

**MEMORIA para la solicitud de
VERIFICACIÓN DE TÍTULO**

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y OCUPACIÓN

Junio 2009

UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA

ÍNDICE:

1	DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO	3
2	JUSTIFICACIÓN	10
3	OBJETIVOS.....	22
4	ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES.....	30
5	PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS.....	40
6	PERSONAL ACADÉMICO	89
7	RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS	99
8	RESULTADOS PREVISTOS	105
9	SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL TÍTULO.....	109
10	CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN	120

1 DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO

1.1 Denominación

1.1.1 Nombre del título

GRADUADO EN RELACIONES LABORALES Y OCUPACIÓN por la Universitat Oberta de Catalunya.

1.1.2 Código UNESCO¹ de clasificación de títulos

5A.

1.2 Universidad solicitante y Centro, Departamento o Instituto responsable del programa

Universidad solicitante: Universitat Oberta de Catalunya (en adelante, UOC).

Los Estudios responsables del título son los **Estudios de Economía y Empresa**. No obstante, en la implementación de distintas materias también están implicados directamente otros Estudios de la UOC. Así, los estudios de Derecho y Ciencia Política y Psicología y Ciencias de la Educación de la UOC participan en la elaboración, implantación y coordinación de diferentes asignaturas básicas, obligatorias y optativas. Además, los Estudios de Lenguas y Culturas de la UOC y los Estudios de Informática, Multimedia y Telecomunicación participan en el desarrollo de las competencias transversales que deben adquirir los estudiantes de este título.

Así mismo, en el desarrollo de la optatividad, y asociados a la oferta transversal organizada a través de *minors* que propone la Universidad para los diferentes grados, participarán los diferentes Estudios en que se organiza la UOC.

1.3 Tipo de Enseñanza

A distancia.

La UOC es pionera en un nuevo concepto de universidad que tiene como base un modelo educativo a distancia centrado en el estudiante. Este modelo se sirve de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para poner a disposición del estudiante un conjunto de espacios, herramientas y recursos que le facilitan la comunicación y la actividad, tanto en lo referente a su proceso de aprendizaje como al desarrollo de su vida académica.

La UOC fue creada con el impulso del Govern de la Generalitat de Catalunya, con la expresa finalidad de ofrecer enseñanza universitaria no presencial, inició su actividad académica en el curso 1995/1996 y desde entonces ha obtenido los siguientes premios y reconocimientos:

- **Premio Bangemann Challenge 1997**, de la Unión Europea a la mejor iniciativa europea en educación a distancia.

¹ De conformidad a los códigos disponibles en: http://www.uis.unesco.org/TEMPLATE/pdf/iscd/ISCED_A.pdf.

- **Premio WITSA 2000, de la World Information Technology and Services Alliance (WITSA)**, a la mejor iniciativa digital (premio Digital Opportunity).
- **Premio ICDE 2001 a la excelencia**, de la International Council for Open and Distance Education (ICDE), que reconoce a la UOC como la mejor universidad virtual y a distancia del mundo.
- **Distinción como Centre d'excel·lència Sun – 2003** (y 2006), entre una selección de instituciones educativas de todo el mundo, por la utilización e integración de las TIC en los procesos formativos.
- **Premio a la Calidad Educativa 2004**, del Instituto de Estudios Avanzados de la Organización de Estados Americanos (OEA) por la decisiva aportación del Dr. Ferraté, como Rector de la Universitat Oberta de Catalunya, a la expansión y consolidación de la sociedad del conocimiento por su iniciativa de metacampus virtual.
- **Sello de Excelencia EFQM – 2004**, de la European Foundation for Quality Management (EFQM), por la evolución positiva en la gestión integral de la universidad.
- **Premio Center of Excellence, 2009**, del New Media Consortium (NMC).

El modelo educativo de la UOC da respuesta a las necesidades personales y profesionales de los estudiantes, de acuerdo con la evolución del contexto tecnológico, las necesidades del mundo empresarial y de la sociedad en general.

Este modelo se fundamenta en cuatro principios o atributos: flexibilidad, cooperación, interacción y personalización.

- La **flexibilidad** es la respuesta que da la Universidad para adaptarse a las necesidades del estudiante y a su realidad, personal y profesional, facilitando su formación a lo largo de la vida. La flexibilidad del modelo educativo de la UOC se plasma, por ejemplo, en la asincronía de la comunicación, en las facilidades para que el estudiante siga su propio ritmo de aprendizaje, en la evaluación o en la normativa de permanencia o en el sistema de títulos.
- La **cooperación** entre los diversos agentes que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje permite la generación de conocimiento. A través del Campus virtual, estudiantes y profesores de diferentes realidades geográficas y sociales tienen la posibilidad de dialogar, discutir, resolver problemas y consultar con otros compañeros y profesores. Al incorporar esta dimensión colaborativa, el aprendizaje se enriquece.
- La **interacción** en la comunicación es uno de los aspectos que más valor da al modelo de educación a distancia de la UOC. La facilidad para la comunicación entre todos los agentes involucrados (estudiantes, profesores, personal de gestión, etc.) permite la interacción multidireccional y multifuncional entre personas (y entre éstas y los recursos), contribuyendo, a su vez, a la generación de aprendizaje y a la creación de "comunidad".
- La **personalización** en el trato al estudiante requiere tener en consideración, para el desarrollo de la acción formativa, sus conocimientos previos, mecanismos para reconocer su experiencia, itinerarios adaptados a sus características, necesidades e intereses, así como sistemas por los que se ofrezcan comunicaciones individualizadas, ya sean o no relativas al proceso de aprendizaje.

La UOC contribuye a la formación de las personas a lo largo de su vida acercando la universidad a la sociedad del conocimiento. El modelo no presencial de esta universidad permite

dotar al programa formativo de movilidad. En este sentido, la formación se desarrolla actualmente en dos campus, con distintos idiomas (catalán y castellano).

1.4 Número de plazas de nuevo ingreso ofertadas

Oferta de plazas

La UOC es una institución cuya misión es facilitar la formación de las personas a lo largo de su vida. El objetivo primordial de la Universidad es conseguir que cada persona pueda satisfacer sus necesidades de aprendizaje aprovechando al máximo su esfuerzo. Siendo ésta la razón de ser de la Universidad, no se oferta un número de plazas limitado para estudiantes de nuevo acceso, sino que, en principio, todos aquellos estudiantes que lo soliciten y cumplan con los requisitos de acceso a dicho grado tendrán derecho a matricularse.

La oferta de plazas del grado de Relaciones Laborales y Ocupación que se detalla en la tabla siguiente se ha calculado teniendo en cuenta, por un lado, los recursos de la Universidad (docentes, económicos y técnicos) y, por otro, la evolución experimentada en lo que concierne al número de matriculas correspondientes al segundo ciclo en Ciencias del Trabajo de la UOC acaecidas en los últimos años y teniendo en cuenta que la UOC no ofrecía la Diplomatura en Relaciones Laborales, a favor de la extinción de la cual también aparece el presente grado. El progreso histórico ocurrido en la matriculación de este título representa de manera limitada la potencial evolución futura de la matriculación del grado de Relaciones Laborales y Ocupación. Por un lado, porque el nuevo grado supone un cambio substancial en la estructura de la oferta formativa de la UOC, en la medida que se pasa de una estructura de segundo ciclo de dos años a un grado de cuatro años. Por otra parte, porque se desconoce cuál será el comportamiento futuro de los estudiantes que actualmente accedían al segundo ciclo de Ciencias del Trabajo, puesto que en adelante también tendrán la opción de acceder a un master universitario oficial como el de Prevención de Riesgos Laborales.

