas cautelares
CEM103 - Exponer oralmente argumentaciones jurídicas sobre casos prácticos en seminarios, tutorías colectivas y sesiones grupales de Derecho Procesal Laboral.
CEM104 - 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.
CEM105 - Capacidad para cumplimentar modelos normalizados de contratos de trabajo
CEM106 - Capacidad para llevar a cabo actos de comunicación formal en el desarrollo de la relación laboral y para confeccionar documentos relativos a la misma
CEM107 - Capacidad para confeccionar recibos de salario y determinar la naturaleza de las diferentes partidas
CEM108 - Capacidad para llevar a cabo actos derivados de la extinción de la relación laboral y para confeccionar documentos relativos a la misma

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
Prueba oral: exposiciones de trabajos orales en clase, individuales o en grupo,	20.0	40.0

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.	5.0	25.0

NIVEL 2: Derecho Administrativo Laboral		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
6		
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
NIVEL 3: Derecho Administrativo Laboral		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Obligatoria	6	Semestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
6		
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No

ITALIANO	OTRAS
No	No

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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 al 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.
- 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.).

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven

CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva

CG03 - Capacidad de análisis y síntesis

CG04 - Capacidad de organización y planificación

CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana

CG07 - Capacidad para gestionar la información

CG08 - Capacidad para la resolución de problemas

CG09 - Capacidad para la toma de decisiones

CG10 - Destreza para el trabajo en equipo

CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar

CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento

CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CEM109 - Capacidad para formalizar documental o telemáticamente los actos de encuadramiento o matriculación de la Seguridad Social
CEM110 - Capacidad para determinar la cotización de Seguridad social y confeccionar los boletines correspondientes
CEM111 - Capacidad para tramitar los boletines de cotización y deberes de recaudación
CEM112 - Capacidad para realizar el cálculo informático de prestaciones de Seguridad Social
CEM113 - Capacidad para tramitar el deber empresarial documental en relación con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
CEM114 - Capacidad para formalizar documentos relativos a la tutela judicial de trabajadores y empresarios
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE23 - Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
CE24 - Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
CE25 - Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE01 - Conocimiento del marco normativo regulador de las relaciones laborales
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE30 - Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE02 - Conocimiento del marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM82 - Capacidad para aplicar técnicas sobre las diferentes prestaciones en particular
CEM83 - Capacidad para calcular la cuantía de las prestaciones
CEM84 - Capacidad para asesorar a empresarios sobre su régimen de responsabilidad en materia de prestaciones.
CEM85 - Capacidad para asesorar a trabajadores sobre los instrumentos complementarios y libres de protección social.
CEM86 - Capacidad 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)
CEM87 - Competencia para asesorar sobre la regulación, financiación y funcionamiento interno de los sindicatos y asociaciones profesionales
CEM88 - Competencia para el asesoramiento sobre la acción sindical dentro de la empresa y sobre la organización de elecciones sindicales

CEM89 - Competencia para asesorar a la representación unitaria de la empresa sobre sus derechos, facultades y garantías
CEM90 - Competencia de asesoramiento y representación de trabajadores y empresarios en los procesos de negociación colectiva
CEM91 - Competencia para el asesoramiento y representación en los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos y de presión colectiva
CEM92 - Competencia para conocer la ordenación jurídico-institucional del intervencionismo administrativo en materia de relaciones laborales
CEM93 - Competencia para informar cuestiones de competencia entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia laboral
CEM94 - Competencia para asesorar sobre los diferentes procedimientos laborales ante la Administración pública
CEM95 - Competencia para resolver cuestiones jurídicas relativas a las actuaciones inspectora y sancionadora de la administración en materia social
CEM96 - Competencia para asesorar sobre el funcionamiento de órganos consultivos en materia laboral
CEM62 - Capacidad para seleccionar e interpretar jurisprudencia y doctrina judicial adecuadas a cada supuesto
CEM63 - Capacidad para delimitar el objeto de las normas del Derecho del Trabajo y sus líneas de evolución
CEM64 - Capacidad para la realización de propuestas y estudios de para la implementación de políticas laborales
CEM65 - Capacidad para determinar con claridad las figuras de empresario y trabajador y los problemas asociados a ambas (supuestos de ¿zonas grises¿)
CEM66 - 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
CEM67 - Capacidad para diseñar e implementar políticas de integración en la empresa para determinados colectivos y políticas de igualdad
CEM68 - Capacidad para seleccionar y aplicar las medidas adecuadas a las necesidades de la actividad productiva y de los trabajadores en cada caso
CEM69 - Capacidad para dar respuestas adecuadas a supuestos de flexibilidad laboral y externalización productiva
CEM70 - Capacidad para llevara a cabo actos de comunicación formal en el desarrollo de la relación laboral
CEM71 - Capacidad para llevar a cabo actos derivados de la extinción de la relación laboral
CEM72 - Capacidad para asesorar y representar a trabajadores y empresarios
CEM73 - Capacidad para determinar la normativa de aplicación propia del sistema jurídico de seguridad social al supuesto concreto.
CEM74 - Capacidad para determinar y asesorar sobre el régimen de seguridad social al que encuadrar a cada sujeto.
CEM75 - Capacidad para asesorar a la empresa sobre sus obligaciones en materia de encuadramiento y matriculación.
CEM76 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión financiera del Sistema de Seguridad Social.
CEM77 - Capacidad para calcular bases de cotización, y determinación de cuotas de la Seguridad Social
CEM78 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas propias del sistema de Seguridad Social.
CEM79 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación en el campo de la Seguridad Social.
CEM80 - Capacidad para comprender la relación jurídica de prestaciones de la Seguridad Social
CEM81 - Capacidad para conceptuar la contingencia protegida
CEM57 - Capacidad para delimitar el objeto de las normas del Derecho del Trabajo y sus líneas de evolución
CEM58 - Capacidad para la realización de propuestas y estudios de para la implementación de políticas laborales
CEM59 - Capacidad para asesorar sobre la distribución de competencias normativas en materia laboral
CEM60 - Capacidad para identificar el papel de los operadores jurídicos en las relaciones laborales
CEM61 - Capacidad para seleccionar e interpretar las fuentes normativas vigentes, correctas y adecuadas a cada supuesto
CEM97 - Competencia para asesorar sobre los cauces de solución más adecuados en conflictos laborales (individuales o colectivos)
CEM98 - Competencia para determinar la jurisdicción competente para ejercer acciones judiciales en conflictos de trabajo
CEM99 - Competencia para asesorar, defender y representar a trabajadores y empresarios en el ejercicio de acciones judiciales
CEM100 - Competencia para tramitar actos previos a la vía judicial (conciliación prejudicial; reclamación administrativa previa)

CEM101 - Competencia para interponer recursos judiciales en el orden jurisdiccional social
CEM102 - Capacidad para los trámites relativos a la adopción de medidas cautelares
CEM103 - Exponer oralmente argumentaciones jurídicas sobre casos prácticos en seminarios, tutorías colectivas y sesiones grupales de Derecho Procesal Laboral.
CEM104 - 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.
CEM105 - Capacidad para cumplimentar modelos normalizados de contratos de trabajo
CEM106 - Capacidad para llevar a cabo actos de comunicación formal en el desarrollo de la relación laboral y para confeccionar documentos relativos a la misma
CEM107 - Capacidad para confeccionar recibos de salario y determinar la naturaleza de las diferentes partidas
CEM108 - Capacidad para llevar a cabo actos derivados de la extinción de la relación laboral y para confeccionar documentos relativos a la misma

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0

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.	5.0	25.0

5.5 NIVEL 1: Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de Recursos Humanos		
5.5.1 Datos Básicos del Nivel 1		
NIVEL 2: Organización del Trabajo		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
		6
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
NIVEL 3: Organización del Trabajo		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Obligatoria	6	Semestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
		6
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	

No	No

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
CG20 - Capacidad de liderazgo
CG21 - Iniciativa y espíritu emprendedor
CG22 - Aptitud de preocupación por la calidad
CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CG25 - Habilidades de investigación
CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
CG04 - Capacidad de organización y planificación
CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
CG07 - Capacidad para gestionar la información
CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento

CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CEM115 - Capacidad par realizar diagnósticos y aportar propuestas de mejora organizativa
CEM116 - Capacidad para realizar propuestas de mejora de métodos de trabajo
CEM117 - Capacidad para aplicar técnicas simples de estudio de tiempos de trabajo
CEM118 - Capacidad para diseñas planes de incentivos a la producción
CEM119 - Conocimiento de la relevancia estratégica de las funciones y actividades desempeñadas por los departamentos de recursos humanos.
CEM120 - Capacidad de realización del diagnostico interno y externo desde la perspectiva estratégica de los recursos humanos.
CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE20 - Capacidad para dirigir grupos de personas
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE23 - Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
CE24 - Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE28 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE30 - Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
CE31 - Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE03 - Conocimientos de Organización y dirección de empresas
CE12 - Conocimientos de Auditoria Sociolaboral
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM122 - Capacidad para evaluar, elaborar informes y proponer alternativas en la política de recursos humanos
CEM123 - Capacidad para aplicar las técnicas y herramientas de auditoría de recursos humanos

CEM124 - Capacidad para medir y controlar las diferentes prácticas de gestión de recursos humanos		
CEM121 - Capacidad para formular objetivos y estrategias en el ámbito de los recursos humanos.		
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	**HORAS**	**PRESENCIALIDAD**
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
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.		
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).		
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.		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	**PONDERACIÓN MÍNIMA**	**PONDERACIÓN MÁXIMA**
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0
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.	5.0	25.0
NIVEL 2: Dirección y Gestión de Personal		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**

		6
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

NIVEL 3: Dirección y Gestión de Personal		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Obligatoria	6	Semestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
		6
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas

CG20 - Capacidad de liderazgo

CG21 - Iniciativa y espíritu emprendedor

CG22 - Aptitud de preocupación por la calidad

CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

CG25 - Habilidades de investigación

CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos

CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven

CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva

CG03 - Capacidad de análisis y síntesis

CG04 - Capacidad de organización y planificación

CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana

CG07 - Capacidad para gestionar la información

CG08 - Capacidad para la resolución de problemas

CG09 - Capacidad para la toma de decisiones

CG10 - Destreza para el trabajo en equipo

CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar

CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional

CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales

CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad

CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento

CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico

CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo

CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones

5.5.1.5.2 TRANSVERSALES

No existen datos

5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS

CEM115 - Capacidad par realizar diagnósticos y aportar propuestas de mejora organizativa

CEM116 - Capacidad para realizar propuestas de mejora de métodos de trabajo

CEM117 - Capacidad para aplicar técnicas simples de estudio de tiempos de trabajo

CEM118 - Capacidad para diseñas planes de incentivos a la producción

CEM119 - Conocimiento de la relevancia estratégica de las funciones y actividades desempeñadas por los departamentos de recursos humanos.

CEM120 - Capacidad de realización del diagnostico interno y externo desde la perspectiva estratégica de los recursos humanos.
CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE20 - Capacidad para dirigir grupos de personas
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE23 - Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
CE24 - Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE28 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE30 - Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
CE31 - Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE03 - Conocimientos de Organización y dirección de empresas
CE04 - Conocimientos de Dirección y gestión de recursos humanos
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM122 - Capacidad para evaluar, elaborar informes y proponer alternativas en la política de recursos humanos
CEM123 - Capacidad para aplicar las técnicas y herramientas de auditoría de recursos humanos
CEM124 - Capacidad para medir y controlar las diferentes prácticas de gestión de recursos humanos
CEM121 - Capacidad para formular objetivos y estrategias en el ámbito de los recursos humanos.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15

Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES
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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	**PONDERACIÓN MÍNIMA**	**PONDERACIÓN MÁXIMA**
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0
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.	5.0	25.0

NIVEL 2: Auditoría de Recursos Humanos	
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2	
CARÁCTER	Obligatoria
ECTS NIVEL 2	6

DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
		6
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**

No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
NIVEL 3: Auditoría de Recursos Humanos		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Obligatoria	6	Semestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
		6
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
CG20 - Capacidad de liderazgo
CG21 - Iniciativa y espíritu emprendedor
CG22 - Aptitud de preocupación por la calidad
CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CG25 - Habilidades de investigación
CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
CG04 - Capacidad de organización y planificación
CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
CG07 - Capacidad para gestionar la información
CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CEM115 - Capacidad par realizar diagnósticos y aportar propuestas de mejora organizativa
CEM116 - Capacidad para realizar propuestas de mejora de métodos de trabajo
CEM117 - Capacidad para aplicar técnicas simples de estudio de tiempos de trabajo
CEM118 - Capacidad para diseñas planes de incentivos a la producción
CEM119 - Conocimiento de la relevancia estratégica de las funciones y actividades desempeñadas por los departamentos de recursos humanos.
CEM120 - Capacidad de realización del diagnostico interno y externo desde la perspectiva estratégica de los recursos humanos.
CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE20 - Capacidad para dirigir grupos de personas
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE23 - Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral

CE24 - Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE28 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE30 - Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
CE31 - Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE03 - Conocimientos de Organización y dirección de empresas
CE04 - Conocimientos de Dirección y gestión de recursos humanos
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM122 - Capacidad para evaluar, elaborar informes y proponer alternativas en la política de recursos humanos
CEM123 - Capacidad para aplicar las técnicas y herramientas de auditoría de recursos humanos
CEM124 - Capacidad para medir y controlar las diferentes prácticas de gestión de recursos humanos
CEM121 - Capacidad para formular objetivos y estrategias en el ámbito de los recursos humanos.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA

Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0
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.	5.0	25.0

NIVEL 2: Dirección Estratégica de los Recursos Humanos		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
		6
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

NIVEL 3: Dirección Estratégica de los Recursos Humanos		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Obligatoria	6	Semestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
		6

ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
CG21 - Iniciativa y espíritu emprendedor
CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CG25 - Habilidades de investigación
CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
CG04 - Capacidad de organización y planificación
CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
CG07 - Capacidad para gestionar la información

CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CEM115 - Capacidad par realizar diagnósticos y aportar propuestas de mejora organizativa
CEM116 - Capacidad para realizar propuestas de mejora de métodos de trabajo
CEM117 - Capacidad para aplicar técnicas simples de estudio de tiempos de trabajo
CEM118 - Capacidad para diseñas planes de incentivos a la producción
CEM119 - Conocimiento de la relevancia estratégica de las funciones y actividades desempeñadas por los departamentos de recursos humanos.
CEM120 - Capacidad de realización del diagnostico interno y externo desde la perspectiva estratégica de los recursos humanos.
CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE20 - Capacidad para dirigir grupos de personas
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE23 - Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
CE24 - Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE28 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE30 - Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
CE31 - Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos

CE03 - Conocimientos de Organización y dirección de empresas
CE04 - Conocimientos de Dirección y gestión de recursos humanos
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM122 - Capacidad para evaluar, elaborar informes y proponer alternativas en la política de recursos humanos
CEM123 - Capacidad para aplicar las técnicas y herramientas de auditoría de recursos humanos
CEM124 - Capacidad para medir y controlar las diferentes prácticas de gestión de recursos humanos
CEM121 - Capacidad para formular objetivos y estrategias en el ámbito de los recursos humanos.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0
Observación: escalas de observación, en donde se registran conductas que realiza	5.0	25.0

el alumno en la ejecución de tareas o actividades que se correspondan con las competencias.		

5.5 NIVEL 1: Sociología del Trabajo y de las Organizaciones		
5.5.1 Datos Básicos del Nivel 1		
NIVEL 2: Sociología del Trabajo y de las Organizaciones		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
6		
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
NIVEL 3: Sociología del Trabajo y de las Organizaciones		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Obligatoria	6	Semestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
6		
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas

CG22 - Aptitud de preocupación por la calidad

CG23 - Sensibilidad hacia temas medioambientales

CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

CG25 - Habilidades de investigación

CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos

CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven

CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva

CG03 - Capacidad de análisis y síntesis

CG04 - Capacidad de organización y planificación

CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana

CG07 - Capacidad para gestionar la información

CG08 - Capacidad para la resolución de problemas

CG09 - Capacidad para la toma de decisiones

CG10 - Destreza para el trabajo en equipo

CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar

CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional

CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales

CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad

CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento

CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico

CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo

CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones

5.5.1.5.2 TRANSVERSALES

No existen datos

5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS

CE17 - 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

CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización

CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)

CE20 - Capacidad para dirigir grupos de personas
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE28 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE31 - Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE05 - Conocimientos de Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM125 - Capacidad para aplicar la perspectiva sociológica al análisis del trabajo, del mercado de trabajo, las relaciones laborales y las organizaciones.
CEM126 - Capacidad para interpretar los factores que estructuran las desigualdades en el mundo del trabajo.
CEM127 - Capacidad para analizar las transformaciones y evolución del mercado de trabajo y de las relaciones laborales.
CEM128 - Adquirir conocimientos básicos de política laboral y sus consecuencias en las estructuras productivas
CEM129 - Adquirir conocimiento de aspectos culturales y sociales del trabajo en las sociedades industrializadas.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en	5.0	30.0

grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos		
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0
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.	5.0	25.0

5.5 NIVEL 1: Gestión del Conflicto		
5.5.1 Datos Básicos del Nivel 1		
NIVEL 2: Gestión del Conflicto		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
	6	
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
NIVEL 3: Gestión del Conflicto		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Obligatoria	6	Semestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
	6	
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**

ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas

CG20 - Capacidad de liderazgo

CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven

CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva

CG03 - Capacidad de análisis y síntesis

CG04 - Capacidad de organización y planificación

CG07 - Capacidad para gestionar la información

CG08 - Capacidad para la resolución de problemas

CG09 - Capacidad para la toma de decisiones

CG10 - Destreza para el trabajo en equipo

CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar

CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales

CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad

CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento

CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico

CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo

CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones

5.5.1.5.2 TRANSVERSALES

No existen datos

5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE20 - Capacidad para dirigir grupos de personas
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE05 - Conocimientos de Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social
CE06 - Conocimientos de Psicología del Trabajo y Técnicas de Negociación
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CEM130 - Capacidad para detectar, analizar y gestionar el conflicto en las organizaciones mediante procesos de interacción.
CEM131 - Habilidades sociales para la práctica interactiva de la negociación.
CEM132 - Capacidad comunicativa ¿verbal y no verbal- en los procesos interactivos de la negociación.
CEM133 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las interacciones en las relaciones intergrupales y organizacionales.
CEM134 - Habilidades para la elaboración de informes técnicos.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0

Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0
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.	5.0	25.0

5.5 NIVEL 1: Economía del Trabajo		
5.5.1 Datos Básicos del Nivel 1		
NIVEL 2: Economía del Trabajo		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
	6	
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
NIVEL 3: Economía del Trabajo		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Obligatoria	6	Semestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
	6	
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG22 - Aptitud de preocupación por la calidad

CG23 - Sensibilidad hacia temas medioambientales

CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos

CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven

CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva

CG03 - Capacidad de análisis y síntesis

CG04 - Capacidad de organización y planificación

CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana

CG07 - Capacidad para gestionar la información

CG08 - Capacidad para la resolución de problemas

CG09 - Capacidad para la toma de decisiones

CG10 - Destreza para el trabajo en equipo

CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar

CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional

CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad

CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento

CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico

CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo

CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones

5.5.1.5.2 TRANSVERSALES

No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE20 - Capacidad para dirigir grupos de personas
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE10 - Conocimientos de Economía y mercado de trabajo
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM135 - Capacidad para localizar y gestionar información de carácter laboral
CEM136 - Capacidad para comprender el carácter dinámico y cambiante del mercado de trabajo
CEM137 - Capacidad para interpretar y elaborar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CEM138 - Capacidad para elaborar diagnósticos de carácter económico sobre problemas del mercado de trabajo
CEM139 - Capacidad para elaborar diagnósticos sobre el mercado de trabajo desde las distintas teorías económicas sobre el mismo.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES
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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0
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.	5.0	25.0

5.5 NIVEL 1: Sistemas de Relaciones Laborales		
5.5.1 Datos Básicos del Nivel 1		
NIVEL 2: Sistemas de Relaciones Laborales		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
6		
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
NIVEL 3: Sistemas de Relaciones Laborales		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Obligatoria	6	Semestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**

ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
6		
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas

CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

CG25 - Habilidades de investigación

CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos

CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven

CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva

CG03 - Capacidad de análisis y síntesis

CG04 - Capacidad de organización y planificación

CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana

CG07 - Capacidad para gestionar la información

CG09 - Capacidad para la toma de decisiones

CG10 - Destreza para el trabajo en equipo

CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar

CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional

CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales

CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad

CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE28 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE30 - Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE09 - Conocimientos de Teoría y sistemas de relaciones laborales
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM140 - Capacidad para comprender las diferencias existentes entre los diferentes modelos de relaciones laborales
CEM141 - Capacidad para estudiar y análizar del contexto económico, laboral y político donde se articulan los sistemas de relaciones laborales.
CEM142 - Capacidad para valorar las decisiones emanadas de los agentes que intervienen en las relaciones laborales en el contexto nacional e internacional.
CEM143 - Capacidad para valorar el comportamiento de los agentes sociales en los diferentes modelos de relaciones laborales.
CEM144 - Capacidad para comprender las diferencias existentes entre los diferentes modelos de estados de bienestar.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción	150	90

de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)		

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES
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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	**PONDERACIÓN MÍNIMA**	**PONDERACIÓN MÁXIMA**
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0
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.	5.0	25.0

5.5 NIVEL 1: Políticas Sociolaborales
5.5.1 Datos Básicos del Nivel 1
NIVEL 2: Políticas Públicas Sociolaborales
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2

CARÁCTER	Obligatoria
ECTS NIVEL 2	6

DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
6		
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No

ITALIANO	OTRAS
No	No

NIVEL 3: Políticas Públicas Sociolaborales		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Obligatoria	6	Semestral

DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
	6	
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
6		
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES
CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
CG20 - Capacidad de liderazgo
CG22 - Aptitud de preocupación por la calidad
CG23 - Sensibilidad hacia temas medioambientales
CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CG25 - Habilidades de investigación
CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos

CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
CG04 - Capacidad de organización y planificación
CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
CG07 - Capacidad para gestionar la información
CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CEM149 - Capacidad para informar y gestionar políticas ¿activas y pasivas- destinadas a colectivos con especiales dificultades de inserción socio-laboral
CEM150 - Capacidad para informar y gestionar las políticas de fomento del trabajo autónomo
CEM151 - Capacidad para asesorar sobre medidas de fomento de la economía social
CEM152 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación y orientación laboral
CEM153 - Capacidad para conocer la estructura global de la ordenación, por colectivos sociales, de las distintas medidas de protección social
CEM154 - Capacidad para el asesoramiento y gestión del seguro de dependencia
CEM155 - Capacidad para diseñar, implementar y evaluar programas territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral.
CEM156 - Capacidad para asesorar y derivar a los usuarios a los programas más adecuadas para favorecer la incorporación al empleo.
CEM157 - Capacidad para conocer el perfil de los diferentes colectivos con dificultades de empleabilidad y los problemas específicos que les afectan.
CEM158 - Capacidad de creación de redes entre los agentes sociolaborales.
CEM159 - Capacidad para diseñar, gestionar y evaluar programas de formación y empleo
CEM160 - Capacidad para definir y realizar el seguimiento del itinerario profesional de los/as usuarios/as
CEM161 - Capacidad para fomentar el espíritu emprendedor
CEM145 - Capacidad para realizar el análisis jurídico-crítico de las políticas socio-laborales
CEM146 - Capacidad para comprender la ordenación, estructura y funcionamiento del mercado de trabajo
CEM147 - Capacidad para constituir y/o asesorar a los agentes del mercado de trabajo (servicios públicos y mediadores privados)
CEM148 - Capacidad para informar y gestionar políticas generales -activas y pasivas- de empleo

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD

Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

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.

Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).

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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
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.	20.0	40.0
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.	5.0	25.0

NIVEL 2: Políticas de Empleo y de Protección Social

5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2

CARÁCTER	Obligatoria
ECTS NIVEL 2	6

DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral

ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
	6	
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE

CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No

GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

NIVEL 3: Políticas de Empleo y de Protección Social

5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3

CARÁCTER	ECTS ASIGNATURA	DESPLIEGUE TEMPORAL
Obligatoria	6	Semestral

DESPLIEGUE TEMPORAL

ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
	6	
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas

CG20 - Capacidad de liderazgo

CG22 - Aptitud de preocupación por la calidad

CG23 - Sensibilidad hacia temas medioambientales

CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CG25 - Habilidades de investigación
CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
CG04 - Capacidad de organización y planificación
CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
CG07 - Capacidad para gestionar la información
CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE20 - Capacidad para dirigir grupos de personas
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE23 - Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
CE24 - Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
CE25 - Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE28 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE30 - Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
CE31 - Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales

CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM149 - Capacidad para informar y gestionar políticas ¿activas y pasivas- destinadas a colectivos con especiales dificultades de inserción socio-laboral
CEM150 - Capacidad para informar y gestionar las políticas de fomento del trabajo autónomo
CEM151 - Capacidad para asesorar sobre medidas de fomento de la economía social
CEM152 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación y orientación laboral
CEM153 - Capacidad para conocer la estructura global de la ordenación, por colectivos sociales, de las distintas medidas de protección social
CEM154 - Capacidad para el asesoramiento y gestión del seguro de dependencia
CEM155 - Capacidad para diseñar, implementar y evaluar programas territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral.
CEM156 - Capacidad para asesorar y derivar a los usuarios a los programas más adecuadas para favorecer la incorporación al empleo.
CEM157 - Capacidad para conocer el perfil de los diferentes colectivos con dificultades de empleabilidad y los problemas específicos que les afectan.
CEM158 - Capacidad de creación de redes entre los agentes sociolaborales.
CEM159 - Capacidad para diseñar, gestionar y evaluar programas de formación y empleo
CEM160 - Capacidad para definir y realizar el seguimiento del itinerario profesional de los/as usuarios/as
CEM161 - Capacidad para fomentar el espíritu emprendedor
CEM145 - Capacidad para realizar el análisis jurídico-crítico de las políticas socio-laborales
CEM146 - Capacidad para comprender la ordenación, estructura y funcionamiento del mercado de trabajo
CEM147 - Capacidad para constituir y/o asesorar a los agentes del mercado de trabajo (servicios públicos y mediadores privados)
CEM148 - Capacidad para informar y gestionar políticas generales -activas y pasivas- de empleo

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
No existen datos		

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0

Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	20.0	40.0
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.	30.0	55.0
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.	5.0	25.0

5.5 NIVEL 1: Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales		
5.5.1 Datos Básicos del Nivel 1		
NIVEL 2: Prevención de Riesgos Laborales		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
		6
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
NIVEL 3: Prevención de Riesgos Laborales		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Obligatoria	6	Semestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
		6
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- Conceptos básicos de salud laboral.
- 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.
- Introducción al concepto de Seguridad Operacional
- La seguridad Operacional y la Actividad humana en los Sistemas de Trabajo
- La organización y la actividad individual como factores determinantes de la Seguridad Operacional
- La cultura de la Seguridad
- Los principios fundamentales para asegurar la Seguridad Operacional

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES
CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
CG20 - Capacidad de liderazgo
CG23 - Sensibilidad hacia temas medioambientales
CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CG25 - Habilidades de investigación
CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
CG04 - Capacidad de organización y planificación
CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
CG07 - Capacidad para gestionar la información
CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad

CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE20 - Capacidad para dirigir grupos de personas
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE23 - Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
CE01 - Conocimiento del marco normativo regulador de las relaciones laborales
CE28 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE30 - Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
CE31 - Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE02 - Conocimiento del marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
CE08 - Conocimientos sobre Salud laboral y prevención de riesgos laborales
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM169 - Capacidad para representar al empresario en los comités de seguridad y salud laboral
CEM170 - 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
CEM171 - Capacidad para identificar e interrelacionar los distintos factores que intervienen en el ámbito de la salud laboral.
CEM172 - Capacidad para asesorar en la elección de los sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales.
CEM173 - Capacidad para formar parte de los servicios de prevención propios y ajenos
CEM174 - Capacidad para asesorar sobre la responsabilidad y el riesgo por incumplimiento en materia preventiva.
CEM175 - Capacidad para analizar y gestionar procesos de Seguridad Operacional.
CEM176 - Capacidad de transmitir y comunicar información por escrito y oralmente, utilizando la terminología y las técnicas propias de la Seguridad Operacional.
CEM177 - Capacidad para interpretar y aplicar resultados de la investigación en Seguridad Operacional.

CEM178 - Capacidad para trabajar en grupo y liderar a sus miembros hasta un objetivo de trabajo, aplicando conocimientos proporcionados por el concepto de Seguridad Operacional.
CEM179 - Capacidad de reflexión y análisis crítico y ético desde la perspectiva de la Seguridad Operacional al tratamiento que se da de diversos aspectos en la realidad de las relaciones laborales.
CEM162 - Capacidad para la aplicación en la empresa del nuevo modelo de cultura preventiva derivado del marco normativo.
CEM163 - Capacidad para asesorar en la selección y adopción de medidas de prevención de colectivos especiales
CEM164 - Capacidad para determinar la norma jurídica aplicable a las distintas materias y situaciones en la prevención de riesgos laborales.
CEM165 - Capacidad para asesorar sobe la integración de la prevención en la empresa: evaluación, planificación, organización adecuada y auditoría.
CEM166 - Capacidad para formar parte de los servicios de prevención propios y ajenos
CEM167 - Capacidad para asesorar sobre la elección de los sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales
CEM168 - Capacidad para asesorar en derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	20.0	40.0
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.	30.0	55.0

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.	5.0	25.0

NIVEL 2: Intervención en Riesgos Psicosociales		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
	6	
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
NIVEL 3: Intervención en Riesgos Psicosociales		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Obligatoria	6	Semestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
	6	
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- Factores psicosociales y su influencia en la salud laboral.
- Los riesgos profesionales, tipología y afectación a la salud.
- Medidas organizativas e intervención en riesgos psicosociales.
- Técnicas de prevención.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas

CG23 - Sensibilidad hacia temas medioambientales

CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

CG25 - Habilidades de investigación

CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos

CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven

CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva

CG03 - Capacidad de análisis y síntesis

CG04 - Capacidad de organización y planificación

CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana

CG07 - Capacidad para gestionar la información

CG08 - Capacidad para la resolución de problemas

CG09 - Capacidad para la toma de decisiones

CG10 - Destreza para el trabajo en equipo

CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar

CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional

CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales

CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad

CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento

CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico

CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo

CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones

CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio

CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio

CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética

CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado

CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía

5.5.1.5.2 TRANSVERSALES

No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE20 - Capacidad para dirigir grupos de personas
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE06 - Conocimientos de Psicología del Trabajo y Técnicas de Negociación
CE08 - Conocimientos sobre Salud laboral y prevención de riesgos laborales
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM265 - Capacidad para emitir un informe relativo al proyecto de toma y análisis de datos considerado.
CEM266 - Capacidad para realizar estudios sobre Riesgos psicosociales presentes en los contextos laborales y diseñar proyectos de intervención.
CEM267 - Capacidad para asesorar sobre la adopción de medidas organizativas de prevención de riesgos psicosociales.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES
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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en	5.0	30.0

grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos		
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0
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.	5.0	25.0

5.5 NIVEL 1: Recursos Humanos		
5.5.1 Datos Básicos del Nivel 1		
NIVEL 2: Desarrollo de personas y grupos en las organizaciones		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
		6
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
NIVEL 3: Desarrollo de personas y grupos en las organizaciones		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Obligatoria	6	Semestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
		6
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**

ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.
- Software Estadístico para el Análisis de Datos Laborales y de Recursos Humanos.
- Métodos de Regresión Estadística.
- Métodos Estadísticos de Clasificación.
- Análisis de Supervivencia. Análisis Longitudinal.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
CG20 - Capacidad de liderazgo
CG21 - Iniciativa y espíritu emprendedor
CG22 - Aptitud de preocupación por la calidad
CG23 - Sensibilidad hacia temas medioambientales
CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CG25 - Habilidades de investigación
CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
CG04 - Capacidad de organización y planificación

CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
CG06 - Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
CG07 - Capacidad para gestionar la información
CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio
CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE20 - Capacidad para dirigir grupos de personas
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE28 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE31 - Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional

CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE04 - Conocimientos de Dirección y gestión de recursos humanos
CE06 - Conocimientos de Psicología del Trabajo y Técnicas de Negociación
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM245 - Capacidad para realizar estudios y diagnosticar los elementos presentes y que interfieran en los distintos tipos de políticas de recursos humanos
CEM246 - Capacidad para asesorar en la aplicación de políticas de recursos humanos en las organizaciones
CEM247 - Capacidad para diseñar estrategias de intervención que contribuyan a mejorar los resultados dependiendo de las políticas elegidas
CEM248 - Capacidad para identificar en la práctica las ventajas de la Gestión de Calidad sobre los sistemas clásicos de gestión empresarial.
CEM249 - 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.
CEM250 - 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.
CEM251 - Capacidad para identificar las diferencias entre el empleo de normas ISO y de modelos de Excelencia.
CEM252 - Capacidad para implantar ambos sistemas de manera ordenada y coherente en una organización.
CEM253 - 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.
CEM254 - 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.
CEM255 - 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.
CEM256 - Capacidad para asesorar en el desarrollo y gestión de procesos de formación y selección en las organizaciones.
CEM257 - Capacidad para diseñar estrategias de intervención que contribuyan a mejorar los resultados dependiendo de las políticas elegidas
CEM258 - Capacidad para comprender y aplicar los sistemas de retribución
CEM259 - Capacidad para diseñar programas de evaluación y gestión del rendimiento
CEM260 - Capacidad para identificar los sistemas de retribución basados en el rendimiento
CEM261 - Capacidad para diseñar y gestionar políticas retributivas y de motivación
CEM262 - Capacidad para utilizar Software Estadístico para el Análisis de Datos Laborales y de Recursos Humanos.
CEM263 - Capacidad para determinar la técnica estadística de análisis adecuada a los datos considerados.
CEM264 - Capacidad para extraer conclusiones derivadas del análisis estadístico aplicado a los datos considerados, y conocer sus limitaciones.
CEM238 - Comprender los procesos personales y grupales subyacentes en el funcionamiento, el desarrollo y la efectividad de las organizaciones humanas.
CEM239 - Habilidades para enriquecer y mejorar el crecimiento personal y funcionamiento grupal en las organizaciones e instituciones públicas.
CEM240 - Capacidad para analizar y detectar los déficits personales y grupales que afectan al rendimiento en los ámbitos organizacional e institucional.
CEM241 - Valorar y emplear las intervenciones específicas y la planificación estrategia más correcta en el ámbito del desarrollo personal y/o grupal de la empresa.

CEM242 - Aplicar los conocimientos a la práctica en los diferentes contextos.		
CEM243 - Capacidad para identificar e interrelacionar los distintos tipos de políticas de recursos humanos que se pueden desarrollar en las organizaciones, sus claves y características		
CEM244 - Capacidad para identificar, ampliar y gestionar información significativa relativa a las políticas de recursos humanos en las organizaciones.		
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	**HORAS**	**PRESENCIALIDAD**
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
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.		
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).		
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.		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	**PONDERACIÓN MÍNIMA**	**PONDERACIÓN MÁXIMA**
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0
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.	5.0	25.0
NIVEL 2: Políticas de Gestión de Recursos Humanos		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	6	

DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
	6	
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

NIVEL 3: Políticas de Gestión de Recursos Humanos

5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3

CARÁCTER	ECTS ASIGNATURA	DESPLIEGUE TEMPORAL
Obligatoria	6	Semestral

DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
	6	
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.
- Software Estadístico para el Análisis de Datos Laborales y de Recursos Humanos.
- Métodos de Regresión Estadística.
- Métodos Estadísticos de Clasificación.
- Análisis de Supervivencia. Análisis Longitudinal.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
CG20 - Capacidad de liderazgo
CG21 - Iniciativa y espíritu emprendedor
CG22 - Aptitud de preocupación por la calidad
CG23 - Sensibilidad hacia temas medioambientales
CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CG25 - Habilidades de investigación
CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
CG04 - Capacidad de organización y planificación
CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
CG06 - Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
CG07 - Capacidad para gestionar la información
CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio
CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio

CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE20 - Capacidad para dirigir grupos de personas
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE28 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE31 - Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE04 - Conocimientos de Dirección y gestión de recursos humanos
CE06 - Conocimientos de Psicología del Trabajo y Técnicas de Negociación
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM245 - Capacidad para realizar estudios y diagnosticar los elementos presentes y que interfieran en los distintos tipos de políticas de recursos humanos
CEM246 - Capacidad para asesorar en la aplicación de políticas de recursos humanos en las organizaciones
CEM247 - Capacidad para diseñar estrategias de intervención que contribuyan a mejorar los resultados dependiendo de las políticas elegidas
CEM248 - Capacidad para identificar en la práctica las ventajas de la Gestión de Calidad sobre los sistemas clásicos de gestión empresarial.
CEM249 - 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.
CEM250 - 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.

CEM251 - Capacidad para identificar las diferencias entre el empleo de normas ISO y de modelos de Excelencia.
CEM252 - Capacidad para implantar ambos sistemas de manera ordenada y coherente en una organización.
CEM253 - 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.
CEM254 - 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.
CEM255 - 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.
CEM256 - Capacidad para asesorar en el desarrollo y gestión de procesos de formación y selección en las organizaciones.
CEM257 - Capacidad para diseñar estrategias de intervención que contribuyan a mejorar los resultados dependiendo de las políticas elegidas
CEM258 - Capacidad para comprender y aplicar los sistemas de retribución
CEM259 - Capacidad para diseñar programas de evaluación y gestión del rendimiento
CEM260 - Capacidad para identificar los sistemas de retribución basados en el rendimiento
CEM261 - Capacidad para diseñar y gestionar políticas retributivas y de motivación
CEM262 - Capacidad para utilizar Software Estadístico para el Análisis de Datos Laborales y de Recursos Humanos.
CEM263 - Capacidad para determinar la técnica estadística de análisis adecuada a los datos considerados.
CEM264 - Capacidad para extraer conclusiones derivadas del análisis estadístico aplicado a los datos considerados, y conocer sus limitaciones.
CEM238 - Comprender los procesos personales y grupales subyacentes en el funcionamiento, el desarrollo y la efectividad de las organizaciones humanas.
CEM239 - Habilidades para enriquecer y mejorar el crecimiento personal y funcionamiento grupal en las organizaciones e instituciones públicas.
CEM240 - Capacidad para analizar y detectar los déficits personales y grupales que afectan al rendimiento en los ámbitos organizacional e institucional.
CEM241 - Valorar y emplear las intervenciones específicas y la planificación estrategia más correcta en el ámbito del desarrollo personal y/o grupal de la empresa.
CEM242 - Aplicar los conocimientos a la práctica en los diferentes contextos.
CEM243 - Capacidad para identificar e interrelacionar los distintos tipos de políticas de recursos humanos que se pueden desarrollar en las organizaciones, sus claves y características
CEM244 - Capacidad para identificar, ampliar y gestionar información significativa relativa a las políticas de recursos humanos en las organizaciones.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0
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.	5.0	25.0

NIVEL 2: Gestión de la Calidad y Recursos Humanos

5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2

CARÁCTER	Optativa
ECTS NIVEL 2	6

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE

CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

LISTADO DE MENCIONES

Mención en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

NIVEL 3: Gestión de la Calidadl y Recursos Humanos

5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3

CARÁCTER	ECTS ASIGNATURA	DESPLIEGUE TEMPORAL
Optativa	6	

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE

CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No

GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

LISTADO DE MENCIONES

Mención en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.
- Software Estadístico para el Análisis de Datos Laborales y de Recursos Humanos.
- Métodos de Regresión Estadística.
- Métodos Estadísticos de Clasificación.
- Análisis de Supervivencia. Análisis Longitudinal.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas

CG20 - Capacidad de liderazgo

CG21 - Iniciativa y espíritu emprendedor

CG22 - Aptitud de preocupación por la calidad

CG23 - Sensibilidad hacia temas medioambientales

CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

CG25 - Habilidades de investigación

CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos

CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven

CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva

CG03 - Capacidad de análisis y síntesis

CG04 - Capacidad de organización y planificación

CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana

CG06 - Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio

CG07 - Capacidad para gestionar la información
CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio
CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE20 - Capacidad para dirigir grupos de personas
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE28 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE31 - Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE03 - Conocimientos de Organización y dirección de empresas
CE04 - Conocimientos de Dirección y gestión de recursos humanos
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM245 - Capacidad para realizar estudios y diagnosticar los elementos presentes y que interfieran en los distintos tipos de políticas de recursos humanos
CEM246 - Capacidad para asesorar en la aplicación de políticas de recursos humanos en las organizaciones
CEM247 - Capacidad para diseñar estrategias de intervención que contribuyan a mejorar los resultados dependiendo de las políticas elegidas
CEM248 - Capacidad para identificar en la práctica las ventajas de la Gestión de Calidad sobre los sistemas clásicos de gestión empresarial.
CEM249 - 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.
CEM250 - 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.
CEM251 - Capacidad para identificar las diferencias entre el empleo de normas ISO y de modelos de Excelencia.
CEM252 - Capacidad para implantar ambos sistemas de manera ordenada y coherente en una organización.
CEM253 - 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.
CEM254 - 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.
CEM255 - 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.
CEM256 - Capacidad para asesorar en el desarrollo y gestión de procesos de formación y selección en las organizaciones.
CEM257 - Capacidad para diseñar estrategias de intervención que contribuyan a mejorar los resultados dependiendo de las políticas elegidas
CEM258 - Capacidad para comprender y aplicar los sistemas de retribución
CEM259 - Capacidad para diseñar programas de evaluación y gestión del rendimiento
CEM260 - Capacidad para identificar los sistemas de retribución basados en el rendimiento
CEM261 - Capacidad para diseñar y gestionar políticas retributivas y de motivación
CEM262 - Capacidad para utilizar Software Estadístico para el Análisis de Datos Laborales y de Recursos Humanos.
CEM263 - Capacidad para determinar la técnica estadística de análisis adecuada a los datos considerados.
CEM264 - Capacidad para extraer conclusiones derivadas del análisis estadístico aplicado a los datos considerados, y conocer sus limitaciones.
CEM238 - Comprender los procesos personales y grupales subyacentes en el funcionamiento, el desarrollo y la efectividad de las organizaciones humanas.
CEM239 - Habilidades para enriquecer y mejorar el crecimiento personal y funcionamiento grupal en las organizaciones e instituciones públicas.
CEM240 - Capacidad para analizar y detectar los déficits personales y grupales que afectan al rendimiento en los ámbitos organizacional e institucional.
CEM241 - Valorar y emplear las intervenciones específicas y la planificación estrategia más correcta en el ámbito del desarrollo personal y/o grupal de la empresa.
CEM242 - Aplicar los conocimientos a la práctica en los diferentes contextos.
CEM243 - Capacidad para identificar e interrelacionar los distintos tipos de políticas de recursos humanos que se pueden desarrollar en las organizaciones, sus claves y características