Curso académico	Mínimo	Máximo
2010-2011	100	1.200
2011-2012	200	1.500
2012-2013	200	1.800
2013-2014	200	2.000

Las cifras expresadas en el cuadro anterior reflejan, por tanto, la previsión de matriculas de nuevo acceso para estos cursos, no la oferta cerrada de plazas para este título. En esta previsión no se tienen en cuenta las adaptaciones de estudiantes que actualmente estén cursando el segundo ciclo en Ciencias del Trabajo y decidan pasar a estudiar el grado.

Sin embargo, se debe advertir que la oferta goza de cierta flexibilidad derivada del modelo pedagógico de la Universidad y de los recursos docentes y técnicos disponibles, lo que puede facilitar que la oferta final de plazas sea superior, en el marco de unos límites razonables.

Indicadores

A continuación se presentan los indicadores de demanda, matrícula y graduación correspondientes al segundo ciclo en Ciencias del Trabajo, el título de la Universidad que se extingue a favor de este grado y en el cual, en conjunto, se impartían las materias básicas de la misma rama de conocimiento.

	Ciencias del Trabajo		
	2005/06	2006/07	2007/08
Nuevo ingreso	510	522	423
Total matriculados	1.986	1.902	1.715
Graduados	351	298	286

1.5 Número de créditos de matrícula por estudiante y período lectivo y requisitos de matriculación

1.5.1 Número de créditos del título

Para obtener el presente título de Graduado en Relaciones Laborales y Ocupación por la UOC, el estudiante deberá superar 240 ECTS (Sistema Europeo de Transferencia de Créditos). Este número de créditos ECTS se distribuye, entre la totalidad de las materias integradas en el plan de estudios conducente a la obtención del título universitario oficial, en función del número de horas de trabajo del estudiante para la realización y acreditación de estas materias. De todas formas, el número total de créditos propuesto en los planes de estudio para cada curso académico será de 60 ECTS.

El crédito ECTS es la unidad de medida del haber académico de las enseñanzas universitarias oficiales que se impartan en la Universitat Oberta de Catalunya, de acuerdo 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.

El concepto de crédito ECTS que se adopta en la UOC es el señalado en el Real decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, donde viene estipulado el sistema europeo de créditos y los sistemas de calificaciones en los títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio español. Por lo tanto, el crédito ECTS, tal y como lo hemos definido, integra las enseñanzas teóricas y prácticas, las actividades académicas dirigidas, las horas de estudio dedicadas a la realización de actividades o prácticas, y las exigidas para la preparación y realización de las pruebas finales de evaluación.

Un crédito ECTS equivale, en la UOC, a aproximadamente 25 horas de trabajo del estudiante. En la asignación de este número de horas se ha tenido en cuenta, tanto el perfil del estudiante de la Universidad como la duración de un semestre académico en la UOC.

El número de ECTS por asignatura es una estimación del tiempo que un estudiante característico de la UOC puede invertir en alcanzar las competencias asociadas a dicha asignatura. Por lo tanto, el número de horas reales de dedicación de un estudiante podrá variar en función de sus conocimientos previos, sus destrezas y sus circunstancias particulares.

1.5.2 Número mínimo de créditos europeos de matrícula por estudiante y periodo lectivo, y en su caso, normas de permanencia

Número mínimo de créditos europeos de matrícula

El desarrollo de la docencia en la UOC se estructura por semestres. Cada curso, el estudiante decide en dos ocasiones (una por semestre) el conjunto de asignaturas a cursar.

Los estudiantes que inicien en la UOC enseñanzas conducentes a la obtención de un título universitario de carácter oficial deberán matricularse, como mínimo, de una asignatura de 4 créditos ECTS, no permitiéndoseles matricular más de 36 créditos ECTS por semestre.

En la definición del número mínimo de créditos de matrícula se ha considerado que la misión de la UOC no es otra que facilitar la formación de las personas a lo largo de la vida. De ahí que la normativa de matrícula y de permanencia tenga en cuenta que el perfil del estudiante de la UOC se corresponde, mayoritariamente, con el de una persona que sigue sus estudios a tiempo parcial: tiene responsabilidades familiares y profesionales, las cuales debe compaginar con su dedicación al estudio.

En casos excepcionales debidamente justificados (como por ejemplo, la inminente obtención del título de Grado), la Dirección del Programa formativo podrá autorizar una matrícula superior, previo informe favorable del tutor.

Para dotar al funcionamiento de la Universidad de la necesaria flexibilidad y facilitar que cada estudiante pueda adaptar el ritmo de avance en el grado a su capacidad real de dedicación en cada momento, en cada matrícula semestral, éste puede matricularse sólo de aquellos créditos cuyo seguimiento puede asumir. Esta flexibilidad favorece la superación de las asignaturas, reduciendo el riesgo de abandono por parte de los mismos.

Los créditos europeos que han sido objeto de reconocimiento y matriculados por el estudiante en un semestre concreto, se computarán a efectos de determinar el mínimo de créditos matriculados, pero no el máximo.

Normativa de Permanencia

Al amparo de lo establecido en el artículo 2.2.f de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, la UOC se ha dotado de una normativa de permanencia suficientemente flexible como para permitir que los estudiantes puedan seguir aquel ritmo de avance en el plan de estudios que, en cada momento, mejor se adapte a sus intereses, necesidades y capacidades.

Para superar una asignatura, el estudiante dispondrá de cuatro convocatorias ordinarias. La matrícula de una asignatura dará derecho a una convocatoria de evaluación por semestre. Si el estudiante no supera la asignatura o no se presenta a la evaluación pertinente, deberá volver a matricularse de dicha asignatura. El hecho de no presentar las pruebas de evaluación oportunas constará en el expediente como “no presentado”, pero no comportará agotar la convocatoria de ese semestre.

El modelo de evaluación característico de la UOC está basado en la evaluación continua del estudiante a lo largo de todo su proceso de aprendizaje. En la UOC la evaluación continua constituye un instrumento que cumple una doble función: formativa, favoreciendo el progreso del estudiante, y acreditativa de las competencias evaluadas. Por esta razón, el modelo sólo contempla la posibilidad de una única convocatoria dentro del mismo semestre.

Se considera baja por permanencia la que realiza la Universidad de una manera automática cuando un estudiante no supera una asignatura tras haber utilizado las cuatro convocatorias

ordinarias. Una vez agotadas las mismas sin haber superado la asignatura, el estudiante podrá disfrutar de una convocatoria extraordinaria, si su solicitud de autorización de permanencia es aceptada por la Dirección del Programa, previo informe favorable de su tutor/a.

Además, los estudiantes causarán baja automática de oficio por parte de la Universidad en los siguientes supuestos:

- No haber realizado el pago total de la matrícula (únicamente durante el primer semestre de matriculación en los estudios).
- Cometer alguna falsedad o irregularidad irreparable en los datos de acceso u otros datos que el estudiante haya facilitado a la Universidad y que ésta considere trascendentes.