CEM244 - Capacidad para identificar, ampliar y gestionar información significativa relativa a las políticas de recursos humanos en las organizaciones.		
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	**HORAS**	**PRESENCIALIDAD**
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
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.		
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).		
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.		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	**PONDERACIÓN MÍNIMA**	**PONDERACIÓN MÁXIMA**
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0
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.	5.0	25.0
NIVEL 2: Selección y Formación de Personal		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Optativa	
ECTS NIVEL 2	6	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**

Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
LISTADO DE MENCIONES		
Mención en Dirección y Gestión de Recursos Humanos		
NIVEL 3: Selección y Gestión de Personal		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Optativa	6	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
LISTADO DE MENCIONES		
Mención en Dirección y Gestión de Recursos Humanos		

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.
- Software Estadístico para el Análisis de Datos Laborales y de Recursos Humanos.
- Métodos de Regresión Estadística.
- Métodos Estadísticos de Clasificación.
- Análisis de Supervivencia. Análisis Longitudinal.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES
CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
CG20 - Capacidad de liderazgo
CG21 - Iniciativa y espíritu emprendedor
CG22 - Aptitud de preocupación por la calidad
CG23 - Sensibilidad hacia temas medioambientales
CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CG25 - Habilidades de investigación
CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
CG04 - Capacidad de organización y planificación
CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
CG06 - Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
CG07 - Capacidad para gestionar la información
CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio
CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización

CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE20 - Capacidad para dirigir grupos de personas
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE28 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE31 - Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE04 - Conocimientos de Dirección y gestión de recursos humanos
CE06 - Conocimientos de Psicología del Trabajo y Técnicas de Negociación
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM245 - Capacidad para realizar estudios y diagnosticar los elementos presentes y que interfieran en los distintos tipos de políticas de recursos humanos
CEM246 - Capacidad para asesorar en la aplicación de políticas de recursos humanos en las organizaciones
CEM247 - Capacidad para diseñar estrategias de intervención que contribuyan a mejorar los resultados dependiendo de las políticas elegidas
CEM248 - Capacidad para identificar en la práctica las ventajas de la Gestión de Calidad sobre los sistemas clásicos de gestión empresarial.
CEM249 - 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.
CEM250 - 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.
CEM251 - Capacidad para identificar las diferencias entre el empleo de normas ISO y de modelos de Excelencia.
CEM252 - Capacidad para implantar ambos sistemas de manera ordenada y coherente en una organización.
CEM253 - 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.
CEM254 - 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.
CEM255 - 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.
CEM256 - Capacidad para asesorar en el desarrollo y gestión de procesos de formación y selección en las organizaciones.
CEM257 - Capacidad para diseñar estrategias de intervención que contribuyan a mejorar los resultados dependiendo de las políticas elegidas
CEM258 - Capacidad para comprender y aplicar los sistemas de retribución

CEM259 - Capacidad para diseñar programas de evaluación y gestión del rendimiento
CEM260 - Capacidad para identificar los sistemas de retribución basados en el rendimiento
CEM261 - Capacidad para diseñar y gestionar políticas retributivas y de motivación
CEM262 - Capacidad para utilizar Software Estadístico para el Análisis de Datos Laborales y de Recursos Humanos.
CEM263 - Capacidad para determinar la técnica estadística de análisis adecuada a los datos considerados.
CEM264 - Capacidad para extraer conclusiones derivadas del análisis estadístico aplicado a los datos considerados, y conocer sus limitaciones.
CEM238 - Comprender los procesos personales y grupales subyacentes en el funcionamiento, el desarrollo y la efectividad de las organizaciones humanas.
CEM239 - Habilidades para enriquecer y mejorar el crecimiento personal y funcionamiento grupal en las organizaciones e instituciones públicas.
CEM240 - Capacidad para analizar y detectar los déficits personales y grupales que afectan al rendimiento en los ámbitos organizacional e institucional.
CEM241 - Valorar y emplear las intervenciones específicas y la planificación estrategia más correcta en el ámbito del desarrollo personal y/o grupal de la empresa.
CEM242 - Aplicar los conocimientos a la práctica en los diferentes contextos.
CEM243 - Capacidad para identificar e interrelacionar los distintos tipos de políticas de recursos humanos que se pueden desarrollar en las organizaciones, sus claves y características
CEM244 - Capacidad para identificar, ampliar y gestionar información significativa relativa a las políticas de recursos humanos en las organizaciones.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas	30.0	55.0

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.	20.0	40.0
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.	5.0	25.0

NIVEL 2: Gestión de los Sistemas de Retribución		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Optativa	
ECTS NIVEL 2	6	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
LISTADO DE MENCIONES		
No existen datos		

NIVEL 3: Gestión de los Sistemas de la Retribución		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Optativa	6	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
LISTADO DE MENCIONES		
No existen datos		

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.
- Software Estadístico para el Análisis de Datos Laborales y de Recursos Humanos.
- Métodos de Regresión Estadística.
- Métodos Estadísticos de Clasificación.
- Análisis de Supervivencia. Análisis Longitudinal.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
CG20 - Capacidad de liderazgo
CG21 - Iniciativa y espíritu emprendedor
CG22 - Aptitud de preocupación por la calidad
CG23 - Sensibilidad hacia temas medioambientales
CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CG25 - Habilidades de investigación
CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
CG04 - Capacidad de organización y planificación
CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
CG06 - Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
CG07 - Capacidad para gestionar la información
CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico

CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio
CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE20 - Capacidad para dirigir grupos de personas
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE01 - Conocimiento del marco normativo regulador de las relaciones laborales
CE28 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE31 - Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE02 - Conocimiento del marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
CE12 - Conocimientos de Auditoria Sociolaboral
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM245 - Capacidad para realizar estudios y diagnosticar los elementos presentes y que interfieran en los distintos tipos de políticas de recursos humanos

CEM246 - Capacidad para asesorar en la aplicación de políticas de recursos humanos en las organizaciones
CEM247 - Capacidad para diseñar estrategias de intervención que contribuyan a mejorar los resultados dependiendo de las políticas elegidas
CEM248 - Capacidad para identificar en la práctica las ventajas de la Gestión de Calidad sobre los sistemas clásicos de gestión empresarial.
CEM249 - 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.
CEM250 - 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.
CEM251 - Capacidad para identificar las diferencias entre el empleo de normas ISO y de modelos de Excelencia.
CEM252 - Capacidad para implantar ambos sistemas de manera ordenada y coherente en una organización.
CEM253 - 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.
CEM254 - 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.
CEM255 - 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.
CEM256 - Capacidad para asesorar en el desarrollo y gestión de procesos de formación y selección en las organizaciones.
CEM257 - Capacidad para diseñar estrategias de intervención que contribuyan a mejorar los resultados dependiendo de las políticas elegidas
CEM258 - Capacidad para comprender y aplicar los sistemas de retribución
CEM259 - Capacidad para diseñar programas de evaluación y gestión del rendimiento
CEM260 - Capacidad para identificar los sistemas de retribución basados en el rendimiento
CEM261 - Capacidad para diseñar y gestionar políticas retributivas y de motivación
CEM262 - Capacidad para utilizar Software Estadístico para el Análisis de Datos Laborales y de Recursos Humanos.
CEM263 - Capacidad para determinar la técnica estadística de análisis adecuada a los datos considerados.
CEM264 - Capacidad para extraer conclusiones derivadas del análisis estadístico aplicado a los datos considerados, y conocer sus limitaciones.
CEM238 - Comprender los procesos personales y grupales subyacentes en el funcionamiento, el desarrollo y la efectividad de las organizaciones humanas.
CEM239 - Habilidades para enriquecer y mejorar el crecimiento personal y funcionamiento grupal en las organizaciones e instituciones públicas.
CEM240 - Capacidad para analizar y detectar los déficits personales y grupales que afectan al rendimiento en los ámbitos organizacional e institucional.
CEM241 - Valorar y emplear las intervenciones específicas y la planificación estrategia más correcta en el ámbito del desarrollo personal y/o grupal de la empresa.
CEM242 - Aplicar los conocimientos a la práctica en los diferentes contextos.
CEM243 - Capacidad para identificar e interrelacionar los distintos tipos de políticas de recursos humanos que se pueden desarrollar en las organizaciones, sus claves y características
CEM244 - Capacidad para identificar, ampliar y gestionar información significativa relativa a las políticas de recursos humanos en las organizaciones.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno	150	15

tanto individual como o en pequeños grupos)		
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

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.

Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).

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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0
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.	5.0	25.0

NIVEL 2: Métodos Estadísticos para la Gestión de Recursos Humanos

5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2

CARÁCTER	Optativa
ECTS NIVEL 2	6

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE

CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

LISTADO DE MENCIONES

Mención en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

NIVEL 3: Métodos Estadísticos para la Gestión de Recursos Humanos

5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Optativa	6	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
LISTADO DE MENCIONES		
Mención en Dirección y Gestión de Recursos Humanos		

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.
- Software Estadístico para el Análisis de Datos Laborales y de Recursos Humanos.
- Métodos de Regresión Estadística.
- Métodos Estadísticos de Clasificación.
- Análisis de Supervivencia. Análisis Longitudinal.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas

CG23 - Sensibilidad hacia temas medioambientales

CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

CG25 - Habilidades de investigación

CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos

CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven

CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva

CG03 - Capacidad de análisis y síntesis

CG04 - Capacidad de organización y planificación
CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
CG07 - Capacidad para gestionar la información
CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio
CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE20 - Capacidad para dirigir grupos de personas
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE01 - Conocimiento del marco normativo regulador de las relaciones laborales
CE28 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE31 - Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales

CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE02 - Conocimiento del marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
CE12 - Conocimientos de Auditoria Sociolaboral
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM245 - Capacidad para realizar estudios y diagnosticar los elementos presentes y que interfieran en los distintos tipos de políticas de recursos humanos
CEM246 - Capacidad para asesorar en la aplicación de políticas de recursos humanos en las organizaciones
CEM247 - Capacidad para diseñar estrategias de intervención que contribuyan a mejorar los resultados dependiendo de las políticas elegidas
CEM248 - Capacidad para identificar en la práctica las ventajas de la Gestión de Calidad sobre los sistemas clásicos de gestión empresarial.
CEM249 - 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.
CEM250 - 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.
CEM251 - Capacidad para identificar las diferencias entre el empleo de normas ISO y de modelos de Excelencia.
CEM252 - Capacidad para implantar ambos sistemas de manera ordenada y coherente en una organización.
CEM253 - 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.
CEM254 - 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.
CEM255 - 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.
CEM256 - Capacidad para asesorar en el desarrollo y gestión de procesos de formación y selección en las organizaciones.
CEM257 - Capacidad para diseñar estrategias de intervención que contribuyan a mejorar los resultados dependiendo de las políticas elegidas
CEM258 - Capacidad para comprender y aplicar los sistemas de retribución
CEM259 - Capacidad para diseñar programas de evaluación y gestión del rendimiento
CEM260 - Capacidad para identificar los sistemas de retribución basados en el rendimiento
CEM261 - Capacidad para diseñar y gestionar políticas retributivas y de motivación
CEM262 - Capacidad para utilizar Software Estadístico para el Análisis de Datos Laborales y de Recursos Humanos.
CEM263 - Capacidad para determinar la técnica estadística de análisis adecuada a los datos considerados.
CEM264 - Capacidad para extraer conclusiones derivadas del análisis estadístico aplicado a los datos considerados, y conocer sus limitaciones.
CEM238 - Comprender los procesos personales y grupales subyacentes en el funcionamiento, el desarrollo y la efectividad de las organizaciones humanas.
CEM239 - Habilidades para enriquecer y mejorar el crecimiento personal y funcionamiento grupal en las organizaciones e instituciones públicas.
CEM240 - Capacidad para analizar y detectar los déficits personales y grupales que afectan al rendimiento en los ámbitos organizacional e institucional.

CEM241 - Valorar y emplear las intervenciones específicas y la planificación estrategia más correcta en el ámbito del desarrollo personal y/o grupal de la empresa.
CEM242 - Aplicar los conocimientos a la práctica en los diferentes contextos.
CEM243 - Capacidad para identificar e interrelacionar los distintos tipos de políticas de recursos humanos que se pueden desarrollar en las organizaciones, sus claves y características
CEM244 - Capacidad para identificar, ampliar y gestionar información significativa relativa a las políticas de recursos humanos en las organizaciones.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0
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.	5.0	25.0

5.5 NIVEL 1: Entorno Económico, Estrategia Empresarial, Contabilidad y Fiscalidad

5.5.1 Datos Básicos del Nivel 1

NIVEL 2: Dirección Estratégica de la Empresa		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
		6
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
NIVEL 3: Dirección Estatégica de la Empresa		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Obligatoria	6	Semestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
		6
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.~~
- 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 auditoría 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.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
CG20 - Capacidad de liderazgo
CG21 - Iniciativa y espíritu emprendedor
CG22 - Aptitud de preocupación por la calidad
CG23 - Sensibilidad hacia temas medioambientales
CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CG25 - Habilidades de investigación
CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
CG04 - Capacidad de organización y planificación
CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
CG07 - Capacidad para gestionar la información
CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
CG09 - Capacidad para la toma de decisiones

CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio
CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE20 - Capacidad para dirigir grupos de personas
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE28 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE03 - Conocimientos de Organización y dirección de empresas
CE12 - Conocimientos de Auditoria Sociolaboral
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas

CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM194 - Resolución de problemas económico-contables
CEM195 - Capacidad de análisis y síntesis sobre la casuística en materia contable
CEM196 - Aprendizaje autónomo a partir de casos prácticos
CEM197 - Capacidad de aplicar conocimientos al orden microeconómico
CEM198 - Aplicar los diversos mecanismos de relación de la empresa con la Administración tributaria.
CEM199 - Capacidad para diferenciar los procedimientos tributarios
CEM200 - Capacidad para relacionarse con la Administración tributaria
CEM201 - Aplicar los principales aspectos del Impuesto sobre el Valor Añadido
CEM202 - Capacidad para conocer las implicaciones de los actos empresariales en otros impuestos del Sistema tributario.
CEM203 - Capacidad para determinar las consecuencias tributarias derivadas del tipo de empresa constituida.
CEM204 - Capacidad para aplicar los principales aspectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
CEM205 - Capacidad para aplicar los principales aspectos del Impuesto sobre la Renta de los no Residentes
CEM206 - Capacidad para aplicar los principales aspectos del Impuesto sobre Sociedades.
CEM182 - Capacidad para comprender los fundamentos básicos conceptuales de la Dirección Estratégica de la empresa.
CEM183 - Capacidad para realizar análisis estratégicos y resolver situaciones de negocios reales aplicando el método del caso.
CEM184 - Capacidad para comprender con claridad los problemas y planteamientos estratégicos a los que se enfrentan en situaciones reales las organizaciones
CEM185 - Capacidad para identificar las circunstancias que nos permiten o impiden transformar las estrategias elegidas en acciones de la organización.
CEM186 - Capacidad para comprender el significado y la necesidad de adoptar un control estratégico en la situación actual de las empresas.
CEM187 - Capacidad para conocer la situación económica actual
CEM188 - Capacidad para analizar la evolución de los aspectos más relevantes de la economía española en un entorno globalizado.
CEM189 - Capacidad para utilizar los instrumentos del análisis de la realidad económica actual.
CEM190 - Capacidad para el registro e interpretación contable
CEM191 - Capacidad para analizar la información contable
CEM192 - Capacidad para resolver problemas económico-contables
CEM193 - Capacidad de aplicar conocimientos a la practica contable

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0
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.	5.0	25.0

NIVEL 2: Entorno Económico: Economía Mundial y de España

5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2

CARÁCTER	Optativa
ECTS NIVEL 2	6

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE

CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

LISTADO DE MENCIONES

No existen datos

NIVEL 3: Entorno Económico: Economía Mundial y de España

5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3

CARÁCTER	ECTS ASIGNATURA	DESPLIEGUE TEMPORAL
Optativa	6	

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE

CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No

GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

LISTADO DE MENCIONES

No existen datos

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.~~
- 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 auditoría 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.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas

CG20 - Capacidad de liderazgo

CG21 - Iniciativa y espíritu emprendedor

CG22 - Aptitud de preocupación por la calidad

CG23 - Sensibilidad hacia temas medioambientales
CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CG25 - Habilidades de investigación
CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
CG04 - Capacidad de organización y planificación
CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
CG07 - Capacidad para gestionar la información
CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio
CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE20 - Capacidad para dirigir grupos de personas
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral

CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE28 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE10 - Conocimientos de Economía y mercado de trabajo
CE12 - Conocimientos de Auditoria Sociolaboral
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM194 - Resolución de problemas económico-contables
CEM195 - Capacidad de análisis y síntesis sobre la casuística en materia contable
CEM196 - Aprendizaje autónomo a partir de casos prácticos
CEM197 - Capacidad de aplicar conocimientos al orden microeconómico
CEM198 - Aplicar los diversos mecanismos de relación de la empresa con la Administración tributaria.
CEM199 - Capacidad para diferenciar los procedimientos tributarios
CEM200 - Capacidad para relacionarse con la Administración tributaria
CEM201 - Aplicar los principales aspectos del Impuesto sobre el Valor Añadido
CEM202 - Capacidad para conocer las implicaciones de los actos empresariales en otros impuestos del Sistema tributario.
CEM203 - Capacidad para determinar las consecuencias tributarias derivadas del tipo de empresa constituida.
CEM204 - Capacidad para aplicar los principales aspectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
CEM205 - Capacidad para aplicar los principales aspectos del Impuesto sobre la Renta de los no Residentes
CEM206 - Capacidad para aplicar los principales aspectos del Impuesto sobre Sociedades.
CEM182 - Capacidad para comprender los fundamentos básicos conceptuales de la Dirección Estratégica de la empresa.
CEM183 - Capacidad para realizar análisis estratégicos y resolver situaciones de negocios reales aplicando el método del caso.
CEM184 - Capacidad para comprender con claridad los problemas y planteamientos estratégicos a los que se enfrentan en situaciones reales las organizaciones
CEM185 - Capacidad para identificar las circunstancias que nos permiten o impiden transformar las estrategias elegidas en acciones de la organización.
CEM186 - Capacidad para comprender el significado y la necesidad de adoptar un control estratégico en la situación actual de las empresas.
CEM187 - Capacidad para conocer la situación económica actual
CEM188 - Capacidad para analizar la evolución de los aspectos más relevantes de la economía española en un entorno globalizado.
CEM189 - Capacidad para utilizar los instrumentos del análisis de la realidad económica actual.
CEM190 - Capacidad para el registro e interpretación contable
CEM191 - Capacidad para analizar la información contable
CEM192 - Capacidad para resolver problemas económico-contables
CEM193 - Capacidad de aplicar conocimientos a la practica contable

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	**HORAS**	**PRESENCIALIDAD**
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES
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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	**PONDERACIÓN MÍNIMA**	**PONDERACIÓN MÁXIMA**
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0
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.	5.0	25.0

NIVEL 2: Contabilidad General	
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2	
CARÁCTER	Optativa
ECTS NIVEL 2	6

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**

No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
LISTADO DE MENCIONES		
Mención en Dirección y Gestión de Recursos Humanos		
Mención en Asesoría Laboral, Fiscal y Contable		
NIVEL 3: Contabilidad General		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Optativa	6	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
LISTADO DE MENCIONES		
Mención en Dirección y Gestión de Recursos Humanos		
Mención en Asesoría Laboral, Fiscal y Contable		

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.~~
- 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 auditoría 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.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas

CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven

CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva

CG03 - Capacidad de análisis y síntesis

CG04 - Capacidad de organización y planificación

CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana

CG06 - Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio

CG07 - Capacidad para gestionar la información

CG08 - Capacidad para la resolución de problemas

CG09 - Capacidad para la toma de decisiones

CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento

CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico

CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo

CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones

CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio

CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio

CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética

CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado

CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía

5.5.1.5.2 TRANSVERSALES

No existen datos

5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS

CE17 - 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

CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización

CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE20 - Capacidad para dirigir grupos de personas
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE28 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE12 - Conocimientos de Auditoria Sociolaboral
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM194 - Resolución de problemas económico-contables
CEM195 - Capacidad de análisis y síntesis sobre la casuística en materia contable
CEM196 - Aprendizaje autónomo a partir de casos prácticos
CEM197 - Capacidad de aplicar conocimientos al orden microeconómico
CEM198 - Aplicar los diversos mecanismos de relación de la empresa con la Administración tributaria.
CEM199 - Capacidad para diferenciar los procedimientos tributarios
CEM200 - Capacidad para relacionarse con la Administración tributaria
CEM201 - Aplicar los principales aspectos del Impuesto sobre el Valor Añadido
CEM202 - Capacidad para conocer las implicaciones de los actos empresariales en otros impuestos del Sistema tributario.
CEM203 - Capacidad para determinar las consecuencias tributarias derivadas del tipo de empresa constituida.
CEM204 - Capacidad para aplicar los principales aspectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
CEM205 - Capacidad para aplicar los principales aspectos del Impuesto sobre la Renta de los no Residentes
CEM206 - Capacidad para aplicar los principales aspectos del Impuesto sobre Sociedades.
CEM182 - Capacidad para comprender los fundamentos básicos conceptuales de la Dirección Estratégica de la empresa.
CEM183 - Capacidad para realizar análisis estratégicos y resolver situaciones de negocios reales aplicando el método del caso.
CEM184 - Capacidad para comprender con claridad los problemas y planteamientos estratégicos a los que se enfrentan en situaciones reales las organizaciones
CEM185 - Capacidad para identificar las circunstancias que nos permiten o impiden transformar las estrategias elegidas en acciones de la organización.
CEM186 - Capacidad para comprender el significado y la necesidad de adoptar un control estratégico en la situación actual de las empresas.
CEM187 - Capacidad para conocer la situación económica actual
CEM188 - Capacidad para analizar la evolución de los aspectos más relevantes de la economía española en un entorno globalizado.