Si la causa de la baja por permanencia es la falsedad o irregularidad irreparable de sus datos de acceso, el expediente del estudiante se cerrará de manera que no podrá continuar los mismos estudios ni solicitar el acceso a ningún otro estudio sin una autorización del Rector/a de la Universidad.

También puede ser el propio estudiante quien decida darse de baja en la Universidad. Se producirá baja por renuncia cuando el estudiante manifieste su voluntad de abandonar los estudios que cursa, en alguno de los supuestos siguientes:

- Renuncia a la totalidad de las asignaturas matriculadas durante el primer semestre.
- Traslado de expediente.

La baja de los estudios comporta, en todos los casos, el cierre del expediente afectado.

1.6 Resto de información necesaria para la expedición del Suplemento Europeo al Título de acuerdo con la normativa vigente

1.6.1 Rama de conocimiento

El título de Graduado en Relaciones Laborales y Ocupación por la UOC se adscribe a la rama de conocimiento de **Ciencias Sociales y Jurídicas**.

1.6.2 Naturaleza de la institución que ha conferido el título

La Universitat Oberta de Catalunya es una universidad de iniciativa y servicio público, instrumentada bajo la fórmula jurídica de fundación privada bajo control público.

La UOC fue reconocida por la Ley 3/1995, de 6 de abril, del Parlament de Catalunya, como una nueva realidad, que ha encontrado reconocimiento específico en la Ley 1/2003, de 19 de febrero, de Universitats de Catalunya (LUC), y en la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades (LOU), y que se estructura internamente de acuerdo con las NOF (Normas de Organización y Funcionamiento) aprobadas según Decreto 273/2003, de 19 de noviembre.

La Fundación para la Universitat Oberta de Catalunya vela por la correcta y eficaz dirección y gestión de la Universidad y lleva a cabo las tareas de inspección, evaluación y control necesarias para garantizar la máxima calidad del proceso formativo. La Fundación se rige por un patronato integrado por entidades de amplia implantación en todo el territorio y dotadas de un gran prestigio social. La Presidencia del Patronato corresponde al Consejero de Innovación, Universidad y Empresa de la Generalitat, y la Comisión permanente es presidida por el Director General de Universidades de la Generalitat de Catalunya.

Al igual que el resto de universidades públicas y privadas que han sido reconocidas por el Parlament de Catalunya, la UOC participa en el Consell Interuniversitari de Catalunya, órgano de coordinación, consulta y asesoramiento del sistema universitario catalán, que tiene como objetivo principal facilitar la coordinación entre la Comunidad universitaria y la Administración educativa.

1.6.3 Naturaleza del centro universitario en el que el titulado ha finalizado sus estudios

La UOC cuenta con un solo centro universitario, aunque organiza las distintas disciplinas por ámbitos de conocimiento. Los responsables del título de Grado en Relaciones Laborales y Ocupación son los **Estudios de Economía y Empresa**.

1.6.4 Profesiones para las que capacita una vez obtenido el título

Las profesiones para las que capacita el título no están, a día de hoy, reguladas.

1.6.5 Lengua(s) utilizadas a lo largo del proceso formativo

El título se impartirá en catalán y en castellano. El idioma moderno que será objeto de aprendizaje es el inglés.

2 JUSTIFICACIÓN

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

Justificación del título

La UOC ofrece el segundo ciclo en Ciencias del Trabajo desde el curso 2001-2002. El despliegue de este título se inició el sexto año de funcionamiento de la Universidad. Esta oferta formativa está definida en el plan de estudios aprobado por el Ministerio de Educación y Ciencia (Real decreto 323/2003, de 14 de marzo, por el cual se homologa el título de Licenciado en Ciencias del Trabajo de la Universitat Oberta de Catalunya). Posteriormente se han incorporado modificaciones de menor envergadura encaminadas, principalmente, a ampliar el abanico de optatividad.

Se ha optado por la denominación de grado en Relaciones Laborales y Ocupación, en lugar de otras posibles denominaciones (como por ejemplo grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos o grado de Ciencias Laborales), dado que:

- Es la denominación que se está utilizando con más frecuencia en las nuevas propuestas de grado a nivel del Estado.
- Es la denominación lógica si se tiene en cuenta el hecho que el grado viene a sustituir a antiguos estudios como los de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, recogiendo los ámbitos temáticos más relevantes en el mundo de las relaciones laborales, por un lado, y la ocupación, por otro (teniendo en cuenta además que ésta última englobaría los contenidos relacionados con la dirección de personas, la auditoria sociolaboral y el trabajo en las agencias de ocupación y desarrollo).

Desde la perspectiva de la oferta, el plan de estudios del grado de Relaciones Laborales y Ocupación se adecua a los referentes en la materia, tal y como se expondrá en el punto 2.2.

Asimismo, el personal docente adscrito al título de Relaciones Laborales y Ocupación cumple los criterios establecidos por la legislación universitaria, tanto con respecto al número de profesores doctores como al número de profesores acreditados por la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Catalunya (AQU) como al de profesores de universidad privada.

Por su parte, el segundo ciclo en Ciencias del Trabajo, extinguido a favor del presente grado, es el décimo título de la UOC con respecto al número de estudiantes matriculados, con el 3,5% de los matriculados en títulos homologados en la UOC.

Desde la perspectiva de la demanda, el interés académico y profesional del grado de Relaciones Laborales y Ocupación se hace patente, en primer lugar, al constatar el elevado volumen de estudiantes matriculados hasta ahora en el segundo ciclo de Ciencias del Trabajo en la UOC, referente en este tipo de estudios en Catalunya.

En segundo lugar, la comparación de estas cifras con las obtenidas entre las universidades catalanas permite poner de relieve, con respecto al segundo ciclo de Ciencias del Trabajo, que la UOC es la Universidad con más estudiantes de nuevo ingreso y matriculados, llegando en ambos casos a una cifra superior al 70 por ciento del total de Centros Integrados, según las estadísticas del Departamento de Innovación, Universidades y Empresa de la Generalitat de Catalunya.

En tercer lugar, el interés académico y profesional del grado se justifica en la demanda manifestada por los empresarios que buscan titulados con perfiles profesionales afines a los relacionados con el nuevo grado que aquí se presenta, tal y como se deduce del estudio *Necessitats futures de formació. Tendències de mercat i estratègies per a Espanya*, elaborado por la UOC en el año 2007. Este estudio muestra que los titulados en Ciencias del Trabajo están presentes en las demandas de titulados de un amplio grupo de sectores de ocupación.

También se ha tenido en cuenta el estudio de inserción laboral presente en el *Libro Blanco del Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*, que habla de una tasa de actividad de alrededor del 92 por ciento de los diplomados en Relaciones Laborales o los datos que presenta el Observatorio de inserción laboral de universitarios de la ANECA.

El interés científico del título propuesto, más allá del perfil académico del profesorado al que ya se ha hecho referencia, se basa tanto en el carácter interdisciplinario con el que se ha diseñado el plan de estudios como en su aproximación desde la perspectiva del impacto que las tecnologías de la información y del conocimiento y, en general, la sociedad de la información está teniendo en la empresa. Ello sin olvidar el arraigo del programa tanto en la realidad catalana como española, lógica, por otro lado, en un título como el que se propone llevar a cabo y que se plasma, entre otros aspectos, en la programación de asignaturas cuyo contenido se dirige a la formación de profesionales que dominen la organización del trabajo desde una perspectiva multidisciplinar, con polivalencia funcional y capacidad de adaptación a los cambios tecnológicos.

Finalmente, el interés profesional del título propuesto tiene su acomodo en la definición de la metodología docente basada en la evaluación continua de las competencias, en la realización de actividades prácticas en el entorno virtual y en la oferta de asignaturas especializadas de carácter optativo que permitan al estudiante obtener diferentes menciones (como se expone en el punto 5).

Inserción laboral

La demanda social y profesional del Grado en Relaciones Laborales y Ocupación se pone de manifiesto en el estudio de inserción laboral en el marco del *Libro Blanco del Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos* presentado por la ANECA (2005), y elaborado, a su vez, a partir de los resultados obtenidos por diversas encuestas y estudios.

Asimismo, y en el caso concreto de la UOC, es necesario tener en cuenta que aproximadamente el 95% de sus estudiantes ya están laboralmente activos en el momento de realizar la primera matrícula y que, de ellos, el 60% es mayor de 30 años. Con estas cifras, además de la evaluación de la inserción laboral de los graduados de la UOC cabe tener en cuenta la mejora profesional y personal que los estudios les proporcionan. Y es que, la obtención de un título universitario en la UOC facilita especialmente la promoción laboral o un cambio en la orientación profesional.

A la vista de estos resultados, se puede concluir que:

- El grado de Relaciones Laborales y Ocupación de la UOC puede ofrecer una formación versátil, que favorezca claramente la inserción y movilidad laboral, así como la mejora profesional, en diferentes ámbitos sociales y empresariales.
- Aún considerando esta versatilidad, el grado orienta a salidas profesionales como son: el asesoramiento jurídico-laboral como graduado social, la dirección y/o gestión de recursos humanos, la gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo, la gestión de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales y la actuación en el campo de las políticas sociolaborales y la consultoría sociolaboral.

Normas reguladoras del ejercicio profesional vinculado al título

Aunque, como se indicó en el apartado 1.6.4, las profesiones para las que capacita el título no están, a día de hoy, reguladas, el diseño de su plan de estudios ha tenido en cuenta las *Propuestas del Consejo General de Colegios de Graduados Sociales de España respecto del futuro título de grado en relaciones laborales* emitidas por Francisco Antonio Rodríguez Santana, Secretario General del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, en relación a las materias y competencias que deberán permitir a los futuros graduados acceder, con un elevado nivel de capacitación, al ejercicio de la actividad profesional de Graduado Social, uno de los perfiles profesionales asociados al mismo.

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

Al respecto de la influencia de los referentes externos en la configuración del plan de estudios propuesto hay que incidir en la idea que éstos han sido decisivos, especialmente en lo concerniente a las indicaciones del *Libro Blanco del Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*. Este documento fue editado por la propia ANECA y respaldado favorablemente, y de forma expresa, por 42 universidades españolas donde se han impartido los estudios de Relaciones Laborales y/o Ciencias del trabajo. El estudio contaba a su vez con la aprobación unánime del Pleno del Consejo General de Colegios Profesionales de Graduados Sociales de España.

Referentes europeos

En relación a los referentes europeos, en el mismo Libro Blanco se analizó la situación de los estudios afines a las Relaciones Laborales y/o Ciencias del Trabajo en 25 países europeos, constatando que se presentaban realidades muy diferentes, tanto en relación a la estructura de los títulos, la aplicación de los créditos ECTS como la valoración del Suplemento Europeo al título. No obstante, algunos ejemplos destacados y mencionados pueden ser los de la London School of Economics, la Universidad de Trier o la Universidad de Bolonia. Al respecto de la primera de estas universidades, la London School of Economics, y tal y como indica el mismo Libro Blanco ésta ofrece el título de “Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales”, destinado a la formación de profesionales en el ámbito de la administración de empresas, movimientos sindicales, administración pública, investigación y consultoría, gestión de recursos humanos y formación. Como en el caso del título aquí presentado, el contenido básico se corresponde con una introducción a la teoría y práctica de las relaciones de empleo, en el sentido más amplio, incluyendo asignaturas de diferentes campos como la Sociología, la Psicología, la Economía, la Historia y el Derecho, mientras que en el último curso se complementan los conocimientos obtenidos en los primeros cursos con temas especializados que responden a los perfiles profesionales más demandados en el mercado laboral.

Por otro lado, teniendo en cuenta que la mayor parte de los países europeos han optado por la oferta de grados de tres años, ha sido difícil considerar el detalle de sus propuestas, puesto que estas están concebidas de acuerdo con una oferta de 180 créditos ECTS, que no se adapta correctamente cuando la oferta se eleva a 240 créditos.

Otros referentes

En todo caso, la información más relevante para elaborar la propuesta que aquí se presenta procede, como se ha indicado, del Libro Blanco, principal referente externo que se ha tenido en cuenta. El mismo ha sido fundamental, en primer lugar para justificar la propia solicitud del título,

que partía obviamente de la experiencia de la UOC en el título de Ciencias del Trabajo pero se reforzaba con los datos aportados por el Libro Blanco procedentes del estudio de inserción laboral presentado por la ANECA en 2005 al respecto de la presente y futura demanda social y profesional del Grado en Relaciones Laborales y Ocupación.

En segundo lugar, las recomendaciones del Libro Blanco fueron decisivas para la propia denominación del título, Grado en Relaciones Laborales y Ocupación.

En tercer lugar se tuvieron en cuenta las indicaciones del Libro Blanco por lo que respecta a los objetivos generales del título. Según el mismo, éste debería garantizar al estudiante la adquisición de los conocimientos necesarios por 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. También debería capacitar para la aplicación de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos, en sus diversos ámbitos de actuación: asesoramiento laboral, gestión y dirección de personal, organización del trabajo y gestión y mediación en el mercado de trabajo, tanto en el sector privado como público. En tercer lugar debería capacitar por aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en sus diferentes ámbitos de actuación. Por otro lado debería capacitar también para el aprendizaje autónomo de nuevos conocimientos y técnicas. Finalmente el título debería capacitar para el acceso, con razonables garantías de éxito, a estudios posteriores especializados y de postgrado.

Como se puede observar, todas estas propuestas han sido recogidas en este documento, ya sea en la elaboración de las competencias específicas del título, que se refieren explícitamente tanto a la adquisición de conocimientos transversales en las materias citadas como al carácter aplicado de los mismos, como a las genéricas, que recogen tanto el aprendizaje autónomo como la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación, herramientas esenciales en la práctica docente de nuestra universidad. Por último, en relación a la capacitación para el acceso a estudios posteriores especializados y de postgrado, en este documento se ha incidido especialmente en continuidad de éste con el Master Universitario (oficial) de Prevención de Riesgos Laborales que ofrece la misma UOC así como en la oferta títulos propios, destacando el Master de Dirección de Recursos Humanos pero también en un amplio conjunto de programas propios que pueden complementar perfectamente la formación inicial de los graduados en el título propuesto.

En cuarto lugar, el Libro Blanco ha sido el referente fundamental para constituir los perfiles que permiten definir los objetivos generales y específicos del título propuesto y a partir de los cuales se definen las competencias propuestas.