CEM189 - Capacidad para utilizar los instrumentos del análisis de la realidad económica actual.		
CEM190 - Capacidad para el registro e interpretación contable		
CEM191 - Capacidad para analizar la información contable		
CEM192 - Capacidad para resolver problemas económico-contables		
CEM193 - Capacidad de aplicar conocimientos a la practica contable		
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	**HORAS**	**PRESENCIALIDAD**
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
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.		
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).		
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.		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	**PONDERACIÓN MÍNIMA**	**PONDERACIÓN MÁXIMA**
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0
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.	5.0	25.0
NIVEL 2: Contabilidad Financiera y de Gestión		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Optativa	

ECTS NIVEL 2	6	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
LISTADO DE MENCIONES		
Mención en Dirección y Gestión de Recursos Humanos		
NIVEL 3: Contabilidad Financiera y de Gestión		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Optativa	6	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
LISTADO DE MENCIONES		
Mención en Dirección y Gestión de Recursos Humanos		

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.~~
- 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 auditoría 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.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas

CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven

CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva

CG03 - Capacidad de análisis y síntesis

CG04 - Capacidad de organización y planificación

CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana

CG06 - Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio

CG07 - Capacidad para gestionar la información

CG08 - Capacidad para la resolución de problemas

CG09 - Capacidad para la toma de decisiones

CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento

CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico

CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo

CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones

CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio

CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio

CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética

CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado

CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía

5.5.1.5.2 TRANSVERSALES

No existen datos

5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS

CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE20 - Capacidad para dirigir grupos de personas
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE28 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE12 - Conocimientos de Auditoria Sociolaboral
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM194 - Resolución de problemas económico-contables
CEM195 - Capacidad de análisis y síntesis sobre la casuística en materia contable
CEM196 - Aprendizaje autónomo a partir de casos prácticos
CEM197 - Capacidad de aplicar conocimientos al orden microeconómico
CEM198 - Aplicar los diversos mecanismos de relación de la empresa con la Administración tributaria.
CEM199 - Capacidad para diferenciar los procedimientos tributarios
CEM200 - Capacidad para relacionarse con la Administración tributaria
CEM201 - Aplicar los principales aspectos del Impuesto sobre el Valor Añadido
CEM202 - Capacidad para conocer las implicaciones de los actos empresariales en otros impuestos del Sistema tributario.
CEM203 - Capacidad para determinar las consecuencias tributarias derivadas del tipo de empresa constituida.
CEM204 - Capacidad para aplicar los principales aspectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
CEM205 - Capacidad para aplicar los principales aspectos del Impuesto sobre la Renta de los no Residentes
CEM206 - Capacidad para aplicar los principales aspectos del Impuesto sobre Sociedades.
CEM182 - Capacidad para comprender los fundamentos básicos conceptuales de la Dirección Estratégica de la empresa.
CEM183 - Capacidad para realizar análisis estratégicos y resolver situaciones de negocios reales aplicando el método del caso.
CEM184 - Capacidad para comprender con claridad los problemas y planteamientos estratégicos a los que se enfrentan en situaciones reales las organizaciones
CEM185 - Capacidad para identificar las circunstancias que nos permiten o impiden transformar las estrategias elegidas en acciones de la organización.

CEM186 - Capacidad para comprender el significado y la necesidad de adoptar un control estratégico en la situación actual de las empresas.
CEM187 - Capacidad para conocer la situación económica actual
CEM188 - Capacidad para analizar la evolución de los aspectos más relevantes de la economía española en un entorno globalizado.
CEM189 - Capacidad para utilizar los instrumentos del análisis de la realidad económica actual.
CEM190 - Capacidad para el registro e interpretación contable
CEM191 - Capacidad para analizar la información contable
CEM192 - Capacidad para resolver problemas económico-contables
CEM193 - Capacidad de aplicar conocimientos a la practica contable

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0
Observación: escalas de observación, en donde se registran conductas que realiza el alumno en la ejecución de tareas o	5.0	25.0

actividades que se correspondan con las competencias.		

NIVEL 2: La empresa ante el Derecho Tributario		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Optativa	
ECTS NIVEL 2	6	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
LISTADO DE MENCIONES		
No existen datos		

NIVEL 3: La empresa ante el Derecho Tributario		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Optativa	6	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
LISTADO DE MENCIONES		
No existen datos		

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.
- 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 auditoría 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.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas

CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven

CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva

CG03 - Capacidad de análisis y síntesis

CG04 - Capacidad de organización y planificación

CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana

CG06 - Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio

CG07 - Capacidad para gestionar la información

CG08 - Capacidad para la resolución de problemas

CG09 - Capacidad para la toma de decisiones

CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento

CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico

CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo

CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones

CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio

CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio

CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética

CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado

CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE20 - Capacidad para dirigir grupos de personas
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE28 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE12 - Conocimientos de Auditoria Sociolaboral
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM194 - Resolución de problemas económico-contables
CEM195 - Capacidad de análisis y síntesis sobre la casuística en materia contable
CEM196 - Aprendizaje autónomo a partir de casos prácticos
CEM197 - Capacidad de aplicar conocimientos al orden microeconómico
CEM198 - Aplicar los diversos mecanismos de relación de la empresa con la Administración tributaria.
CEM199 - Capacidad para diferenciar los procedimientos tributarios
CEM200 - Capacidad para relacionarse con la Administración tributaria
CEM201 - Aplicar los principales aspectos del Impuesto sobre el Valor Añadido
CEM202 - Capacidad para conocer las implicaciones de los actos empresariales en otros impuestos del Sistema tributario.
CEM203 - Capacidad para determinar las consecuencias tributarias derivadas del tipo de empresa constituida.
CEM204 - Capacidad para aplicar los principales aspectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
CEM205 - Capacidad para aplicar los principales aspectos del Impuesto sobre la Renta de los no Residentes
CEM206 - Capacidad para aplicar los principales aspectos del Impuesto sobre Sociedades.
CEM182 - Capacidad para comprender los fundamentos básicos conceptuales de la Dirección Estratégica de la empresa.
CEM183 - Capacidad para realizar análisis estratégicos y resolver situaciones de negocios reales aplicando el método del caso.

CEM184 - Capacidad para comprender con claridad los problemas y planteamientos estratégicos a los que se enfrentan en situaciones reales las organizaciones
CEM185 - Capacidad para identificar las circunstancias que nos permiten o impiden transformar las estrategias elegidas en acciones de la organización.
CEM186 - Capacidad para comprender el significado y la necesidad de adoptar un control estratégico en la situación actual de las empresas.
CEM187 - Capacidad para conocer la situación económica actual
CEM188 - Capacidad para analizar la evolución de los aspectos más relevantes de la economía española en un entorno globalizado.
CEM189 - Capacidad para utilizar los instrumentos del análisis de la realidad económica actual.
CEM190 - Capacidad para el registro e interpretación contable
CEM191 - Capacidad para analizar la información contable
CEM192 - Capacidad para resolver problemas económico-contables
CEM193 - Capacidad de aplicar conocimientos a la practica contable

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
Prueba oral: exposiciones de trabajos orales en clase, individuales o en grupo, sobre contenidos de la asignatura (seminario) y sobre ejecución de tareas	20.0	40.0

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.	5.0	25.0

NIVEL 2: Régimen Jurídico de los impuestos empresariales		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Optativa	
ECTS NIVEL 2	6	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
LISTADO DE MENCIONES		
Mención en Dirección y Gestión de Recursos Humanos		

NIVEL 3: Régimen Jurídico de los impuestos empresariales		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Optativa	6	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
LISTADO DE MENCIONES		
Mención en Dirección y Gestión de Recursos Humanos		

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.~~
- 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 auditoría 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.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas

CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven

CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva

CG03 - Capacidad de análisis y síntesis

CG04 - Capacidad de organización y planificación

CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana

CG06 - Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio

CG07 - Capacidad para gestionar la información

CG08 - Capacidad para la resolución de problemas

CG09 - Capacidad para la toma de decisiones

CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento

CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico

CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo

CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones

CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio

CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio

CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE20 - Capacidad para dirigir grupos de personas
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE28 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE12 - Conocimientos de Auditoria Sociolaboral
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción	150	90

de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)		

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES
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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	**PONDERACIÓN MÍNIMA**	**PONDERACIÓN MÁXIMA**
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0
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.	5.0	25.0

5.5 NIVEL 1: Aplicación de herramientas informáticas
5.5.1 Datos Básicos del Nivel 1
NIVEL 2: Gestión Informatizada Laboral y de Seguridad Social
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2

CARÁCTER	Optativa
ECTS NIVEL 2	6

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

LISTADO DE MENCIONES
No existen datos
NIVEL 3: Gestión Informatizada Laboral y de Seguridad Social
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3

CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**

Optativa	6	

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

LISTADO DE MENCIONES

No existen datos

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Autoaprendizaje y manejo de software estadístico. Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.).

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
CG04 - Capacidad de organización y planificación
CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
CG06 - Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
CG07 - Capacidad para gestionar la información
CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo

CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio
CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CEM109 - Capacidad para formalizar documental o telemáticamente los actos de encuadramiento o matriculación de la Seguridad Social
CEM110 - Capacidad para determinar la cotización de Seguridad social y confeccionar los boletines correspondientes
CEM111 - Capacidad para tramitar los boletines de cotización y deberes de recaudación
CEM112 - Capacidad para realizar el cálculo informático de prestaciones de Seguridad Social
CEM113 - Capacidad para tramitar el deber empresarial documental en relación con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
CEM105 - Capacidad para cumplimentar modelos normalizados de contratos de trabajo
CEM107 - Capacidad para confeccionar recibos de salario y determinar la naturaleza de las diferentes partidas
CEM108 - Capacidad para llevar a cabo actos derivados de la extinción de la relación laboral y para confeccionar documentos relativos a la misma

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	**HORAS**	**PRESENCIALIDAD**
No existen datos		

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES
No existen datos

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	**PONDERACIÓN MÍNIMA**	**PONDERACIÓN MÁXIMA**
No existen datos		

NIVEL 2: Informática de Soporte a Interacción Laboral	
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2	
CARÁCTER	Optativa
ECTS NIVEL 2	6

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	

No	No
LISTADO DE MENCIONES	
Mención en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	
NIVEL 3: Informática de Soporte a Interacción Laboral	
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3	

CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Optativa	6	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

LISTADO DE MENCIONES
Mención en Dirección y Gestión de Recursos Humanos
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.).

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES
CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
CG04 - Capacidad de organización y planificación
CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
CG06 - Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
CG07 - Capacidad para gestionar la información
CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento

CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio
CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE28 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE30 - Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	**HORAS**	**PRESENCIALIDAD**
No existen datos		

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES
No existen datos

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	**PONDERACIÓN MÍNIMA**	**PONDERACIÓN MÁXIMA**
No existen datos		

5.5 NIVEL 1: Marco Social y Jurídico Específico
5.5.1 Datos Básicos del Nivel 1
NIVEL 2: Género y Políticas de Igualdad en el Ordenamiento Laboral

5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2	
CARÁCTER	Optativa
ECTS NIVEL 2	6

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

LISTADO DE MENCIONES

No existen datos		
NIVEL 3: Género y Políticas de Igualdad en el Ordenamiento Laboral		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Optativa	6	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
LISTADO DE MENCIONES		
No existen datos		

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.
- ~~Estado liberal y sociedad. La ruptura con el modelo del Antiguo Régimen.~~
- ~~Creación del Estado Social. Los sistemas de seguridad social en Europa y América.~~
- ~~El Estado Social a partir de la II Guerra mundial. Tendencias y problemas.~~
- ~~El Estado social y democrático de Derecho en la historia reciente.~~
- 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 Titulo 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.
- Teoría del Conflicto. Las Técnicas Alternativas de Resolución de Litigios.
- La Mediación en las estructuras de la RAL. El Arbitraje.
- La Mediación y el Arbitraje en asuntos civiles
- La Mediación y el Arbitraje mercantil
- Mediación y Arbitraje interno e internacional en el ámbito comercial
- Sectores de la actividad comercial en la Ley de Arbitraje y Mediación
- La empresa. La importancia de la Mediación y Arbitraje.
- Propiedad industrial. Mediación y Arbitraje. Secretos industriales, patentes, marcas.
- Supuestos especiales de Mediación y Arbitraje
- El Concurso de Acreedores: medidas de resolución de conflictos entre las partes.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas

CG20 - Capacidad de liderazgo

CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

CG25 - Habilidades de investigación

CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos

CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven

CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva

CG03 - Capacidad de análisis y síntesis

CG04 - Capacidad de organización y planificación

CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana

CG07 - Capacidad para gestionar la información

CG08 - Capacidad para la resolución de problemas

CG09 - Capacidad para la toma de decisiones

CG10 - Destreza para el trabajo en equipo

CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar

CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional

CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales

CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad

CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento

CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico

CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo

CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones

CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio

CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio

CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética

CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado

CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE01 - Conocimiento del marco normativo regulador de las relaciones laborales
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM207 - Capacidad de asesoramiento sobre el alcance del principio no discriminatorio en el ámbito laboral
CEM208 - Capacidad para comprender la relevancia de la dimensión de género en el mercado de trabajo
CEM209 - Capacidad para manejar los distintos mecanismos de protección frente a la discriminación
CEM210 - Capacidad para conocer y gestionar las acciones positivas
CEM211 - Capacidad para conocer los mecanismos de tutela jurídica frente al acoso sexual y la violencia de género, elaboración de protocolos
CEM212 - Capacidad para conocer los derechos sobre conciliación familiar y laboral de hombres y mujeres
CEM213 - Capacidad para conocer la incidencia del género en la Seguridad Social, especialmente en materia de prestaciones
CEM214 - Conocer y comprender la Historia del proeso de formación institucional, sus cambios y retrocesos en el tiempo
CEM215 - Aprender a pensar y comprender históricamente por su ineludible repercusión en el presente de nuestra sociedad.
CEM216 - Conocer el Estado de Derecho como régimen que garantiza los derechos individuales, la libertad y sobre todo la propiedad.
CEM217 - 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.
CEM218 - 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.
CEM219 - Capacidad para conocer y poder defender el derecho de crédito ya sea laboral, o civil.
CEM220 - Conocer las vicisitudes procesales del crédito en el marco de las relaciones laborales y de la empresa.
CEM223 - Redactar escritos de argumentación jurídica sobre supuestos y casos prácticos de la materia.
CEM224 - Exponer oralmente argumentaciones jurídicas sobre casos prácticos en seminarios, tutorías colectivas y sesiones grupales relativos a la tutela del derecho de crédito.
CEM225 - Conocer las distintas clases de tutela jurisdiccional del derecho de crédito.

CEM226 - 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.
CEM227 - Capacidad para conocer las obligaciones y derechos de los trabajadores extranjeros en función de su situación administrativa.
CEM228 - Capacidad para conocer los medios para adquirir la nacionalidad española por parte del trabajador extranjero.
CEM229 - 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.
CEM230 - 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.
CEM231 - Capacidad para determinar las consecuencias jurídicas que se derivan de la realización de un delito contra los derechos de los trabajadores.
CEM232 - Capacidad de leer e interpretar textos jurídicos relacionados con el Derecho privado (normativos, doctrinales y jurisprudenciales)
CEM233 - Desarrollo de la oratoria jurídica: capacidad para expresarse apropiadamente ante un auditorio
CEM234 - Conocimientos básicos de argumentación jurídica aplicados al ámbito de la mediación y arbitraje.
CEM235 - Capacidad para la localización y el manejo de fuentes jurídicas tanto en formato tradicional como digital (técnicas informáticas e internet) de mediación y arbitraje (legales, jurisprudenciales y doctrinales)
CEM236 - Comprensión y conocimiento de las principales instituciones de la mediación y arbitraje
CEM237 - Capacidad de redactar escritos jurídicos en el ámbito de la mediación y arbitraje (resoluciones, dictámenes, escritos procesales, etc.)
CEM221 - Conocer la estructura y composición de los Juzgados y Tribunales ante los que se ejerce el derecho de crédito.
CEM222 - Buscar, seleccionar y analizar información y textos jurídicos aplicables.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en	5.0	30.0

grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos		
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	20.0	40.0
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.	30.0	55.0
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.	5.0	25.0

NIVEL 2: Régimen Jurídico de los Trabajadores Extranjeros en España		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Optativa	
ECTS NIVEL 2	6	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
LISTADO DE MENCIONES		
Mención en Dirección y Gestión de Recursos Humanos		
NIVEL 3: Régimen Jurídico de los Trabajadores Extranjeros en España		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Optativa	6	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
LISTADO DE MENCIONES		
Mención en Dirección y Gestión de Recursos Humanos		
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.
- ~~Estado liberal y sociedad. La ruptura con el modelo del Antiguo Régimen.~~
- ~~Creación del Estado Social. Los sistemas de seguridad social en Europa y América.~~
- ~~El Estado Social a partir de la II Guerra mundial. Tendencias y problemas.~~
- ~~El Estado social y democrático de Derecho en la historia reciente.~~
- 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 Titulo 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.
- Teoría del Conflicto. Las Técnicas Alternativas de Resolución de Litigios.
- La Mediación en las estructuras de la RAL. El Arbitraje.
- La Mediación y el Arbitraje en asuntos civiles
- La Mediación y el Arbitraje mercantil
- Mediación y Arbitraje interno e internacional en el ámbito comercial
- Sectores de la actividad comercial en la Ley de Arbitraje y Mediación
- La empresa. La importancia de la Mediación y Arbitraje.
- Propiedad industrial. Mediación y Arbitraje. Secretos industriales, patentes, marcas.
- Supuestos especiales de Mediación y Arbitraje
- El Concurso de Acreedores: medidas de resolución de conflictos entre las partes.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas

CG20 - Capacidad de liderazgo

CG22 - Aptitud de preocupación por la calidad

CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

CG25 - Habilidades de investigación
CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
CG04 - Capacidad de organización y planificación
CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
CG07 - Capacidad para gestionar la información
CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio
CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE01 - Conocimiento del marco normativo regulador de las relaciones laborales
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica

CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE02 - Conocimiento del marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM207 - Capacidad de asesoramiento sobre el alcance del principio no discriminatorio en el ámbito laboral
CEM208 - Capacidad para comprender la relevancia de la dimensión de género en el mercado de trabajo
CEM209 - Capacidad para manejar los distintos mecanismos de protección frente a la discriminación
CEM210 - Capacidad para conocer y gestionar las acciones positivas
CEM211 - Capacidad para conocer los mecanismos de tutela jurídica frente al acoso sexual y la violencia de género, elaboración de protocolos
CEM212 - Capacidad para conocer los derechos sobre conciliación familiar y laboral de hombres y mujeres
CEM213 - Capacidad para conocer la incidencia del género en la Seguridad Social, especialmente en materia de prestaciones
CEM214 - Conocer y comprender la Historia del proeso de formación institucional, sus cambios y retrocesos en el tiempo
CEM215 - Aprender a pensar y comprender históricamente por su ineludible repercusión en el presente de nuestra sociedad.
CEM216 - Conocer el Estado de Derecho como régimen que garantiza los derechos individuales, la libertad y sobre todo la propiedad.
CEM217 - 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.
CEM218 - 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.
CEM219 - Capacidad para conocer y poder defender el derecho de crédito ya sea laboral, o civil.
CEM220 - Conocer las vicisitudes procesales del crédito en el marco de las relaciones laborales y de la empresa.
CEM223 - Redactar escritos de argumentación jurídica sobre supuestos y casos prácticos de la materia.
CEM224 - Exponer oralmente argumentaciones jurídicas sobre casos prácticos en seminarios, tutorías colectivas y sesiones grupales relativos a la tutela del derecho de crédito.
CEM225 - Conocer las distintas clases de tutela jurisdiccional del derecho de crédito.
CEM226 - 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.
CEM227 - Capacidad para conocer las obligaciones y derechos de los trabajadores extranjeros en función de su situación administrativa.
CEM228 - Capacidad para conocer los medios para adquirir la nacionalidad española por parte del trabajador extranjero.
CEM229 - 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.
CEM230 - 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.
CEM231 - Capacidad para determinar las consecuencias jurídicas que se derivan de la realización de un delito contra los derechos de los trabajadores.
CEM232 - Capacidad de leer e interpretar textos jurídicos relacionados con el Derecho privado (normativos, doctrinales y jurisprudenciales)
CEM233 - Desarrollo de la oratoria jurídica: capacidad para expresarse apropiadamente ante un auditorio
CEM234 - Conocimientos básicos de argumentación jurídica aplicados al ámbito de la mediación y arbitraje.