En quinto lugar, el Libro Blanco actuó como referente clave por lo que respecta al plan de estudios propuesto, tanto por lo que respecta a su estructura como contenido (como también se indica en este documento a partir del trabajo de la Comisión de Estudios, en el apartado de procedimientos de consulta internos). De hecho para la configuración de los bloques de asignaturas básicas y obligatorias se tuvieron en cuenta las indicaciones del Libro por lo que respecta a los contenidos formativos comunes. Éstos se correspondían con las siguientes materias:

- Marco normativo de las relaciones laborales y de la Seguridad Social
- Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de Recursos Humanos
- Sociología del Trabajo y Técnicas de Investigación Social
- Psicología del Trabajo y Técnicas de Negociación
- Economía y Economía del Trabajo
- Historia Social y de las Relaciones Laborales
- Teoría y Sistemas de Relaciones Laborales
- Políticas Sociolaborales
- Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales
- Elementos jurídicos básicos para las Relaciones Laborales

Como se puede observar todas estas materias han sido incluidas en las asignaturas que configuran los bloques básico y obligatorio. Hay que matizar además que en el caso de Historia Social y de las Relaciones Laborales, aunque la materia no se corresponda con una asignatura en concreto, el contenido relacionado se incluirá en capítulos introductorios y/o específicos en diferentes asignaturas del Grado.

También es importante comentar que entre las asignaturas básicas de carácter transversal, como son Iniciativa emprendedora, Introducción a las competencias TIC, Técnicas de Expresión, argumentación y negociación e Idioma moderno: Inglés I recogen algunas de las principales recomendaciones que realiza el mismo Libro Blanco en relación a los contenidos básicos que debe adquirir cualquier estudiante del título.

Otro aspecto decisivo en el que el Libro Blanco ha sido un referente fundamental para la elaboración del plan de estudios propuesto, ha sido la definición de los perfiles profesionales a los que se debería dirigir el título (como se indica en el apartado 5 al definir la optatividad). El Libro Blanco proponía esencialmente los siguientes:

- Directores o técnicos superiores de recursos humanos en los staff directivos de las empresas, responsables directos de las políticas de gestión y administración de los recursos humanos.
- Profesionales liberales expertos en el asesoramiento jurídico-laboral, en la organización del trabajo y de la producción, así como en la representación de intereses colectivos y profesionales, tanto en el ámbito privado como en la administración pública.
- Expertos en el campo de las políticas laborales promovidas por la administración pública como responsables de políticas sociolaborales locales, regionales, nacionales.
- Consultores y/o auditores sociolaborales.
- Profesionales especializados en afrontar los desafíos y oportunidades que implican los procesos de reestructuración productiva, los cambios en la estructura de los mercados, la integración europea y las aportaciones de los nuevos enfoques en el mundo del trabajo y de la organización del empleo.
- Profesionales con capacidad de insertarse en equipos pluridisciplinares, en el ámbito del asesoramiento, de la consultoría o de las empresas.
- Enseñanza secundaria y superior, universitaria y no universitaria.
- Organización del empleo.

En el trabajo realizado por la Comisión de Titulación se decidió desde un principio que éstos fueran los perfiles que marcaran la configuración de las asignaturas optativas y su estructuración por menciones vinculadas precisamente a estos perfiles profesionales. Como se puede observar, las menciones están directamente relacionadas con cada uno de estos perfiles profesionales propuestos en el Libro Blanco, exceptuando el perfil de “Enseñanza secundaria y superior, universitaria y no universitaria”, que no obstante se entiende como un perfil transversal y que puede relacionarse con la posibilidad de que los estudiantes no se vean obligados a realizar las menciones propuestas y opten por una optatividad transversal que responda a sus intereses como futuros docentes.

En definitiva, como se puede observar, el *Libro Blanco del Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos* ha sido el referente fundamental en la mayor parte de los aspectos que han ilustrado la configuración del plan de estudios presentado. No obstante, en el diseño del plan de estudios del Grado en Ciencias Relaciones Laborales y Ocupación de la UOC se han tenido también en cuenta otros referentes externos:

- las recomendaciones de la Dirección General de Universidades de la Generalitat de Catalunya respecto al diseño de los grados. Estas recomendaciones hacen referencia, fundamentalmente, a la conveniencia de proporcionar formación en una tercera lengua a los estudiantes universitarios e incluir las prácticas externas en el plan de estudios, tal y como se ha hecho en la propuesta presentada.
- Las propuestas del documento *El proyecto del nuevo título de grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*, elaborado por Francisco Antonio Rodríguez Santana, Secretario General

del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España. Entre otros elementos el documento habla explícitamente de que el Proyecto del nuevo Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos (como explícitamente citamos), es el resultado de la integración de la Diplomatura en Relaciones Laborales y la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, teniendo en cuenta los contenidos de ambos títulos.

Ha resultado también interesante su consideración al respecto de los perfiles profesionales a los que puede ir dirigido el título, ya que a parte del perfil de Graduado Social el documento hace referencia a otras orientaciones profesionales en las que ejercer las competencias, destrezas y habilidades que unos estudios de estas características pueden proporcionar. Por un lado, en el ámbito de la empresa, en el área de recursos humanos, pero también indica la necesidad de formar a especialistas en la gestión de las relaciones individuales de trabajo como para el desarrollo de relaciones colectivas entre la empresa y la representación de sus trabajadores. Por otro lado, como indica el documento, en el ámbito del mercado de trabajo, la aplicación de políticas sociolaborales vinculadas al desarrollo local, la aparición de nuevas actividades y servicios, ha generado la demanda de profesionales para acceder a estos servicios de colocación públicos y privados, en empresas de trabajo temporal, en gabinetes de selección, en empresas de *outplacement*, etcétera. Finalmente el documento indica como en el campo de la prevención de riesgos laborales, las exigencias legales y el desarrollo de una conciencia de seguridad en el trabajo, ha generado una demanda de profesionales formados, para integrar los servicios de prevención de las empresas, empresas consultoras especializadas, órganos de la Administración con competencias en este campo, etcétera. De hecho, los perfiles profesionales que el mismo documento explicita son prácticamente los mismos que se han tenido en cuenta en el momento de elaborar el plan de estudios presentado.

- Por otro lado, se tuvieron en cuenta las sugerencias hechas por diferentes Colegios de Graduados Sociales, formuladas en diferentes sesiones de trabajo y seminarios al respecto de este tema. Como ejemplos, el seminario a la Universitat Jaume I titulado “Salidas profesionales y el futuro del título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos”, y las jornadas de trabajo de los Colegios de Graduados en Madrid, Granada o Cádiz así como las sugerencias realizadas por la Asociación Estatal de Escuelas de Relaciones Laborales y Facultades de Ciencias del Trabajo, formuladas en gran parte en las Jornadas Nacionales de Enseñanza de las Relaciones Laborales. La mayor parte de éstas estaban estrechamente en consonancia con las propuestas del Libro Blanco y recogidas en nuestra propuesta, tanto por lo respecta a la configuración de las materias comunes como en la adaptación de la optatividad a los perfiles profesionales a los que se ha querido dar respuesta.

- También han sido referentes destacados los planes de estudio de los grados de Relaciones Laborales y Ocupación que varias universidades han desplegado el curso 2008-2009 y que han sido aprobados por el Consejo de Universidades. Especialmente se han considerado las propuestas de la Universidad Carlos III de Madrid en relación a la propia definición del plan de estudios, que en este caso recoge un conjunto de asignaturas que también responden a la propuesta realizada por el Libro Blanco, tanto en relación a las asignaturas básicas y obligatorias como a la optatividad y su vinculación con los perfiles profesionales así como a la propuesta de prácticas optativas.

- Finalmente, un referente importante ha sido el propio perfil de los estudiantes del segundo ciclo de Ciencias del Trabajo de la UOC, caracterizado por estudiantes que se sitúan mayoritariamente en las franjas de edad comprendidas entre los 31 y 40 años, con estudios universitarios previos y, en su gran mayoría, con experiencia profesional. El hecho de incidir en asignaturas básicas como Iniciativa emprendedora o Introducción a las competencias TIC responde en gran medida a necesidades de este perfil de estudiantes, así como también es fundamental la incorporación de los idiomas. Este perfil incide además en otros aspectos, como pueden ser los criterios de movilidad establecidos o el hecho de que las prácticas deban ser optativas al tener en cuenta que la mayor parte de estos estudiantes están ya ocupados.

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

Introducción

En el proceso general de diseño de los planes de estudio de la UOC, conducentes a la obtención de los títulos adaptados al EEES, dos factores han sido determinantes. Por un lado, los Planes piloto de adaptación al EEES llevados a cabo en el curso 2005/6 y siguientes y, por otro, el proceso de evaluación de los títulos oficiales de la UOC a partir del curso 2006/07.

La Universitat Oberta de Catalunya respondió a la convocatoria, impulsada por la Generalitat de Catalunya, para la presentación de Planes piloto de adaptación al EEES con el inicio de dos programas en el curso 2005/06. Estos grados fueron diseñados con anterioridad al Real Decreto 1393/2007 en el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales y, por tanto, no constituyen en la actualidad una oferta de Grado. Esta primera adaptación permitió a la universidad acumular cierta experiencia en el diseño de títulos adaptados al EEES y ha contribuido positivamente a la presentación de los grados adaptados ya al RD 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

Recientemente estos títulos piloto han seguido el procedimiento establecido por la Agencia de Calidad del Sistema Universitario Catalán (AQU) para la certificación de la adaptación de los títulos piloto de las universidades del sistema universitario de Cataluña al Espacio Europeo de Educación Superior y cuentan ya con la resolución favorable en cuanto cumplen los criterios establecidos de implantación completa, transparencia documental e indicadores de calidad.

Por último, destacamos que el diseño y puesta en marcha de los programas pilotos ofrecieron a la universidad la posibilidad de iniciar internamente un proceso de reflexión previo sobre aspectos fundamentales del modelo de enseñanza-aprendizaje (el sistema de créditos ECTS, las competencias, el sistema de evaluación, el aula virtual...) de gran utilidad también en el diseño actual de títulos adaptados al EEES.

Este proceso de análisis sirvió de base para actualizar algunos elementos concretos del modelo. En marzo de 2007, se inició un proceso de reflexión general y sistematizada sobre el impacto de los planteamientos del EEES en la metodología de la universidad y la estructura de las nuevas enseñanzas. Se crearon 8 grupos de trabajo para abordar las temáticas siguientes:

- Crédito ECTS
- Competencias
- Plan docente
- Evaluación
- Reconocimiento académico de la experiencia profesional (RAEP)
- Materiales didácticos
- Aula
- Trabajo final de grado/Trabajo final de master (TFG/TFM) y Prácticas.

Para cada uno de los grupos se definieron unos objetivos concretos y en base a ello se constituyeron los diferentes equipos de trabajo. Éstos quedaron integrados por profesores de los diferentes Estudios de la universidad, responsables de su coordinación, y por personal no académico directamente implicado en el diseño, desarrollo y evaluación de los programas (Área de operaciones de gestión docente, Área de acceso y atención al estudiante, Área de biblioteca, Unidad de gestión de contenidos, Unidad de planificación académica y apoyo al EEES, Unidad de evaluación y calidad, y Tecnología educativa). En total, participaron directamente en el trabajo de análisis, reflexión y síntesis de los grupos 70 personas.

A finales de mes de junio de 2007, cada uno de los grupos de trabajo, elaboró un documento que recogía las conclusiones provisionales del grupo y un conjunto de propuestas que fueron objeto de debate en diferentes ámbitos: Comisión académica, Comisión de programa y

Comisión de gestión. El documento de *Conclusiones finales al debate sobre la adaptación metodológica a l'EEES* de la UOC se cerró a finales de julio de ese curso.

A partir de septiembre de 2007 se abren dos líneas de trabajo para dar un nuevo impulso a la innovación metodológica relacionada con la actividad docente. Por una parte, se diseña un Plan de comunicación para dar a conocer y extender formalmente a todo el profesorado y al personal de gestión afectado, las conclusiones finales del debate metodológico, a través de un plan de formación y comunicación que se está llevando a cabo a lo largo de 2008. Por otra parte, se ha puesto en marcha una segunda fase de análisis, que:

- por un lado, da continuidad a los grupos mencionados, para llevar a cabo el diseño operativo e implementación de las conclusiones de alguno de los temas tratados en la primera fase, tanto los que tiene que ver con aspectos metodológicos como con los elementos de gestión necesarios para su realización.
- por otro, ha permitido constituir dos nuevos grupos, ante la detección de nuevas temáticas que deben ser analizadas mediante equipos de trabajo transversales: Recursos docentes y Docentes colaboradores.

Como segundo factor decisivo en el actual proceso de diseño de los planes de estudio de la UOC cabe mencionar el proceso de evaluación institucional y de los títulos oficiales de la universidad en el que estamos inmersos desde el año 2006. Durante el curso 2006/07, la UOC inició con la Agencia de Calidad del Sistema universitario de Cataluña, AQU, la evaluación de sus títulos a través del Modelo de evaluación virtual, certificado por ENQA.

Durante la adaptación de la metodología para la evaluación de los títulos oficiales de la UOC se puso de manifiesto la existencia de una gran transversalidad de políticas, procesos, mecanismos de mejora y recursos entre todas ellas. Por ello, se decidió realizar, en primera instancia, una evaluación institucional de la propia universidad, en tanto que institución responsable de los recursos que facilitan la adecuada oferta, desarrollo y evaluación de la calidad de sus títulos.

Cuando se inició la evaluación institucional de la UOC, en octubre de 2006, era la primera vez que se evaluaba por parte de AQU una institución que ofrecía formación virtual; ello implicaba que no hubiese referentes claros para la redacción de los informes. El proceso de evaluación interno puso de relieve ciertas necesidades de mejora en la metodología de evaluación utilizada y la necesidad de incluir una serie de indicadores que permitieran **situar a la UOC en su contexto** (tipología y evolución de la oferta de estudios, evolución de la demanda, tipología y evolución del profesorado, algunos datos económicos, etc.). Ello no fue obstáculo para que el Comité de Evaluación externa valorase muy positivamente el documento resultante —el autoinforme— en cuanto que cumplía con su finalidad: permite el diagnóstico de aquellos aspectos comunes a todas los títulos de la universidad (misión, visión, políticas de profesorado, etc.), con un énfasis especial en los mecanismos de aseguramiento de la calidad.

La experiencia fue presentada por la Agencia de Calidad del Sistema universitario de Cataluña, en el seminario internacional *European Seminar on QA in e-learning*, organizado por EADTU (*European Association of Distance Teaching Universities*) y ENQA (*European Association for Quality Assurance in Higher Education*) que tuvo lugar en Madrid el pasado 12-13 de junio de 2008. El modelo presentado² se consideró pieza clave del seminario dado que el caso de la UOC representa la primera experiencia en Europa de realización de una evaluación adaptada a la enseñanza virtual.