CEM235 - Capacidad para la localización y el manejo de fuentes jurídicas tanto en formato tradicional como digital (técnicas informáticas e internet) de mediación y arbitraje (legales, jurisprudenciales y doctrinales)
CEM236 - Comprensión y conocimiento de las principales instituciones de la mediación y arbitraje
CEM237 - Capacidad de redactar escritos jurídicos en el ámbito de la mediación y arbitraje (resoluciones, dictámenes, escritos procesales, etc.)
CEM221 - Conocer la estructura y composición de los Juzgados y Tribunales ante los que se ejerce el derecho de crédito.
CEM222 - Buscar, seleccionar y analizar información y textos jurídicos aplicables.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0
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.	5.0	25.0

NIVEL 2: Mediación y Arbitraje en Derecho Privado

5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2

CARÁCTER	Optativa	
ECTS NIVEL 2	6	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
LISTADO DE MENCIONES		
No existen datos		
NIVEL 3: Mediación y arbitraje en Derecho Privado		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Optativa	6	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
LISTADO DE MENCIONES		
No existen datos		

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.
- ~~Estado liberal y sociedad. La ruptura con el modelo del Antiguo Régimen.~~
- ~~Creación del Estado Social. Los sistemas de seguridad social en Europa y América.~~
- ~~El Estado Social a partir de la II Guerra mundial. Tendencias y problemas.~~
- ~~El Estado social y democrático de Derecho en la historia reciente.~~
- 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 Titulo 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.
- Teoría del Conflicto. Las Técnicas Alternativas de Resolución de Litigios.
- La Mediación en las estructuras de la RAL. El Arbitraje.
- La Mediación y el Arbitraje en asuntos civiles
- La Mediación y el Arbitraje mercantil
- Mediación y Arbitraje interno e internacional en el ámbito comercial
- Sectores de la actividad comercial en la Ley de Arbitraje y Mediación
- La empresa. La importancia de la Mediación y Arbitraje.
- Propiedad industrial. Mediación y Arbitraje. Secretos industriales, patentes, marcas.
- Supuestos especiales de Mediación y Arbitraje
- El Concurso de Acreedores: medidas de resolución de conflictos entre las partes.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas

CG20 - Capacidad de liderazgo

CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven

CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva

CG03 - Capacidad de análisis y síntesis

CG04 - Capacidad de organización y planificación

CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana

CG07 - Capacidad para gestionar la información

CG08 - Capacidad para la resolución de problemas

CG09 - Capacidad para la toma de decisiones

CG10 - Destreza para el trabajo en equipo

CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar

CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional

CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales

CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad

CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento

CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico

CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo

CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones

CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio
CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM207 - Capacidad de asesoramiento sobre el alcance del principio no discriminatorio en el ámbito laboral
CEM208 - Capacidad para comprender la relevancia de la dimensión de género en el mercado de trabajo
CEM209 - Capacidad para manejar los distintos mecanismos de protección frente a la discriminación
CEM210 - Capacidad para conocer y gestionar las acciones positivas
CEM211 - Capacidad para conocer los mecanismos de tutela jurídica frente al acoso sexual y la violencia de género, elaboración de protocolos
CEM212 - Capacidad para conocer los derechos sobre conciliación familiar y laboral de hombres y mujeres
CEM213 - Capacidad para conocer la incidencia del género en la Seguridad Social, especialmente en materia de prestaciones
CEM214 - Conocer y comprender la Historia del proeso de formación institucional, sus cambios y retrocesos en el tiempo
CEM215 - Aprender a pensar y comprender históricamente por su ineludible repercusión en el presente de nuestra sociedad.
CEM216 - Conocer el Estado de Derecho como régimen que garantiza los derechos individuales, la libertad y sobre todo la propiedad.
CEM217 - 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.

CEM218 - 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.
CEM219 - Capacidad para conocer y poder defender el derecho de crédito ya sea laboral, o civil.
CEM220 - Conocer las vicisitudes procesales del crédito en el marco de las relaciones laborales y de la empresa.
CEM223 - Redactar escritos de argumentación jurídica sobre supuestos y casos prácticos de la materia.
CEM224 - Exponer oralmente argumentaciones jurídicas sobre casos prácticos en seminarios, tutorías colectivas y sesiones grupales relativos a la tutela del derecho de crédito.
CEM225 - Conocer las distintas clases de tutela jurisdiccional del derecho de crédito.
CEM226 - 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.
CEM227 - Capacidad para conocer las obligaciones y derechos de los trabajadores extranjeros en función de su situación administrativa.
CEM228 - Capacidad para conocer los medios para adquirir la nacionalidad española por parte del trabajador extranjero.
CEM229 - 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.
CEM230 - 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.
CEM231 - Capacidad para determinar las consecuencias jurídicas que se derivan de la realización de un delito contra los derechos de los trabajadores.
CEM232 - Capacidad de leer e interpretar textos jurídicos relacionados con el Derecho privado (normativos, doctrinales y jurisprudenciales)
CEM233 - Desarrollo de la oratoria jurídica: capacidad para expresarse apropiadamente ante un auditorio
CEM234 - Conocimientos básicos de argumentación jurídica aplicados al ámbito de la mediación y arbitraje.
CEM235 - Capacidad para la localización y el manejo de fuentes jurídicas tanto en formato tradicional como digital (técnicas informáticas e internet) de mediación y arbitraje (legales, jurisprudenciales y doctrinales)
CEM236 - Comprensión y conocimiento de las principales instituciones de la mediación y arbitraje
CEM237 - Capacidad de redactar escritos jurídicos en el ámbito de la mediación y arbitraje (resoluciones, dictámenes, escritos procesales, etc.)
CEM221 - Conocer la estructura y composición de los Juzgados y Tribunales ante los que se ejerce el derecho de crédito.
CEM222 - Buscar, seleccionar y analizar información y textos jurídicos aplicables.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

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.

Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).		
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.		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	**PONDERACIÓN MÍNIMA**	**PONDERACIÓN MÁXIMA**
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0
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.	5.0	25.0
NIVEL 2: Derecho Penal del Trabajo		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Optativa	
ECTS NIVEL 2	6	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
LISTADO DE MENCIONES		
No existen datos		
NIVEL 3: Derecho Penal del Trabajo		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Optativa	6	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No

FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

LISTADO DE MENCIONES

No existen datos

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.
- ~~Estado liberal y sociedad. La ruptura con el modelo del Antiguo Régimen.~~
- ~~Creación del Estado Social. Los sistemas de seguridad social en Europa y América.~~
- ~~El Estado Social a partir de la II Guerra mundial. Tendencias y problemas.~~
- ~~El Estado social y democrático de Derecho en la historia reciente.~~
- 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 Titulo 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.
- Teoría del Conflicto. Las Técnicas Alternativas de Resolución de Litigios.
- La Mediación en las estructuras de la RAL. El Arbitraje.
- La Mediación y el Arbitraje en asuntos civiles
- La Mediación y el Arbitraje mercantil
- Mediación y Arbitraje interno e internacional en el ámbito comercial
- Sectores de la actividad comercial en la Ley de Arbitraje y Mediación
- La empresa. La importancia de la Mediación y Arbitraje.
- Propiedad industrial. Mediación y Arbitraje. Secretos industriales, patentes, marcas.
- Supuestos especiales de Mediación y Arbitraje
- El Concurso de Acreedores: medidas de resolución de conflictos entre las partes.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES
CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
CG20 - Capacidad de liderazgo
CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CG25 - Habilidades de investigación
CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
CG04 - Capacidad de organización y planificación
CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
CG07 - Capacidad para gestionar la información
CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE01 - Conocimiento del marco normativo regulador de las relaciones laborales
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación

CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM207 - Capacidad de asesoramiento sobre el alcance del principio no discriminatorio en el ámbito laboral
CEM208 - Capacidad para comprender la relevancia de la dimensión de género en el mercado de trabajo
CEM209 - Capacidad para manejar los distintos mecanismos de protección frente a la discriminación
CEM210 - Capacidad para conocer y gestionar las acciones positivas
CEM211 - Capacidad para conocer los mecanismos de tutela jurídica frente al acoso sexual y la violencia de género, elaboración de protocolos
CEM212 - Capacidad para conocer los derechos sobre conciliación familiar y laboral de hombres y mujeres
CEM213 - Capacidad para conocer la incidencia del género en la Seguridad Social, especialmente en materia de prestaciones
CEM214 - Conocer y comprender la Historia del proeso de formación institucional, sus cambios y retrocesos en el tiempo
CEM215 - Aprender a pensar y comprender históricamente por su ineludible repercusión en el presente de nuestra sociedad.
CEM216 - Conocer el Estado de Derecho como régimen que garantiza los derechos individuales, la libertad y sobre todo la propiedad.
CEM217 - 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.
CEM218 - 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.
CEM219 - Capacidad para conocer y poder defender el derecho de crédito ya sea laboral, o civil.
CEM220 - Conocer las vicisitudes procesales del crédito en el marco de las relaciones laborales y de la empresa.
CEM223 - Redactar escritos de argumentación jurídica sobre supuestos y casos prácticos de la materia.
CEM224 - Exponer oralmente argumentaciones jurídicas sobre casos prácticos en seminarios, tutorías colectivas y sesiones grupales relativos a la tutela del derecho de crédito.
CEM225 - Conocer las distintas clases de tutela jurisdiccional del derecho de crédito.
CEM226 - 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.
CEM227 - Capacidad para conocer las obligaciones y derechos de los trabajadores extranjeros en función de su situación administrativa.
CEM228 - Capacidad para conocer los medios para adquirir la nacionalidad española por parte del trabajador extranjero.
CEM229 - 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.
CEM230 - 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.
CEM231 - Capacidad para determinar las consecuencias jurídicas que se derivan de la realización de un delito contra los derechos de los trabajadores.
CEM232 - Capacidad de leer e interpretar textos jurídicos relacionados con el Derecho privado (normativos, doctrinales y jurisprudenciales)
CEM233 - Desarrollo de la oratoria jurídica: capacidad para expresarse apropiadamente ante un auditorio
CEM234 - Conocimientos básicos de argumentación jurídica aplicados al ámbito de la mediación y arbitraje.
CEM235 - Capacidad para la localización y el manejo de fuentes jurídicas tanto en formato tradicional como digital (técnicas informáticas e internet) de mediación y arbitraje (legales, jurisprudenciales y doctrinales)
CEM236 - Comprensión y conocimiento de las principales instituciones de la mediación y arbitraje
CEM237 - Capacidad de redactar escritos jurídicos en el ámbito de la mediación y arbitraje (resoluciones, dictámenes, escritos procesales, etc.)
CEM221 - Conocer la estructura y composición de los Juzgados y Tribunales ante los que se ejerce el derecho de crédito.
CEM222 - Buscar, seleccionar y analizar información y textos jurídicos aplicables.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	**HORAS**	**PRESENCIALIDAD**
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES
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.
Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
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.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	**PONDERACIÓN MÍNIMA**	**PONDERACIÓN MÁXIMA**
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	5.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	30.0	55.0
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.	20.0	40.0
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.	5.0	25.0

NIVEL 2: Historia del Trabajo	
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2	
CARÁCTER	Optativa
ECTS NIVEL 2	6

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**

No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
LISTADO DE MENCIONES		
No existen datos		
NIVEL 3: Historia del Trabajo		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Optativa	6	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
LISTADO DE MENCIONES		
No existen datos		
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.
- ~~Estado liberal y sociedad. La ruptura con el modelo del Antiguo Régimen.~~
- ~~Creación del Estado Social. Los sistemas de seguridad social en Europa y América.~~
- ~~El Estado Social a partir de la II Guerra mundial. Tendencias y problemas.~~
- ~~El Estado social y democrático de Derecho en la historia reciente.~~
- 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 Titulo 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.
- Teoría del Conflicto. Las Técnicas Alternativas de Resolución de Litigios.
- La Mediación en las estructuras de la RAL. El Arbitraje.
- La Mediación y el Arbitraje en asuntos civiles
- La Mediación y el Arbitraje mercantil
- Mediación y Arbitraje interno e internacional en el ámbito comercial
- Sectores de la actividad comercial en la Ley de Arbitraje y Mediación
- La empresa. La importancia de la Mediación y Arbitraje.
- Propiedad industrial. Mediación y Arbitraje. Secretos industriales, patentes, marcas.
- Supuestos especiales de Mediación y Arbitraje
- El Concurso de Acreedores: medidas de resolución de conflictos entre las partes.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

No existen datos

5.5.1.5.2 TRANSVERSALES

No existen datos

5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS

No existen datos

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
No existen datos		

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

No existen datos

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
No existen datos		

NIVEL 2: Protección Jurisdiccional del Derecho de Crédito

5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2

CARÁCTER	Optativa
ECTS NIVEL 2	6

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE

CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

LISTADO DE MENCIONES

No existen datos

NIVEL 3: Protección Jurisdiccional del Derecho de Crédito

5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	**ECTS ASIGNATURA**	**DESPLIEGUE TEMPORAL**
Optativa	6	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	
LISTADO DE MENCIONES		
No existen datos		

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

5.5.1.3 CONTENIDOS

- 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.
- ~~Estado liberal y sociedad. La ruptura con el modelo del Antiguo Régimen.~~
- ~~Creación del Estado Social. Los sistemas de seguridad social en Europa y América.~~
- ~~El Estado Social a partir de la II Guerra mundial. Tendencias y problemas.~~
- ~~El Estado social y democrático de Derecho en la historia reciente.~~
- 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 Titulo 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.
- Teoría del Conflicto. Las Técnicas Alternativas de Resolución de Litigios.
- La Mediación en las estructuras de la RAL. El Arbitraje.
- La Mediación y el Arbitraje en asuntos civiles

- La Mediación y el Arbitraje mercantil
- Mediación y Arbitraje interno e internacional en el ámbito comercial
- Sectores de la actividad comercial en la Ley de Arbitraje y Mediación
- La empresa. La importancia de la Mediación y Arbitraje.
- Propiedad industrial. Mediación y Arbitraje. Secretos industriales, patentes, marcas.
- Supuestos especiales de Mediación y Arbitraje
- El Concurso de Acreedores: medidas de resolución de conflictos entre las partes.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES
No existen datos
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
No existen datos

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
No existen datos		

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES
No existen datos

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
No existen datos		

5.5 NIVEL 1: Prácticas Externas y Trabajo Fin de Grado
5.5.1 Datos Básicos del Nivel 1
NIVEL 2: Trabajo Fin de Grado
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2

CARÁCTER	Obligatoria
ECTS NIVEL 2	6

DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
	6	
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	

NIVEL 3: Trabajo Fin de Grado		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	ECTS ASIGNATURA	DESPLIEGUE TEMPORAL

Obligatoria	6	Semestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Semestral 1	**ECTS Semestral 2**	**ECTS Semestral 3**
ECTS Semestral 4	**ECTS Semestral 5**	**ECTS Semestral 6**
ECTS Semestral 7	**ECTS Semestral 8**	**ECTS Semestral 9**
	6	
ECTS Semestral 10	**ECTS Semestral 11**	**ECTS Semestral 12**

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

5.5.1.3 CONTENIDOS

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.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

Para poder inscribirse en el Trabajo de Fin de Grado el alumno deberá cumplir los requisitos previstos en las DIRECTRICES DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA SOBRE EL DESARROLLO DE LA MATERIA "TRABAJO DE FIN DE GRADO" DE SUS TITULOS DE GRADO (Aprobadas en Consejo de Gobierno de 4 de marzo de 2013), y la Normativa propia del Centro.

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
CG20 - Capacidad de liderazgo
CG21 - Iniciativa y espíritu emprendedor
CG22 - Aptitud de preocupación por la calidad
CG23 - Sensibilidad hacia temas medioambientales
CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

CG25 - Habilidades de investigación
CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
CG04 - Capacidad de organización y planificación
CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
CG06 - Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
CG07 - Capacidad para gestionar la información
CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio
CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE20 - Capacidad para dirigir grupos de personas
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE23 - Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
CE24 - Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria

CE25 - Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE28 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE30 - Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
CE31 - Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM268 - Ser capaz de sintetizar información y líneas de razonamiento, y sostener un argumento detallado a lo largo del tiempo.
CEM269 - Ser capaz de presentar conclusiones verbalmente y por escrito, de forma estructurada y adecuada a la audiencia para la que hayan sido preparadas.
CEM270 - 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.
CEM271 - Capacidad para gestionar actividades profesionales relacionadas con las relaciones laborales y recursos humanos.
CEM272 - 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.
CEM273 - Habilidad para resolver conflictos de relación en el marco de la actuación profesional.
CEM274 - Capacidad para tomar decisiones fundamentadas, teniendo en cuenta sus consecuencias presentes y futuras.
CEM275 - Capacidad para programar el propio trabajo, asignando prioridades, cumpliendo con las obligaciones profesionales y evaluando la eficacia del propio programa de trabajo.
CEM276 - Capacidad para de analizar la propia práctica e identificar sus limites y carencias profesionales, y asumir la responsabilidad de la adquisición continuada de conocimientos y destrezas.
CEM277 - Capacidad para presentar conclusiones verbalmente y por escrito, de forma estructurada y adecuada a la audiencia para la que hayan sido preparadas.
CEM278 - Capacidad para preparar de forma efectiva y dirigir reuniones de manera productiva.
CEM279 - Capacidad para gestionar la incertidumbre, el cambio y el estrés en situaciones de trabajo.
CEM280 - Capacidad para gestionar dilemas y problemas éticos identificando los mismos, diseñando estrategias de superación y reflexionando sobre sus resultados.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno	150	15

tanto individual como o en pequeños grupos)		
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)	150	90

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

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.

Tutorías individuales (presenciales o virtuales). Evaluación del trabajo fin de grado según la normativa vigente, directrices generales de la Universidad y propia del Centro.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	0.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	10.0	40.0
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.	50.0	80.0
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.	25.0	55.0

NIVEL 2: Prácticas Externas

5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2

CARÁCTER	Optativa
ECTS NIVEL 2	6

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE

CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

LISTADO DE MENCIONES

No existen datos

NIVEL 3: Prácticas Externas

5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3

CARÁCTER	ECTS ASIGNATURA	DESPLIEGUE TEMPORAL
Optativa	6	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	**CATALÁN**	**EUSKERA**
Sí	No	No
GALLEGO	**VALENCIANO**	**INGLÉS**
No	No	No
FRANCÉS	**ALEMÁN**	**PORTUGUÉS**
No	No	No
ITALIANO	**OTRAS**	
No	No	

LISTADO DE MENCIONES

No existen datos

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.
Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencia.

5.5.1.3 CONTENIDOS

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.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

Para poder realizar las Prácticas Externas el alumno deberá de haber superado 60 créditos ECTS de carácter formación básica y 108 ~~118~~ créditos ECTS de carácter obligatorio.