Como apuntábamos, la evaluación institucional recoge aspectos que son comunes a todas los títulos que pueden ser impartidas por un mismo centro o facultad (misión, visión, políticas

² *AQU-UOC assessment of a fully virtual higher education institution.*

estratégicas, recursos...), haciendo un énfasis especial en las políticas y los mecanismos de aseguramiento de la calidad. La definición de estos aspectos tiene una dimensión estratégica y su despliegue implica equipos y procesos de apoyo comunes a todos los títulos. Todo ello desde la perspectiva que el objetivo final de los procesos evaluativos, además de ofrecer información válida y objetiva de los servicios que la universidad presta a la sociedad, no es otro que el de la promoción de la calidad, es decir, la orientación hacia la mejora.

El informe del Comité de Evaluación Externa recogió la siguiente valoración para la evaluación institucional:

BLOQUE	CONCEPTO	VALORACIÓN CEE
El proceso de evaluación	Proceso global de evaluación interna	Positivo
La misión y la visión institucional	Misión institucional	Correcto
	Visión institucional	Positivo
La capacidad del sistema	Acogida de estudiantes	Muy positivo
	Captación de estudiantes	Correcto
	Política de profesorado	Positivo
	Infraestructuras	Positivo
	Relaciones externas	Correcto
Mecanismos de aseguramiento de la calidad	Garantía de calidad en perfil de formación	Positivo
	Garantía de calidad en programa de estudios	Positivo
	Garantía de calidad en diseño de la instrucción	Positivo
	Garantía de calidad en la evaluación del aprendizaje	Muy positivo
	Garantía de calidad en los resultados académicos	Positivo
	Garantía de calidad en los resultados profesionales y personales	Correcto

A continuación se realizó la evaluación de un total de siete títulos de los Estudios de Psicología y Ciencias de la Educación (2006), de Derecho y Ciencia Política (2006), de Informática, Multimedia y Telecomunicación (2007) y de Economía y Empresa (2008).

Procedimientos de consulta internos

El procedimiento de diseño del Grado en Relaciones Laborales y Ocupación ha contado, en sus diversas fases, con la participación de una amplia muestra de agentes internos y externos, tanto del mundo académico como profesional.

Cabe aclarar que el proceso de diseño del Grado ha sido uno de los más exhaustivos realizados en este sentido en el seno de la UOC y que es prácticamente único por lo que respecta a la participación de un amplio conjunto de profesorado adscrito a los Estudios de Economía y Empresa, Derecho y Ciencia Política y Psicología y Ciencias de la Educación de la Universitat Oberta de Catalunya, a través de su participación en la Comisión de Título.

En una primera fase iniciada en la primavera de 2008, se desarrollaron una serie de jornadas de trabajo en las que diferentes profesores de los Estudios de Economía y Empresa, Derecho y Ciencia Política y Psicología y Ciencias de la Educación de la UOC elaboraron una primera propuesta de plan de estudios que tuviera en cuenta los criterios del *Libro Blanco del Grado en*

Ciencias Laborales y Recursos Humanos. Fue en este momento cuando se decidió que el futuro Grado debía incorporar forzosamente las recomendaciones del Libro Blanco por lo que respecta a las materias básicas y obligatorias que debía incluir el Plan de Estudios y que la optatividad debía ir ligada a los perfiles profesionales marcados por el mismo Libro Blanco. En este momento se marcaron las principales líneas al respecto de los contenidos obligatorios y las menciones de optatividad que se conformarían en el futuro.

En paralelo se trajo esta propuesta a debate a diferentes Seminarios de trabajo de los Estudios de Economía y Empresa de la Universitat Oberta de Catalunya. Hasta el momento presente, los Estudios de Economía y Empresa han dirigido el programa de Ciencias del Trabajo y se entendía que su experiencia sería fundamental para la definición del futuro Grado, aunque en todo caso desde un principio se tuvo en cuenta que la Comisión encargada de la elaboración del título debía estar conformada por un conjunto equilibrado de profesores de los Estudios de Economía y Empresa, Derecho y Ciencia Política y, Psicología y Ciencias de la Educación de la Universitat Oberta de Catalunya.

Una segunda fase se inició en septiembre de 2008 con la constitución de la propia Comisión de Título, donde un conjunto de profesores de los Estudios de Economía y Empresa, Derecho y Ciencia Política y Psicología y Ciencias de la Educación han reflexionado sobre el grado, centrando el debate en dos grandes ámbitos (directamente relacionados), que son los perfiles profesionales hacia los que hacía falta orientar el título y las distintas competencias asociadas a estos perfiles. A efectos de la preparación de la memoria, esta Comisión de Título ha estado formada por el director de los Estudios de Economía y Empresa, Dr. Antoni Meseguer Artola, el director del programa en Ciencias del Trabajo, Dr. Lluís Alfons Garay Tamajón, la profesora de los Estudios de Economía y Empresa, Dra. Eva Rimbau Gilabert, los profesores de los Estudios de Derecho y Ciencia Política, el Dr. Agustí Cerrillo Martínez (a su vez Director de los Estudios de Derecho) y el Dr. Ignasi Beltran de Heredia Ruiz, la profesora de los Estudios de Psicología, Dra. Anna Gálvez Mozo así como la Administradora de Estudios de Economía y Empresa, Patricia Noguera Guerra, representante del equipo de gestión de los mismos Estudios. En la elección de los participantes en esta comisión se ha considerado fundamental el integrar profesores de diferentes ámbitos de conocimiento, implicados tanto en la formación de grado como en la formación de postgrado, y de diferentes Estudios y títulos académicos de los Estudios de Economía y Empresa. De este modo la comisión se dotaba, además, de una visión transversal a la hora de definir el grado, tanto por la relación que se podía establecer con otros títulos de grado como por la relación con la formación de Postgrado.

Durante el proceso de elaboración de esta memoria, la Comisión de Título se ha reunido semanalmente para trabajar y discutir los diferentes aspectos contenidos en ella. La Comisión de Título ha trabajado a partir de las ponencias elaboradas por cada uno de los miembros quienes han tenido en cuenta, tanto la documentación interna de la universidad, como el proceso de adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior. Como ya se ha comentado en el apartado de referentes externos, el principal utilizado por esta Comisión fue el Libro Blanco, aunque también se tuvo en cuenta la exitosa experiencia de la UOC en su oferta de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo. Los contenidos trabajados por esta Comisión fueron definidos a partir de las líneas generales marcadas en las primeras reuniones previas, que como hemos dicho consideraron fundamental que éstos se correspondieran con los recomendados con el Libro Blanco. De la misma forma se procedió en el caso de las competencias, intentando equilibrar las procedentes de diferentes ámbitos a la vez que cumplir con las recomendadas por el mismo Libro Blanco. La correspondencia de competencias con asignaturas se realizó teniendo en cuenta el garantizar su adquisición en un nivel básico en las asignaturas de los bloques básico y obligatorio para posteriormente profundizar en determinadas competencias específicas en el bloque optativo correspondiente a las menciones, a su vez ligadas a los perfiles profesionales a los que va dirigido el título y que también surgieron (como se ha comentado anteriormente) de la propuesta del Libro.