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas

CG20 - Capacidad de liderazgo

CG21 - Iniciativa y espíritu emprendedor

CG22 - Aptitud de preocupación por la calidad

CG23 - Sensibilidad hacia temas medioambientales

CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

CG25 - Habilidades de investigación

CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos

CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven

CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva

CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
CG04 - Capacidad de organización y planificación
CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
CG06 - Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
CG07 - Capacidad para gestionar la información
CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio
CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
No existen datos
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CE17 - 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
CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE20 - Capacidad para dirigir grupos de personas
CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE22 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE23 - Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
CE24 - Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
CE25 - Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales
CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE28 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral

CE29 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE30 - Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
CE31 - Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral
CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE34 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE35 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
CE37 - Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos
CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CEM268 - Ser capaz de sintetizar información y líneas de razonamiento, y sostener un argumento detallado a lo largo del tiempo.
CEM269 - Ser capaz de presentar conclusiones verbalmente y por escrito, de forma estructurada y adecuada a la audiencia para la que hayan sido preparadas.
CEM270 - 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.
CEM271 - Capacidad para gestionar actividades profesionales relacionadas con las relaciones laborales y recursos humanos.
CEM272 - 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.
CEM273 - Habilidad para resolver conflictos de relación en el marco de la actuación profesional.
CEM274 - Capacidad para tomar decisiones fundamentadas, teniendo en cuenta sus consecuencias presentes y futuras.
CEM275 - Capacidad para programar el propio trabajo, asignando prioridades, cumpliendo con las obligaciones profesionales y evaluando la eficacia del propio programa de trabajo.
CEM276 - Capacidad para de analizar la propia práctica e identificar sus limites y carencias profesionales, y asumir la responsabilidad de la adquisición continuada de conocimientos y destrezas.
CEM277 - Capacidad para presentar conclusiones verbalmente y por escrito, de forma estructurada y adecuada a la audiencia para la que hayan sido preparadas.
CEM278 - Capacidad para preparar de forma efectiva y dirigir reuniones de manera productiva.
CEM279 - Capacidad para gestionar la incertidumbre, el cambio y el estrés en situaciones de trabajo.
CEM280 - Capacidad para gestionar dilemas y problemas éticos identificando los mismos, diseñando estrategias de superación y reflexionando sobre sus resultados.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales)	150	45
Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)	150	15
Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción	150	90

de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.)		

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES
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.
Actividad profesional en el centro de trabajo.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	**PONDERACIÓN MÍNIMA**	**PONDERACIÓN MÁXIMA**
Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios, jornadas y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos	0.0	30.0
Prueba(s) escrita(s): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.	10.0	40.0
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.	50.0	80.0
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.	25.0	55.0

6. PERSONAL ACADÉMICO

6.1 PROFESORADO Y OTROS RECURSOS HUMANOS				
Universidad	**Categoría**	**Total %**	**Doctores %**	**Horas %**
Universidad de Granada	Catedrático de Universidad	27.2	100	27,6
Universidad de Granada	Personal Docente contratado por obra y servicio	1.9	80	1,8
Universidad de Granada	Otro personal docente con contrato laboral	.8	75	,8
Universidad de Granada	Profesor Emérito	.2	100	,2
Universidad de Granada	Profesor Asociado (incluye profesor asociado de C.C.: de Salud)	3.3	70.6	2,4
Universidad de Granada	Profesor Contratado Doctor	7.1	100	7,2
Universidad de Granada	Profesor Colaborador o Colaborador Diplomado	1.2	0	1,2
Universidad de Granada	Profesor colaborador Licenciado	.8	100	,8
Universidad de Granada	Ayudante Doctor	3.1	100	3,1
Universidad de Granada	Profesor Titular de Escuela Universitaria	.8	25	,8
Universidad de Granada	Catedrático de Escuela Universitaria	.2	100	,2
Universidad de Granada	Profesor Titular de Universidad	53.5	100	54,2

PERSONAL ACADÉMICO

Ver Apartado 6: Anexo 1.

6.2 OTROS RECURSOS HUMANOS

Ver Apartado 6: Anexo 2.

7. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

Justificación de que los medios materiales disponibles son adecuados: Ver Apartado 7: Anexo 1.

8. RESULTADOS PREVISTOS

8.1 ESTIMACIÓN DE VALORES CUANTITATIVOS		
TASA DE GRADUACIÓN %	**TASA DE ABANDONO %**	**TASA DE EFICIENCIA %**
30	50	75
CODIGO	**TASA**	**VALOR %**
1	Tasa de éxito	30
3	Tasa de abandono	50
2	Tasa de rendimiento	75

Justificación de los Indicadores Propuestos:

Ver Apartado 8: Anexo 1.

8.2 PROCEDIMIENTO GENERAL PARA VALORAR EL PROCESO Y LOS RESULTADOS

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.

Anualmente, este análisis se realizará tomando como referente los valores fijados para cada indicador en la memoria de verificación y las tendencias que presentan durante los años de implantación del Título.

Dos veces al año -a mediados y a final de curso- el Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad proporcionará a las personas responsables del seguimiento de cada titulación, los siguientes informes con diversidad de indicadores de rendimiento académico desagregados por curso académico, asignatura, grupo y curso:

1.- Indicadores de grado por curso académico y titulación

2.- Nº de alumnos matriculados por asignatura, grupo y curso

3.- Tasas de rendimiento por asignatura, grupo y curso

4.- Tasas de éxito por asignatura, grupo y curso

5.- Tasas de rendimiento por materia y curso

6.- Tasas de éxito por materia y curso

7.- Tasas de rendimiento por asignatura y curso

8.- Tasas de éxito por asignatura y curso

Así mismo, el trabajo fin de grado y el estudio de egresados (procedimiento 5 del Sistema de Garantía de la Calidad del título) darán información sobre el progreso y los resultados de aprendizaje.

9. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD

ENLACE	http://www.ugr.es/~calidadtitulo/autoinf/sgc259t.pdf

10. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

10.1 CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

CURSO DE INICIO	2010

Ver Apartado 10: Anexo 1.

10.2 PROCEDIMIENTO DE ADAPTACIÓN

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 (Facultades de Ciencias del Trabajo y de Ciencias Sociales de Melilla) 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 ENTRE EL PLAN DE ESTUDIOS DE LA DIPLOMATURA EN RELACIONES LABORALES Y EL PLAN DE ESTUDIOS DEL GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

Plan de estudios de Diplomado en Relaciones Laborales		Plan de estudios de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	
Asignatura	Créditos	Asignatura	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 I y II	12
Derecho de la Seguridad Social	10	Derecho de la Seguridad Social I y II	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
Estadística Asistida por Ordenador	4.5	Métodos Estadísticos para la Gestión de Recursos Humanos	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	
Historia del Trabajo	4.5	Créditos Optativos	

TABLA DE EQUIVALENCIA ENTRE EL PLAN DE ESTUDIOS DE LA DIPLOMATURA EN RELACIONES LABORALES Y EL PLAN DE ESTUDIOS DEL GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE MELILLA DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA.

Asignaturas del Plan de Estudios de la Diplomatura en Relaciones Laborales.			Asignaturas del Plan de Estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.		
Elementos de Derecho Público y Privado Derecho Sindical II	Troncal Troncal	12 6	Elementos de Derecho Privado Elementos de Derecho Público Derecho Administrativo Laboral	Básica Básica	6 6 6
Organización y Métodos del Trabajo	Troncal	11	Organización del Trabajo Sociología del Trabajo y de las Organizaciones	Obligatoria Obligatoria	6 6
Historia Social y Política Contemporánea	Troncal	6	Historia de las Relaciones Laborales	Básica	6
Técnicas de Investigación Social y Estadística	Troncal	6	Estadística	Básica	6
Dirección y Gestión de Personal I	Troncal	4,5	Dirección y Gestión de Personal	Obligatoria	6
Sociología		5	Sociología y Técnicas de Investigación Social	Obligatoria	6
Dirección y Gestión de Personal II	Troncal	5,5	Políticas de gestión de recursos humanos	obligatoria	6
Economía Política	Obligatoria	6	Economía	Básica	6
Economía Española y Mundial	Obligatoria	6	Entorno Económico: Economía Mundial y de España	Optativa	6
Seguridad en el trabajo y acción social en la empresa	Troncal	11	Políticas de empleo y protección social Prevención de Riesgos Laborales	Obligatoria Obligatoria	6 6
Prácticas Integradas	Troncal	12	Practicas u optatividad	Obligatoria Obligatoria	6 6
Derecho de la Seguridad Social I	Troncal	4,5	Derecho de la Seguridad Social I	Obligatoria	6
Derecho del Trabajo I	Troncal	4,5	Derecho del Trabajo I	Obligatoria	6
Derecho de la Seguridad Social II	Troncal	6	Derecho de la Seguridad Social II	Obligatoria	6
Derecho del Trabajo II	Troncal	7,5	Derecho del Trabajo II	Obligatoria	6
Contabilidad General	Obligatoria	6	Contabilidad General	Optativa	6
Psicología del Trabajo	Troncal	9	Psicología del Trabajo y de las Organizaciones Desarrollo de personas y grupos en las organizaciones	Básica Obligatoria	6 6
Derecho Sindical I	Troncal	5	Derecho Sindical	Obligatoria	6
Economía de la Empresa I	Obligatoria	6	Administración de Empresas	Básica	6
Derecho Fiscal	Obligatoria	4,5	Derecho de la Empresa	Básica	6
El Proceso Laboral	Obligatoria	6	Derecho procesal laboral	Obligatoria	6

Infracciones y sanciones en el ámbito laboral	Optativa	6	OPTATIVIDAD		6
Organización y financiación de la seguridad social	Optativa	6	OPTATIVIDAD		6
Seguridad Social en la Unión Europea	Optativa	6	OPTATIVIDAD		6
Informática aplicada al a gestión de empresa	Optativa de otro plan	6	OPTATIVIDAD		6
Derecho Mercantil	Optativa de otro plan	4,5	OPTATIVIDAD		6
Contabilidad Financiera	Optativa de otro plan	9	Contabilidad financiera y de gestión	Optativa	6
Marketing I	Optativa de otro plan	4,5	OPTATIVIDAD		6
Economía de la Empresa II	Optativa de otro plan	6	OPTATIVIDAD		6
Organización y Administración de Empresas	Optativa de otro plan	6	Dirección Estratégica de Recursos Humanos	Obligatoria	6
Régimen fiscal de la empresa I	Optativa de otro plan	6	Régimen jurídico de los impuestos empresariales	Optativa	6
Estadística asistida por ordenador (virtual)	Optativa de otro plan	4,5	Métodos Estadísticos para la Gestión de Recursos Humanos	Optativa	6
Procedimientos Tributarios	Optativa de otro plan	4,5	OPTATIVIDAD		6
Economía del Trabajo	Optativa de otro plan	4,5	OPTATIVIDAD		6

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	Métodos Estadísticos para la Gestión de Recursos Humanos	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, tendrán que superar las siguientes asignaturas:

ASIGNATURA	CURSO	CRÉDITOS

Dirección Estratégica de Recursos Humanos	3º	6
Gestión del Conflicto	3º	6
Economía del Trabajo	3º	6
Auditoría de Recursos Humanos	3º	6
Políticas Públicas Sociolaborales	4º	6
Intervención en Riesgos Psicosociales	4º	6
Trabajo Fin de Grado	4º	6

Por su parte, 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).

Todos los alumnos que se acojan al procedimiento de adaptación, deberán acreditar asimismo la competencia lingüística en lengua extranjera de **nivel B1 o superior**, en virtud de los Acuerdos adoptados por la Comisión Académica del Consejo Andaluz de Universidades, sobre contenidos comunes mínimos de las Enseñanzas de Grado, así como de la Circular de 10 de junio de 2010, de la Dirección General de Universidades de la Junta de Andalucía, conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

Todos los créditos cursados de optatividad en el Plan de Estudios del Título de Diplomado en Relaciones Laborales se reconocerán como créditos de optatividad en el Grado, excepto para aquellas asignaturas optativas de la Diplomatura que son obligatorias en el titulo de Grado y se reconocerán como tales.

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

CÓDIGO	ESTUDIO - CENTRO
4019000-18011098	Diplomado en Relaciones Laborales-Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos
4019000-52000488	Diplomado en Relaciones Laborales-Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Melilla

11. PERSONAS ASOCIADAS A LA SOLICITUD

11.1 RESPONSABLE DEL TÍTULO

CARGO	NOMBRE	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO

DOMICILIO	CÓDIGO POSTAL	PROVINCIA	MUNICIPIO

EMAIL	FAX

11.2 REPRESENTANTE LEGAL

CARGO	NOMBRE	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO

DOMICILIO	CÓDIGO POSTAL	PROVINCIA	MUNICIPIO

EMAIL	FAX

El Rector de la Universidad no es el Representante Legal

Ver Apartado 11: Anexo 1.

11.3 SOLICITANTE

El responsable del título no es el solicitante

CARGO	NOMBRE	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO

DOMICILIO	**CÓDIGO POSTAL**	**PROVINCIA**	**MUNICIPIO**
EMAIL	**FAX**		

RESOLUCIÓN AGENCIA DE CALIDAD / INFORME DEL SIGC

Resolución Agencia de calidad / Informe del SIGC: Ver Apartado Resolución Agencia de calidad/Informe del SIGC: Anexo 1.

Apartado 2: Anexo 1

Nombre : 2.1 Justificación del Título propuesto.pdf

HASH SHA1 : 023B432BAFD31AD148A685FBC61699E8E6953E6E

Código CSV : 125719134217153710302072

Ver Fichero: 2.1 Justificación del Título propuesto.pdf

Apartado 4: Anexo 1

Nombre : 4.1 Sistemas de información previa.pdf

HASH SHA1 : 29D1767836AE47F5F19741371063365CCF93A881

Código CSV : 136258037067449588669513

Ver Fichero: 4.1 Sistemas de información previa.pdf

Apartado 4: Anexo 2

Nombre : Título Propio.pdf

HASH SHA1 : 9936B98C87D00AD0B972BDFEA5377B97B33799C8

Código CSV : 136194327285021014380741

Ver Fichero: Título Propio.pdf

Apartado 5: Anexo 1

Nombre : 5.1 Planificación enseñanzas RRLL y RRHH.pdf

HASH SHA1 : EE8F72567AF27BAD948897CF9B247B65AD9EAAD8

Código CSV : 873395407414930050302209

Ver Fichero: 5.1 Planificación enseñanzas RRLL y RRHH.pdf

Apartado 6: Anexo 1

Nombre : 6.1 Personal académico.pdf

HASH SHA1 : 5CCED2F9613DCB74C4C08371BB8415219266B26B

Código CSV : 125707133667868385579333

Ver Fichero: 6.1 Personal académico.pdf

Apartado 6: Anexo 2

Nombre : 6.2 Otros Recursos Humanos.pdf

HASH SHA1 : 94701EC5D952AE6A12F82783766C40D34055B086

Código CSV : 125219698106614392898943

Ver Fichero: 6.2 Otros Recursos Humanos.pdf

Apartado 7: Anexo 1

Nombre : 7.1 Recursos Materiales y Servicios.pdf

HASH SHA1 : 3C7AC28A0D768368323C4BBB1D9293949CEC6CA5

Código CSV : 138327765018034215972318

Ver Fichero: 7.1 Recursos Materiales y Servicios.pdf

Apartado 8: Anexo 1

Nombre : 8.1 Justificación de los indicadores propuestos.pdf

HASH SHA1 : 591286E9D4CCF41F3A3A07CBE79AEA10A15965F4

Código CSV : 126939147916676027874780

Ver Fichero: 8.1 Justificación de los indicadores propuestos.pdf

Apartado 10: Anexo 1

Nombre : 10.1.pdf

HASH SHA1 : 424D9792EEEE02488B89442A8FDB1E93A696A94A

Código CSV : 116392338978910617501246

Ver Fichero: 10.1.pdf

Apartado 11: Anexo 1

Nombre : Delegacion_competencias.pdf

HASH SHA1 : 768510867D28535EAB11D166D158FD460CB2A2A7

Código CSV : 873424081673469222237189

Ver Fichero: Delegacion_competencias.pdf

Apartado Resolución Agencia de calidad/Informe del SIGC: Anexo 1

Nombre : Informe ACCUA Relaciones Laborales y Recursos Humanos.pdf

HASH SHA1 : 02B88BFD758E9B095986CDDC8A65114302689209

Código CSV : 873392531372053065886699

Ver Fichero: Informe ACCUA Relaciones Laborales y Recursos Humanos.pdf

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,

csv: 125719134217153710302072

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.

A raíz de la nueva denominación del título, y visto la adecuación del mismo a la realidad laboral de los titulados, se plantea la inclusión en el mismo de itinerarios (o menciones) de intensificación de contenidos que encaucen las competencias que el alumno desarrollará en los distintos ámbitos de empleo. Como consecuencia, se incluyen en el título las menciones de *Asesoría Laboral-Fiscal-Contable* y de *Dirección y Gestión de Recursos Humanos.* Fruto de la introducción en la denominación del Grado de los términos "Recursos Humanos" ajusta la titulación a la realidad, ya que en la Diplomatura se abordaban más contenidos de recursos humanos que en ninguna otra carrera universitaria. Se abre así una nueva perspectiva en la que el título va a dotar al profesional de una identidad propia y diferenciada, que tendrá su continuidad en estudios de máster y doctorado que se sustentarán sobre los diferentes objetos de estudio del título de grado.

Conviene en este momento citar la experiencia de otras universidades en este aspecto en el que la definición de itinerarios (con denominaciones similares) se considera como una mejora de la propuesta académica del título de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, entre las que se encuentran la Universidad de Zaragoza (Itinerario en Asesoría Jurídico-laboral, Itinerario Dirección y Gestión de Recursos Humanos), la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM) (mención en Dirección de Recursos Humanos, mención en Regulación Laboral), la Universidad de Alicante (Itinerario en Asesoría de Empresa, Itinerario en Gestión de Recursos Humanos) y la Universitat Autònoma de Barcelona (Mención "Jurídico Laboral" y Mención "Organización del Trabajo"), entre otras.

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

csv: 125719134217153710302072

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.
  Y las del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Málaga, con Delegación en Melilla.

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 Developpement 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)

csv: 125719134217153710302072

Diploma Universitario in Relazioni industriali
Laurea Trennale 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-Universitá 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 Socilogía do Trabalho

REINO UNIDO
Universidad de Warwick.Warwick Businees 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 hile **(**http://www.uas.cl) que ofrece el título medio de *"Técnico de nivel superior en Administración de Personal"*.

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.

csv: 125719134217153710302072

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.

Asimismo la Junta de Centro de la Facultad de Ciencias Sociales de Melilla aprobó el 6 de Octubre de 2008, la creación de un Equipo Docente de la Titulación , para la elaboración del anteproyecto de plan de estudio del Grado de Relaciones laborales y Recursos Humanos. En dicha sesión se aprobó la composición del mencionado equipo, que quedó integrado por El director del Centro, la coordinadora de la titulación, un representante del PAS, un estudiante, un asesor externo y cuatro profesores del centro.

Por último, decir que para la elaboración del Plan de Estudios, los Equipos Docentes han 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.

Las modificaciones que se incluyen en el documento MODIFICA, son fruto del análisis de los sucesivos informes de la Comisión de Garantía Interna de la Calidad, que han permitido reflexionar sobre la oferta formativa modular, y su mejora, traduciéndose ésta en los itinerarios que se incluyen en este documento. Estos itinerarios pretenden facilitar la consecución de los objetivos (2) y (3) anteriores, el primero sobre difusión y mejora de la imagen de la titulación (ya que en la actualidad la identificación de los profesionales en Recursos Humanos con el título es indiscutible) y el segundo sobre la inserción laboral en ámbitos plenamente asentados como son la Asesoría de Empresa y el ejercicio de la profesión de Graduado Social, así como el ya mencionado de Dirección y Gestión de Recursos Humanos.

Esta reflexión ha tenido lugar en el seno de la Comisión de Garantía Interna de la Calidad del título (acta de 23/1/2013), así como en la Comisión de Ordenación Académica de la Facultad de Ciencias del Trabajo (acta de 22/12/2012).

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

csv: 125719134217153710302072

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.

En el curso 2013-2014, la Facultad solicita una modificación del plan de estudios que, tras seguir los distintos pasos previstos en la normativa de modificación del plan de estudios de la Universidad de Granada, se aprobó en sesión de Consejo de Gobierno de 24 de febrero de 2014. Este cambio consiste fundamentalmente en:
* Incorporación de un curso de adaptación para Diplomados.
* Cambios en la organización temporal de algunas asignaturas del Plan de Estudios.
* Cambio en el carácter optativo/obligatorio de alguna asignatura.
* Se hace una revisión de algunos aspectos formales del título (actualización de las diferentes normativas que afectan al título, se añaden algunos aspectos que antes no se pedían en la aplicación informática, etc.).
* Modificaciones para responder a las recomendaciones del informe de verificación de la AGAE.

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

csv: 125719134217153710302072

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.

csv: 125719134217153710302072

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

Sistemas de información previa comunes a la UGR

La Universidad de Granada desarrolla una significativa actividad promocional, divulgativa y formativa dirigida a estudiantes de nuevo ingreso, haciendo un especial hincapié en proporcionar información respecto del proceso de matriculación, la oferta de titulaciones, las vías y requisitos de acceso, así como los perfiles de ingreso atendiendo a características personales y académicas adecuadas para cada titulación.

En este sentido, el uso de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación, constituye un instrumento fundamental para la diversificación de los canales de difusión, combinando la atención personalizada con las nuevas tecnologías.

Las medidas concretas que vienen desarrollándose para garantizar un correcto sistema de información previa a la matriculación son las siguientes:

a) Guía de información y orientación para estudiantes de nuevo acceso

La "Guía de Información y Orientación para estudiantes de nuevo acceso" se editó por primera vez en septiembre de 2008, por el Secretariado de información y participación estudiantil del Vicerrectorado de Estudiantes, como herramienta fundamental para los futuros estudiantes a la hora de escoger alguna de las titulaciones de la Universidad de Granada. Desde entonces, se edita anualmente la "Guía del futuro estudiante de la UGR" (http://ve.ugr.es/pages/futuros_estudiantes/index).

Esta Guía contiene toda la información necesaria, tanto en el plano académico como en el particular, para el acceso a los estudios universitarios; se trata de un instrumento que se utiliza en las ferias y salones del estudiante, en las charlas en los institutos y en todos aquellos actos informativos sobre el acceso a las titulaciones de la Universidad de Granada.

b) Jornadas de Orientación Universitaria en los institutos

Estas Jornadas están coordinadas por el Servicio de Alumnos del Vicerrectorado de Estudiantes. Se desarrollan en los propios institutos de enseñanza secundaria de la provincia de Granada, y son impartidas por miembros del Vicerrectorado de Estudiantes y por docentes de las distintas ramas de conocimiento en las que se encuadran las titulaciones ofrecidas por la Universidad de Granada. Sus destinatarios son los alumnos y alumnas de 2º de Bachillerato, y los orientadores de los Centros docentes de Bachillerato. La fecha de realización, su organización y su contenido están fijados y desarrollados de acuerdo con la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía.

c) Jornadas de Puertas Abiertas

Desde el curso académico 2008-2009, la Universidad de Granada desarrolla unas "Jornadas de Puertas Abiertas" en las que los futuros estudiantes universitarios pueden conocer los diferentes Centros Universitarios, sus infraestructuras, las titulaciones en ellos impartidas, además de entrar en contacto con sus equipos de dirección, con el profesorado y el personal de administración y servicios. A través de estas visitas guiadas por cada Centro Universitario, los futuros alumnos pueden resolver sus dudas sobre los servicios dirigidos a estudiantes, las condiciones de acceso a las distintas titulaciones, los medios materiales y humanos adscritos a ellas, y sobre cuantos extremos sean relevantes a la hora de elegir una carrera universitaria.

Dichas visitas se completan con la organización de charlas en los propios Centros, en las que se intenta ofrecer una atención más personalizada sobre titulaciones, perfiles y/o servicios. Además, está previsto el desarrollo de encuentros dirigidos a los orientadores de los Centros de Bachillerato.

La fecha de realización de las Jornadas de Puertas Abiertas está prevista entre los meses de marzo y mayo de cada curso académico.

d) Información sobre el proceso de preinscripción

La información previa a la matriculación que los estudiantes tienen a su disposición en la *web* del Vicerrectorado de Estudiantes (http://ve.ugr.es/) en el momento de formalizar su matrícula, es la que a continuación se detalla:

csv: 136258037067449588669513

1. Vías y requisitos de acceso: engloba las diferentes vías de acceso, dependiendo de la rama de conocimiento por la que haya optado el estudiante en el bachillerato. En cuanto a los requisitos de acceso, los estudiantes deberán encontrarse en algunas de las situaciones académicas recogidas según el Distrito Único Universitario Andaluz. (Esta información deberá estar en manos de los estudiantes una vez que realicen la preinscripción y no es del todo indispensable en los sobres de matrícula).

2. Perfil de ingreso: Habrá un perfil específico para cada titulación recogido en la memoria de verificación. De esta forma, los estudiantes podrán orientarse sobre las capacidades, conocimientos e intereses idóneos para iniciar ciertos estudios y acciones de compensación ante posibles deficiencias, sobre todo durante los primeros años de la titulación.

3. Titulaciones y notas de corte: Se proporciona un mapa conceptual sobre las Facultades y Escuelas en la cuales se imparten cada una de las titulaciones, así como un mapa físico de la universidad y la situación de cada uno de los campus.

4. Características del título: planes de estudios de cada titulación específica y su correspondiente plan de ordenación docente.

5. Plazos que los estudiantes deberán saber en el momento de la matriculación: el plazo de matrícula, de alteración de matrícula, de convalidación, reconocimiento de créditos, etc.; junto con la documentación que tienen que presentar, para evitar posibles errores ya que la mayoría de los estudiantes de primer año no sabe cómo realizar una acción administrativa en la secretaría de su Facultad o Escuela.

6. Periodos de docencia de cada curso académico general de la Universidad: calendario académico indicando el calendario oficial de exámenes.

7. Información general de la Universidad: becas y ayudas, intercambios nacionales e internacionales, servicios de la Universidad vinculados directamente con los estudiantes y sus prestaciones, entre ellos, especialmente, información y cartón de solicitud del Carnet Universitario e información sobre el Bono-Bus Universitario.

e) La *web* de la Universidad de Granada: http://www.ugr.es

La página *web* de la Universidad de Granada se constituye en una herramienta fundamental de información y divulgación de las Titulaciones, Centros y resto de actividades de especial interés para sus futuros estudiantes.

f) La *web* de grados de la Universidad de Granada: http://grados.ugr.es

Esta plataforma de titulaciones de grado de la Universidad de Granada contiene toda la oferta formativa de la universidad. En ella, se puede encontrar toda la información relativa a:

- Las titulaciones de grado
- El acceso a la Universidad de Granada.
- La ciudad de Granada.
- La propia Universidad.
- Las salidas profesionales de los títulos
- Las ventajas de los títulos de grado de la Universidad de Granada.

La información sobre los títulos está organizada en ramas de conocimiento y, dentro de cada una de ellas, cada titulación tiene su propia web informativa.

Sistemas de información previa propios del Centro o Titulación

Además de las acciones que con carácter general realiza la Universidad de Granada, la Facultad de Ciencias del Trabajo dispone de toda la información académica, recursos, programa propio de investigación, personal, etc. en su web oficial (http://citrab.ugr.es). Asimismo, en relación con la Titulación de Graduado/a en Relaciones Laborales y Recursos Humanos la Facultad de Ciencias del Trabajo viene desarrollando actividades complementarias de información específica sobre las titulaciones impartidas en ella:

a.- Los PIE (Puntos de Información al Estudiante)

Dependientes del Vicerrectorado de Estudiantes, existe en la Facultad de Ciencias del Trabajo un PIE (Punto de información al estudiante), atendidos por alumnos y alumnas de los últimos cursos, cuyo función es informar a todos los estudiantes del Centro de los Servicios de la Universidad de Granada e, igualmente, proporcionar la misma información a quienes tengan interés en cursar alguna de las

csv: 136258037067449588669513

titulaciones impartidas por la Facultad.

b.- Asistencia para la realización de la automatrícula

El equipo de dirección del Centro atiende, aconseja, guía y orienta sobre el proceso de matriculación a los futuros y/o nuevos estudiantes. Esta orientación se lleva realizando a lo largo de varios cursos, a partir de una convocatoria que en el curso 2008-2009 ha constituido la número XIII. En ella se capacita para la información y orientación al alumnado de la Facultad de Ciencias del Trabajo. El equipo decanal y el administrador del centro forman a un grupo de alumnas y alumnos que, durante todo el proceso de matriculación, asesoran al alumnado de nuevo ingreso.

c.- Participación en el desarrollo de las Visitas a los institutos

En los meses de julio y septiembre, se cuenta con grupos de alumnos y alumnas que informan a los alumnos de los IES. Estos alumnos/as informantes han sido previamente formados a través del curso de "Capacitación para la información y orientación al estudiante" que se desarrolla a lo largo de todo el mes de junio en la propia Facultad de Ciencias del Trabajo.

d.- Jornadas de Puertas Abiertas

Cada mes de marzo, se realiza en la Facultad de Ciencias del Trabajo una semana de puertas abiertas para que los alumnos de Bachillerato y Formación Profesional se informen de las titulaciones que se ofertan en la Facultad. Los servicios encargados de atender sus cuestiones e informarles son el Vicedecanato de Estudiantes y Prácticas Externas, la Delegación de Estudiantes y los puntos de información estudiantil (PIE). Uno de estos días se dedica a las "Jornadas de Orientación a la Universidad para los Estudiantes de Bachillerato", donde reciben charlas informativas al respecto y se atienden sus cuestiones por los ponentes de dichas jornadas.

~~**e.- La Guía del Estudiantado**~~

~~Cada curso académico se edita a su inicio la Guía del Estudiantado en la que se incluye toda la información de interés para los estudiantes sobre la Facultad de Ciencias del Trabajo: su presentación organizativa, la distribución de los cursos con asignación de aulas, profesorado, horario, calendario de exámenes e información sobre los distintos servicios que ofrece la Facultad para desarrollo de la actividad docente y que el alumno necesita conocer. Esta Guía que se edita en soporte papel, igualmente está a disposición del alumnado en la página web de la Facultad.~~

e ~~f~~.- La Guía del Estudiante Extranjero

La Facultad de Ciencias del Trabajo viene editando en su página web un apoyo al Estudiante Extranjero, en inglés, dirigida a los estudiantes interesados en disfrutar de sus becas de movilidad en Granada. Además, se lleva a cabo una intensa labor de divulgación, utilizando como herramienta básica esta Guía, para proporcionar toda la información necesaria a futuros estudiantes de la Facultad procedentes de otros Estados.

f ~~g~~.- Otras actividades

Simultáneamente a estas acciones, se llevan a cabo otras en los propios centros de bachillerato y de formación profesional tales como, talleres de información al alumnado sobre las titulaciones que se imparten en la Facultad / E.T.S. y sus salidas profesionales. Todo ello se acompaña de la información gráfica correspondiente: cartelería y trípticos informativos sobre las diferentes titulaciones. Estas acciones son realizadas por el propio profesorado de la Facultad y representantes de los estudiantes, dentro del marco informativo establecido por la propia Universidad de Granada para este tipo de acciones.

La Página Web de la Facultad de Ciencias Sociales de Melilla

En 2008 y gracias a un plan de mejora de la calidad docente dentro del Contrato-Programa 2008, se renovó la página web de la E.U. de Ciencias Sociales, hoy Facultad de Ciencias Sociales de Melilla.

En junio de 2010 se volvió a mejorar el diseño haciéndolo más atractivo y accesible para todos sus usuarios. Actualmente se está realizando un nuevo diseño de la Web de nuestra Facultad, para hacerla más moderna y accesible. Estimamos que a finales del presente año 2014 ya estará operativa, con nuevos enlaces, con accesos directos, etc.

La dirección de la página web de la Facultad de Ciencias Sociales de Melilla es:

http://eues.ugr.es/eues/index.php

Como complemento a la actividad docente tradicional, los profesores y alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales de Melilla, cuentan con la posibilidad de utilizar dos plataformas de apoyo a la docencia a través de internet. Estas dos plataformas, puestas a disposición de toda la comunidad universitaria por la Universidad de Granada, son la SWAD (Sistema Web de Apoyo a la Docencia) y el Tablón de Docencia.

csv: 136258037067449588669513

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 3 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.

MODIFICACIÓN NO SUSTANCIAL 2025

De acuerdo con el requerimiento de la Disposición Transitoria quinta del RD 822/2021, de 28 de septiembre, el título se adscribe al siguiente ámbito de conocimiento: "Ciencias sociales, trabajo social, relaciones laborales y recursos humanos, sociología, ciencia política y relaciones internacionales".

ESTRUCTURA DE LA FORMACIÓN BÁSICA (60 créditos)		
MATERIA/ASIGNATURA	**ECTS**	**ÁMBITO DE CONOCIMIENTO**
Economía	6	Ciencias económicas, administración y dirección de empresas, márquetin, comercio, contabilidad y turismo
Elementos de Derecho Privado	6	Derecho y especialidades jurídicas
Elementos de Derecho Público	6	Derecho y especialidades jurídicas
Historia de las Relaciones Laborales	6	Ciencias sociales, trabajo social, relaciones laborales y recursos humanos, sociología, ciencia política y relaciones internacionales
Sociología y Técnicas de Investigación Social	6	Ciencias sociales, trabajo social, relaciones laborales y recursos humanos, sociología, ciencia política y relaciones internacionales
Administración de Empresas	6	Ciencias sociales, trabajo social, relaciones laborales y recursos humanos, sociología, ciencia política y relaciones internacionales
Derecho de la Empresa	6	Ciencias sociales, trabajo social, relaciones laborales y recursos humanos, sociología, ciencia política y relaciones internacionales
Estadística	6	Matemáticas y estadística
Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	6	Ciencias sociales, trabajo social, relaciones laborales y recursos humanos, sociología, ciencia política y relaciones internacionales
Teoría de las Relaciones Laborales	6	Ciencias sociales, trabajo social, relaciones laborales y recursos humanos, sociología, ciencia política y relaciones internacionales
TOTAL	**60**	

CSV: 873395407414930050302209 - Verificable en https://sede.educacion.gob.es/cid y Carpeta Ciudadana https://sede.administracion.gob.es

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 Empresas	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	6	Gestión del Conflicto	6
Economía del	6	Economía del Trabajo	6
Sistemas de 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**

CSV: 873395407414930050302209 - Verificable en https://sede.educacion.gob.es/cid y Carpeta Ciudadana https://sede.administracion.gob.es

ESTRUCTURA MODULAR DE 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
	Gestión de la calidad y Recursos Humanos	6	Optativa
	Gestión de los sistemas de retribución	6	Optativa
	Métodos Estadísticos para la Gestión de Recursos Humanos	6	Optativa
Entorno Económico, Estrategia Empresarial, Contabilidad y Fiscalidad	Dirección Estratégica de la Empresa	6	Obligatoria
	Entorno Económico: Economía Mundial y de España	6	Optativa
	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	Informática de soporte a interacción laboral *(sólo se imparte en la Facultad de Ciencias Sociales Campus de Melilla)*	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 (sólo se imparte en la Facultad de Ciencias del Trabajo del Campus de Granada)	6	Optativa
	Mediación y arbitraje en Derecho Privado	6	Optativa
	Derecho Penal del Trabajo	6	Optativa
TOTAL CRÉDITOS		**114**	

CSV: 873395407414930050302209 - Verificable en https://sede.educacion.gob.es/cid y Carpeta Ciudadana https://sede.administracion.gob.es

La estructura de la optatividad tiene como objetivo profundizar en los contenidos propios del título. Se ofertan dos menciones, para aquellos alumnos que deseen cursarlas, con la definición de dos itinerarios formativos que proporcionan sendas menciones específicas en *Dirección y Gestión de Recursos Humanos* y en *Asesoría Laboral, Fiscal y Contable*, que a su vez faciliten al alumno la continuación de sus estudios de Grado en posgrados específicos en estos ámbitos con una mayor base de conocimiento. La oferta de estas dos menciones se concreta en las siguientes asignaturas optativas, que el alumno deberá cursar para obtener la correspondiente mención:

Mención	**Materia/Asignatura**	**Créditos**	**Carácter**
Dirección y Gestión de Recursos Humanos	Contabilidad General	6	Optativa
	Selección y Formación de Personal	6	Optativa
	Gestión de la Calidad y Recursos Humanos	6	Optativa
	Métodos Estadísticos para la Gestión de Recursos Humanos	6	Optativa
	3 asignaturas a elegir	18	Optativa
Asesoría Laboral, Fiscal y Contable	Contabilidad General	6	Optativa
	Contabilidad Financiera y de Gestión	6	Optativa
	Régimen Jurídico de los Impuestos Empresariales	6	Optativa
	Régimen jurídico de los trabajadores extranjeros en España	6	Optativa
	Informática de soporte a interacción laboral (sólo para la Facultad de Ciencias Sociales en el Campus de Melilla)	0 (6)	Optativa
	3 asignaturas a elegir (2 en la Facultad de Ciencias Sociales del Campus de Melilla)	18 (12)	Optativa

El alumno completará los créditos cursando la asignatura obligatoria Trabajo fin de Grado, más dos asignaturas obligatorias de 4º curso.

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.

CSV: 873395407414930050302209 - Verificable en https://sede.educacion.gob.es/cid y Carpeta Ciudadana https://sede.administracion.gob.es

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 (*)

(*) Por acuerdo de Consejo de Gobierno de 19 de marzo de 2014, las asignaturas optativas se incluyen sin asignación específica de semestre. La ubicación temporal de las asignaturas optativas, que se detalla a continuación es, por tanto, sólo **orientativa**

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	Dirección Estratégica de la Empresa	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 I	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

CSV: 873395407414930050302209 - Verificable en https://sede.educacion.gob.es/cid y Carpeta Ciudadana https://sede.administracion.gob.es

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	Derecho de la Seguridad Social II	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	Gestión de los sistemas de Retribución **(optativa)**	6
4	1	Protección Jurisdiccional del Derecho de Crédito **(optativa)** (sólo se imparte en la Facultad de Ciencias del Trabajo del Campus de Granada)	6
4	1	Entorno Económico: Economía Mundial y de España **(optativa)**	6
4	1	Régimen Jurídico de los impuestos empresariales **(optativa)**	6
4	1	Métodos Estadísticos para la Gestión de Recursos Humanos **(optativa)**	6
4	1	Historia del Trabajo **(optativa)**	6
		Elegir tres optativas	
4	2	Prácticas externas **(optativa)**	6
4	2	Trabajo fin de grado	6
4	2	La Empresa ante el Derecho Tributario **(optativa)**	6
4	2	Contabilidad Financiera y de Gestión **(optativa)**	6
4	2	Selección y Formación de Personal **(optativa)**	6
4	2	Género y Políticas de Igualdad en el ord. laboral **(optativa)**	6
4	2	Mediación y Arbitraje en Derecho Privado **(optativa)**	6
4	2	Gestión Informatizada Laboral y de Seguridad Social **(optativa)**	6
4	2	Informática de soporte a interacción laboral **(optativa)** *(sólo se imparte en la Facultad de Ciencias Sociales Campus de Melilla)*	6
		Elegir cuatro optativas	

CSV: 873395407414930050302209 - Verificable en https://sede.educacion.gob.es/cid y Carpeta Ciudadana https://sede.administracion.gob.es

La distribución de las asignaturas en cursos y semestres refleja la organización de la oferta por parte del Centro, de acuerdo con los conocimientos mínimos necesarios previos para cursar cada una de estas asignaturas, 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.

Respecto de las asignaturas Prácticas Externas (optativa) podrá ofertarse también en el séptimo semestre, en función de la oferta que se disponga anualmente de Prácticas Externas, para ajustarse a las necesidades académicas y administrativas del 4º curso.

Para poder inscribirse en el Trabajo de Fin de Grado el alumno deberá cumplir los requisitos previstos en ~~las DIRECTRICES DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA SOBRE EL DESARROLLO DE LA MATERIA "TRABAJO DE FIN DE GRADO" DE SUS TITULOS DE GRADO (Aprobadas en Consejo de Gobierno de 4 de marzo de 2013), NCG187/2:~~ el Reglamento del Trabajo o Proyecto fin de Grado de la Universidad de Granada y la Normativa propia del Centro.

~~Para poder inscribirse en las prácticas el alumno deberá de haber superado 60 créditos ECTS de carácter formación básica y 108 créditos ECTS de carácter obligatorio~~ Para poder realizar las Prácticas Externas el estudiante deberá de haber superado un mínimo de 168 créditos ECTS de los cuales al menos 48 créditos ECTS deberán tener carácter de formación básica. 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 y mediación, gestión de prevención de riesgos laborales, etc., en consonancia con la estructura de las menciones de Dirección y Gestión de Recursos Humanos y de Asesoría Laboral, Fiscal y Contable. 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.), atendiendo a los dos itinerarios formativos.

En virtud de los Acuerdos adoptados por la Comisión Académica del Consejo Andaluz de Universidades, sobre contenidos comunes mínimos de las Enseñanzas de Grado, así como de la Circular de 10 de junio de 2010, de la Dirección General de Universidades de la Junta de Andalucía, los estudiantes que cursen este Grado deberán acreditar, antes de la obtención del Título, la competencia lingüística en una lengua extranjera de nivel B1 o superior, conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

CSV: 873395407414930050302209 - Verificable en https://sede.educacion.gob.es/cid y Carpeta Ciudadana https://sede.administracion.gob.es

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
- Universitá degli Studi di Brescia I BRESCIA01
- Università degli Studi di Siena I SIENA01
- Universitá 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 Paraiba (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
- 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

CSV: 873395407414930050302209 - Verificable en https://sede.educacion.gob.es/cid y Carpeta Ciudadana https://sede.administracion.gob.es

- 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

Ayudas económicas para financiar la movilidad

En el título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, así como en el resto de los estudios que oferta la Universidad de Granada y dentro de las limitaciones económicas que se presenten en cada curso académico, son varias las ayudas económicas a las que un alumno puede acogerse para facilitar su movilidad. Entre otras, las ayudas que concede la U.E., Junta de Andalucía y Ministerio de Educación y Ciencia.

Mecanismos de seguimiento, evaluación y asignación de créditos, así como el reconocimiento posterior, tras haber realizado acciones de movilidad

Los mecanismos de seguimiento, evaluación y asignación de créditos, así como el reconocimiento posterior, tras haber realizado acciones de movilidad son competencia del Vicedecanato de Relaciones Internacionales y/o Vicedecanato de Estudiantes y Prácticas Externas (en Granada) y Vicedecanato de Alumnos y Extensión Universitaria (en Melilla); en el caso de que lo considerara necesario, es la Comisión de Ordenación Académica, el órgano competente para la resolución de los mismos.

Adecuación de las acciones de movilidad a los objetivos del Título

Los convenios establecidos con otras Universidades en relación a la movilidad de los estudiantes del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, se ajustan a los objetivos del Título, en el sentido que los planes de estudio de las titulaciones de destino en la medida de lo posible, se adecúan a los del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, tanto en contenidos como en competencias alcanzables por el alumnado.

CSV: 873395407414930050302209 - Verificable en https://sede.educacion.gob.es/cid y Carpeta Ciudadana https://sede.administracion.gob.es

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

Dado que en la aplicación informática no es posible introducir los datos desagregados por Campus, se han introducido los datos correspondientes a los dos Campus.

A continuación se incluyen los datos desglosados en dos tablas para cada uno de los Campus

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE GRANADA

CATEGORIA	% PDI	% DOCTORES	% HORAS
CATEDRÁTICO DE ESCUELA UNIVERSITARIA	1,1%	100%	1,1%
CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD	12,9%	100%	13,6%
PROFESOR ASOCIADO	12,3%	36%	8,2%
PROFESOR COLABORADOR LICENCIADO	2,9%	100%	3,0%
PROFESOR COLABORADOR O COLABORADOR DIPLOMADO	2,0%	0%	2,1%
PROFESOR AYUDANTE DOCTOR	4,4%	100%	4,6%
PROFESOR CONTRATADO DOCTOR	16,0%	100%	16,8%
OTRO PERSONAL DOCENTE CON CONTRATO LABORAL	2,0%	78%	2,1%
PERSONAL DOCENTE CONTRATADO POR OBRA O SERVICIO	2,6%	67%	2,7%
PROFESOR TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA	2,4%	0%	2,5%
PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD	41,2%	100%	43,2%
OTRO PROFESOR FUNCIONARIO	0,2%	100%	0,2%
SUMA	100,0%	86%	100,0%

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE MELILLA

CATEGORIA	% PDI	% DOCTORES	% HORAS
PROFESOR ASOCIADO LABORAL	34,5%	27,6%	30%
PROFESOR COLABORADOR LICENCIADO	10,3%	11,4%	100%
PROFESOR COLABORADOR O COLABORADOR DIPLOMADO	3,4%	3,8%	0%
PROFESOR CONTRATADO DOCTOR	13,8%	15,2%	100%
PROFESOR TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA	31,0%	34,3%	11%
PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD	6,9%	7,6%	100%
SUMA	100,0%	100,0%	45%

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

csv: 125707133667868385579333

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 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.

En la Facultad de Ciencias Sociales del Campus Universitario de Melilla están presentes 12 Áreas de Conocimiento según el siguiente reparto:

Nº DE PROFESORES: 27
PORCENTAJE CON DEDICACIÓN A TIEMPO COMPLETO: 66,6 %
PORCENTAJE DE PROFESORADO DE LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS: 52 %
PORCENTAJE DE P.D.I. LABORAL A TIEMPO COMPLETO: 11 %
PORCENTAJE DE DOCTORES: 37 %

ÁREAS DE CONOCIMIENTO CON DOCENCIA
DERECHO ADMINISTRATIVO
DERECHO CIVIL
DERECHO CONSTITUCIONAL
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
DERECHO FINANCIERO Y TRIBUTARIO
DERECHO MERCANTIL
ECONOMÍA APLICADA
ECONOMÍA FINANCIERA Y CONTABILIDAD
ESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN OPERATIVA
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
PSICOLOGÍA SOCIAL
SOCIOLOGÍA

csv: 125707133667868385579333

MECANISMOS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES, Y DISCAPACIDAD.

Sistemas de información, acogida y orientación a estudiantes con necesidades educativas especiales

La Universidad de Granada cuenta con una Delegación del Rector para la Atención a Personas con Necesidades Especiales (http://dcab.ugr.es/pages/atencion_personas_necesidades_especiales) que pretende cumplir los compromisos de la UGR con las personas y colectivos con algún grado de déficit, dependencia o discapacidad en cualquiera de los ámbitos de su actuación como universidad pública. Igualmente tiene como función proveer los medios y recursos necesarios para proteger la igualdad de derechos y oportunidades, favorecer la concienciación, sensibilización, solidaridad e integración sociales y propiciar el incremento del bienestar y calidad de vida de estas personas y colectivos con necesidades especiales. A su vez, el Servicio de Atención Estudiantil del Vicerrectorado de Estudiantes (http://ve.ugr.es/pages/sae/atencion_social) cuenta con un programa de "Intervención social hacia estudiantes con discapacidad", cuyo objetivo es proporcionar apoyo humano y técnico a los estudiantes con dificultades auditivas, visuales, físicas y/o de movilidad, o con Necesidades Educativas Especiales.

Por otra parte, la Facultad de Ciencias del Trabajo (Granada) y la Facultad de Ciencias Sociales (Melilla) participan en el programa de apoyo y orientación a los estudiantes con necesidades especiales y en particular, el Vicedecanato de Estudiantes y Prácticas Externas (en Granada) y Vicedecanato de Alumnos y Extensión Universitaria (en Melilla) asume las funciones de atención a personas con necesidades especiales que pueda haber en el Centro y nombra un tutor para estos alumnos.

Igualdad de oportunidades mujeres y hombres

Respecto los mecanismos para garantizar los principios de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, en la Universidad de Granada existe una "Unidad de Igualdad entre mujeres y hombres" (http://unidadigualdad.ugr.es/), cuyo objetivo de promover el respeto y la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el seno de la institución. En la Facultad de Ciencias del Trabajo existe un "Plan de igualdad de género" (http://citrab.ugr.es/pages/centro/igualdad) cuyos objetivos son entre otros, la proporcionalidad de género en el acceso a los cargos de representación por nombramiento, la difusión de información del plan de igualdad de género entre la comunidad universitaria, etc. La Facultad de Ciencias Sociales de Melilla se ha acogido al plan de igualdad de la Universidad de Granada.

csv: 125707133667868385579333

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Según la Resolución de la Universidad de Granada de 3 de diciembre de 2004, BOJA de 7 de enero de 2005, por la que se publica la Relación de Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Granada, la Facultad de Ciencias del Trabajo tiene la siguiente plantilla:

1 Administrador
1 Adjunto al Administrador
2 Responsables de Negociado
1 Responsable de Negociado
1 Responsable de Negociado de Dirección
1 Responsable Negociado de Idiomas
4 Puesto base
1 Administrativo Ofimática

1 Encargado Equipo de Conserjería Mañana
1 Encargado Equipo de Conserjería Tarde
2 T.E. Medios Audiovisuales
4 T.A. Servicios Conserjería
3 T.A. Servicios Conserjería
1 T.A S.T.O.E.M.
3 Técnicos de Laboratorio
2 Técnicos Informático
6 Técnicos Aux. de Limpieza
2 Técnicos Aux. de Limpieza
1 Técnico Aux. de Mantenimiento

En la Facultad de Ciencias Sociales de Melilla la responsabilidad en la gestión administrativa y de los servicios de apoyo a la Comunidad Universitaria es asumida, por delegación del Gerente de la Universidad, por un Administrador a quien corresponde la jefatura de personal en el ámbito del Personal de Administración y Servicios adscrito a la Facultad. Este personal de administración y servicios, junto con el resto del personal adscrito al Campus Universitario de Melilla, cumple con las obligaciones y responsabilidades que tienen asignadas como apoyo a la gestión administrativa del Centro y de los Departamentos con docencia en la Titulación.

Actualmente, la estructura organizativa de este sector del personal es la siguiente:

Secretaría
1 Administradora
1 Miembro de la Escala de Gestión
8 Miembros de la Escala Administrativa
2 Miembros de la Escala Auxiliar de Universidad

Conserjería
2 Coordinadores de Servicio
11 Ayudantes de Servicio
3 Técnicos Auxiliares de Conserjería
2 Encargados de Equipos
2 Encargados de Medios audiovisuales

Biblioteca
1 Jefa de servicio
4 Técnicos Especialistas
2 Auxiliares de Biblioteca

- **Adecuación del profesorado y personal de apoyo al plan de estudios disponibles**

El profesorado actual se adecua perfectamente y de manera completa al plan de estudios propuesto en función de su experiencia docente e investigadora y de su plena integración en las tareas académicas y de administración derivadas de éste.

csv: 125219698106614392899943

Tanto la enseñanza de materias propias de las áreas de Relaciones Laborales y Recursos Humanos como la labor desarrollada en la investigación personal y colectiva, así como, la dirección, en el caso del profesorado habilitado para ello, a iniciación de la investigación a personal en formación y la dirección de proyectos de investigación capacitan de manera plena al personal docente en estas actividades.

La larga experiencia en años, indica el elevado nivel de preparación del profesorado para el desempeño de las actividades propias del nuevo título, partiendo de una titulación que comenzó en 1929 en la Escuela Social de Granada y que se transformó en 1990 en la Escuela Universitaria de Graduados Sociales; es por ello, que esta titulación cuenta con una extensa tradición en la Universidad de Granada y en la Comunidad Autónoma.

csv: 125219698106614392898943

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

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE GRANADA

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	25	X	X	X	X	X
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
1	94	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~~
1	100	X	X	30	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
Sala de Grados	34	X	X	X	X	X
Sala de Tutorías	3					X
Despacho Relaciones Internacionales	2					X
Delegación Alumnos	3					X
Sala de Becarios	3					X
Secretaría y Administración	Servicios administrativos del Centro (91.42 m2)					X

El Centro comparte con la ~~E.U.~~ Facultad de Trabajo Social el servicio de reprografía, encargado a una empresa concesionaria.

csv: 138327765018034215972318

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~~ Vicedecanato 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.

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 m^2 que acogen a 142 profesores, de lo que resulta una ratio de 2,55 m^2/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 antesalas 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~~ Facultad 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

csv: 138327765018034215972318

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.

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE MELILLA

Respecto a la Facultad de Ciencias Sociales de Melilla, sita en el Campus Universitario de Melilla de la Universidad de Granada, consta de cuatro edificios:

1) **EDIFICIO PRINCIPAL: Es el edificio de la Antigua Escuela Normal. En sus instalaciones se encuentran:**

   Servicios Administrativos.
   Despachos de los Decanos.
   Despachos de los Profesores.
   Salón de Actos.
   Salón de Grados.
   Salas de Juntas.
   Aulas de Informática.
   Biblioteca.
   Reprografía.
   Salas de Estudios.
   Aulas de Apoyo.
   Sala de Videoconferencias.

2) **AULARIO**: Compuesto de por 14 Aulas.

3) **EDIFICIO DE LA CAFETERIA**.

4) **EDIFICIO DE ENFERMERÍA.**

csv: 138327765018034215972318

La Facultad de Ciencias Sociales de Melilla ha realizado un importante esfuerzo para adecuar sus instalaciones a lo dispuesto en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Se ha acometido en los edificios la instalación de rampas, ascensores y la realización de las obras necesarias para facilitar el acceso a personas con discapacidad.

Recursos para la Docencia y la Investigación

Aulas para la Docencia en la Facultad de Ciencias Sociales del Campus de Melilla

La Facultad de Ciencias Sociales de Melilla donde se impartirá el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos está ubicada en la Carretera de Alfonso XIII dentro del Campus de Melilla perteneciente a la Universidad de Granada.

La Facultad de Ciencias Sociales cuenta con las siguientes instalaciones:

AULAS DESTINADAS A DOCENCIA.					
AULAS	**CAPACIDAD/ PUNTOS**	**CAÑON**	**ORDENADOR**	**PANTALLA**	**WI-FI**
02	100 (60 Examen) (5 discapacitados)	X	X	X	X
11	60 (30 Examen) (3 discapacitados)	X	X	X	X
14	60 (30 Examen) (3 discapacitados)	X	X	X	X
21	60 (30 Examen) (3 discapacitados)	X	X	X	X
24	60 (30 Examen) (3 discapacitados)	X	X	X	X
31	60 (30 Examen) (3 discapacitados)	x	x	x	x
34	60 (30 Examen) (3 discapacitados)	X	X	X	X

SEMINARIOS					
AULAS	**CAPACIDAD/ PUNTOS**	**CAÑON**	**TELEVISOR DVD ORDENADOR**	**PANTALLA**	**WI-FI**
201	15	X	X	X	X
202	15	X	X	X	X
204	25	X	X	X	X
020	10	X	X	X	X

AULA INFORMATICA					
AULAS	**CAPACIDAD M2**	**CAÑON**	**ORDENADORES**	**PANTALLA**	**WI-FI**
203	50	X	20	X	X

EQUIPAMIENTO ADICIONAL PORTATIL	
AULA MOVIL	12 ORDENADORES.
CAÑONES PORTATILES	3 UNIDADES.
ORDENADORES PORTATILES	10 UNIDADES.
TABLET	4 UNIDADES.

En la Facultad de Ciencias Sociales del Campus de Melilla:
AULARIO:

- Todas las aulas de docencia del Aulario disponen de ordenadores portátiles y cañones de proyección, conexión a internet fija e inalámbrica (activada la inalámbrica).
- Dos Aulas disponen de pizarras electrónicas.
- Todas las aulas dispones de pizarras murales.

csv: 138327765018034215972318

Las aulas destinadas al proceso formativo y su equipamiento audiovisual se adecuan en cantidad y calidad al número de alumnos y a las actividades programadas en el desarrollo del programa formativo, disponiendo los edificios en que se ubica la Titulación de espacios suficientes para que el trabajo de los alumnos se desarrolle convenientemente.

El equipamiento básico de las aulas -pizarras, asientos de los alumnos, tarima, mesa del profesorado, etc., es bueno y se encuentra en perfecto estado, dada su reciente adquisición.

La iluminación de las aulas es correcta.

La accesibilidad al aulario se ha mejorado ya que se realiza a través de una puerta que se encuentra a nivel del suelo por la cual los alumnos con discapacidad pueden acceder sin problemas y moverse por el edificio en ascensor. Por lo que se refiere al edificio antiguo, donde se encuentra la zona de servicios comunes, los despachos de los profesores, la Biblioteca, etc., el acceso al mismo se realizaba exclusivamente a través de una escalera y un ascensor lo que viene a solventar los problemas de accesibilidad que tenía el mismo.

Los espacios físicos y equipamientos de la Titulación reúnen las condiciones técnicas requeridas de accesibilidad, seguridad, salubridad, etc., siendo correcta la iluminación de las aulas, y su acústica ha sido recientemente optimizada.

En cuanto al nivel de utilización, se puede decir que su uso es constante durante todo el curso académico: cuenta, además, con los instrumentos técnicos adecuados: proyector, pantalla, pizarra, software, etc., y una red inalámbrica instalada en todo el Campus Universitario.

El Campus Universitario de Melilla, donde está integrada la Facultad de Ciencias Sociales en lo referente a otros servicios, cuenta con sala de reuniones, salón de actos, sala de grado, servicio de reprografía, cafetería, etc., que ayudan a alcanzar los objetivos y fines académicos que se persiguen.

SALA DE REUNIONES: Despacho 106. 20 puestos. Ordenador, cañón y pantalla.

SALON DE ACTOS: 400 puestos. Ordenador, cañón y pantalla.

SALA DE GRADO: 80 puestos, Ordenador, cañón y pantalla.

SERVICIO DE REPROGRAFIA: Situado en el Sótano. Posee 6 maquinas.

La Facultad de Ciencias Sociales de Melilla dispone de despachos suficientes para los Departamentos que están presentes en el Centro:

DESPACHO 101: Departamento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 2 puestos. 30 m2.

DESPACHO 102: compartido: Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Departamento de Derecho Financiero y Tributario. 2 puestos. 30 m2

DESPACHO 103: compartido: Departamento de Derecho Civil y Economía Aplicada 2 puesto. 30 m2.

DESPACHO 104: compartido: Departamento de Economía Aplicada 2 puesto. 30 m2.

DESPACHO 114: compartido: Departamento de Derecho Administrativo 1 puesto. 15 m2.

DESPACHO 117: compartido: Departamento de Derecho Administrativo. 1 puestos. 20 m2.

DESPACHO 206: compartido: Departamento de Derecho Mercantil y Derecho Romano y Departamento de Derecho Constitucional, Departamento Economía Financiera y Contabilidad, Departamento de Organización de Empresa 4 puesto. 40 m2.

DESPACHOS 205 (Asociados) Y 209: compartido, Departamento de Economía Financiera y Contabilidad.Departamento de Sociología, Departamento de Psicología Social 7 puestos (5+2) y 30m2 cada uno.

DESPACHOS 207,208,209: compartido Departamento de Estadística e Investigación Operativa. Departamento de Economía Financiera y Contabilidad 6 puestos, (2+2+2) y 30m2 cada uno.

BIBLIOTECA

csv: 138327765018034215972318

Facultad de Ciencias Sociales de Melilla

El Campus de Melilla dispone de una Biblioteca común que ofrece un servicio a todos los centros universitarios existentes en nuestra ciudad y dependientes de la Universidad de Granada.

La infraestructura de la Biblioteca y salas de lectura están debidamente acondicionadas y cuentan con suficiente amplitud espacial y horaria para satisfacer las necesidades del programa formativo, siendo asimismo adecuada la cantidad, calidad y accesibilidad de la información contenida en la misma y en los fondos documentales.

Datos de la Biblioteca:
Número de Puestos en la Biblioteca: 52, con 10 puntos PC.
Fondos bibliográficos: 8.561.

Otros Espacios:
Sala de Estudio: 50 puestos.

Cabe destacar las bases de datos a las que se accede en CD-ROM, en servidor local o a través de Internet: RED.

Otros Servicios de la Facultad de Ciencias Sociales del Campus de Melilla.

- Asociaciones de Estudiantes
- Servicio de Deportes.
- Despacho de Relaciones Internacionales.
- Aula de Videoconferencias.
- Un punto de información para estudiantes.
- Servicio de Reprografía
- Cafetería.

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~~

Plan de dotación de nuevas infraestructuras o servicios para adecuar las necesidades al plan de estudio

Respecto a las necesidades del plan de estudios en cuanto a infraestructuras, existe un plan de dotación para mejora de nuevas infraestructuras y/o servicios tanto en la Facultad de Ciencias del Trabajo (Granada) como en la Facultad de Ciencias Sociales (Melilla); este se renueva todos los cursos académicos con el objetivo de actualizar dichas necesidades y que se reflejan en los distintos planes de mejora que el Centro propone. En los últimos años se han modificado estos planes, resultando de los mismos diversas actuaciones que mejoren la calidad de la enseñanza en el Título. En la Facultad de Ciencias del Trabajo se ha conseguido un Salón de Grados (para exposición de Trabajos de Fin de Grado y/o Master, seminarios, exámenes con Tribunal, etc.), así como aulas con mesas individuales que posibiliten el trabajo en grupo durante la docencia, sala de tutorías para profesorado sin despacho en la Facultad, etc. De igual forma se han instalado cerraduras electrónicas en algunos espacios del Centro, para posibilitar el acceso mediante tarjeta universitaria, se han centralizado algunos trámites administrativos del Centro en la página web, para posibilitar el acceso a ellos de forma telemática (reserva de espacios, convocatorias de examen, diligencias, etc.). En la Facultad de Ciencias Sociales (Melilla) se han instalado cerraduras electrónicas en todas las aulas del Centro, se han creado espacios para trabajo en grupo del alumnado, un espacio para la Delegación de Estudiantes, Sala de Estudio, aula polivalente (para clases en grupo de tipo teórico-práctico), etc.

csv: 138327765018034215972318

JUSTIFICACIÓN DE LOS INDICADORES PROPUESTOS

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%.

csv: 126939147916676027874780

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 si 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
2010-2011	1º
2011-2012	2º
2012-2013	3º
2013-2014	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
2010-2011	2º y 3º	1º	3
2011-2012	3º	1º y 2º	3
2012-2013		1º 2º y 3º	3
2013-2014		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.

Curso de Adaptación desde las Titulaciones antiguas al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Desde el curso académico 2013-2014 se tiene previsto incorporar en las distintas asignaturas que se ofertan en 3er. y 4º curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, a 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, según el procedimiento de la sección 10.2. Igualmente, a partir de dicho curso académico, los Licenciados en Ciencias del Trabajo podrán matricularse de la asignatura Trabajo fin de Grado con objeto de obtener el título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

csv: 116392338978910617501246