Como es lógico, los representantes de cada uno de los tres Estudios implicados aportaron su experiencia en relación a los contenidos y materias asociados a su rama de conocimiento. Así, se tuvo en cuenta una distribución equitativa de los contenidos de las materias jurídicas,

económicas y psicosociales a partir de las recomendaciones de los miembros de la Comisión y que en todo caso eran acordes con lo propuesto en el Libro Blanco Mencionado. Por lo que respecta a la definición de las menciones, asociadas a los perfiles profesionales, en la mención de Graduado Social tuvo un peso fundamental la propuesta de los profesores de los Estudios de Derecho mientras que en las otras tres menciones (Auditoria Sociolaboral y Prevención de Riesgos Laborales, Dirección de Personas, y Agentes de ocupación y desarrollo local) las propuestas vinieron esencialmente de los Estudios de Economía y Empresa, y Ciencia Política y Psicología. En todo caso, el resultado plasmado en el Plan de Estudios fue consensuado en las diferentes sesiones de trabajo de la Comisión.

Al mismo tiempo que la Comisión de Titulación trabajaba en la propuestas de sus diferentes miembros, se tenían en cuenta otras fuentes de información internas como son las encuestas que la UOC elabora semestralmente entre estudiantes, docentes colaboradores y graduados sobre su satisfacción en relación con los títulos en Economía y Empresa, en particular, y la docencia de la universidad, en general. En todo caso, estas encuestas han sido útiles para orientar a la Comisión en relación a la importancia de determinadas materias y la forma de trabajar contenidos y competencias y en términos generales estaban en la línea que se estaba definiendo en relación al Libro Blanco.

Otro órgano de consulta interno que se ha considerado ha sido la Comisión de Estudios de Economía y Empresa, formada por el Director de los Estudios, Dr. Antoni Meseguer Artola; la Directora del programa de Ciencias Empresariales, Dra. M. Jesús Martínez Argüelles; la Directora del programa de Administración y Dirección de Empresas, Dra. Ana Isabel Jiménez Zarco; la Directora del programa de Investigación y Técnicas de Mercado, Dra. Elisabet Ruíz Dotras; el Director del programa de Turismo, Dr. Joan Miquel Gomis López; el Director del programa de Ciencias del Trabajo, Dr. Lluís Alfons Garay Tamajón; la Directora del área de Postgrado en Economía y Empresa, Dra. Eva Rimbau Gilabert, y representantes de los estudiantes de los programas anteriormente mencionados. Cabe añadir que la propuesta de plan de estudios ha sido expuesta y valorada en el seno de la Comisión de Estudios de Economía y Empresa así como también en la Comisión de Estudios de Derecho y Ciencia Política.

El proceso de elaboración de la propuesta de la Memoria ha sido apoyado y asesorado por la Comisión de apoyo al título de la UOC creada *ad hoc* para este proceso, e integrada por miembros de la Unidad de apoyo para la adaptación al EEES, el Área de operaciones de la gestión docente, la Unidad de evaluación y calidad, y el Área de control y gestión. La finalidad de esta Comisión ha sido, a través de procedimientos de información y consulta, velar por la viabilidad metodológica, operativa, económica y de calidad de la propuesta, así como dotar de coherencia al conjunto de propuestas de nuevo grado en curso de elaboración.

Finalmente, la propuesta de grado ha sido sometida a la Comisión Académica de la Universidad, integrada por todos los Directores de Estudios de la UOC más los miembros del Consejo de Gobierno.

Procedimientos de consulta externos

Por lo que respecta a los procedimientos de consulta externos, durante los meses previos a la presentación de la memoria se llevaron a cabo sesiones de trabajo con profesionales y directivos de empresas representativas del tejido económico. En ellas se debatió la propuesta de Grado que estaba siendo elaborada por la Comisión de Titulación, así como los perfiles profesionales hacia los que se pretende orientar a los estudiantes. Como resultado de sus contribuciones, se introdujeron mejoras que redundaron en un ajuste adecuado del título al entorno económico y empresarial.

Por lo que se refiere a los procedimientos de consulta utilizados para la elaboración del plan de estudios, durante el proceso de elaboración de la propuesta de Grado se celebraron diferentes contactos específicos y una sesión de trabajo genérica, que contaron con la participación de

empresas e instituciones asociadas a la Universidad y con intereses en el ámbito laboral, y a las que se añadieron algunas otras que por su especial relevancia podían también aportar puntos de vista a considerar en este proceso. Las empresas que participaron en estas sesiones de trabajo provenían de diferentes sectores representativos de la economía catalana y las instituciones reconocidas en el ámbito de los Recursos Humanos y la Dirección de Personas o la Auditoria Sociolaboral. El objetivo era conocer las opiniones de las empresas, a través de la voz de sus directores de Recursos Humanos, directores de formación y directores generales, al respecto de la propuesta de Grado formulada desde los Estudios.

En concreto, la sesión de trabajo genérica se celebró en la sede de las UOC y a la misma acudieron como representantes de la UOC el Dr. Pere Fabra, Vicerector de Ordenación Académica, el Dr. Toni Meseguer, Director de los Estudios de Economía y Empresa, el Dr. Lluís Garay, Director del Programa de Ciencias del Trabajo y la Sra. Meritxell Santiago, del departamento de Relaciones Institucionales y Gabinete del Rectorado. En relación a las empresas asociadas asistieron el Sr. Antoni Gómez Valverde, Socio Director de AUREN, el Sr. Ángel Blecua, director de Relaciones Laborales de CIRSA, el Sr. Ignasi Escofet, socio director de Escofet Asociados, el Sr. Lorenzo di Pietro, director de la Línea de Capital Humano de Barcelona Activa, el Sr. Ricard Alfaro, president d'AEDIPE (Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas) Catalunya y director de Recursos Humanos de Asepeyo, el Sr. Joan Pañella Martí, director de la central de Barcelona de CEAL (Centro Europeo de Auditoria Sociolaboral), la Sra. Estel Crusellas, responsable del Área de Consultoria de la Fundación SURT, la Sra. Fina Rubio, presidenta de la Fundación SURT, el Sr. Ramon Godínez, responsable de formación de CAIFOR y la Sra. Marta García Ramos, directora de Relaciones Laborales de CONDIS.

Como principales conclusiones de esta reunión, fue muy bien recibida la estructura y contenido del plan de estudios del Grado, considerando la novedad de su enfoque interdisciplinar y su utilidad futura dada su orientación generalista pero también profesionalizadora, valorando especialmente el carácter transversal del título y la posibilidad de que los estudiantes pudieran cursar dos menciones en el bloque optativo, lo que se consideraba ampliaba las posibilidades profesionales de los estudiantes.

Los representantes de las organizaciones también propusieron enfatizar el tratamiento de la comunicación interna de las organizaciones y propusieron la incorporación de herramientas para el análisis y el conocimiento del mercado de trabajo y la ocupación. Se propuso a su vez la creación en un futuro de un master o postgrado en la elaboración de memorias o auditorias en clave de género, diversidad e igualdad y finalmente se destacó la necesidad de tomar como referentes a las grandes organizaciones, pero también a las pymes con identidades con necesidades totalmente diferenciadas. La mayor parte de estas impresiones fueron recogidas en el trabajo realizado por la Comisión de titulación e incorporadas a la elaboración del plan de estudios del Grado.

3 OBJETIVOS

3.1 Competencias generales y específicas

Objetivos generales del título

El objetivo del grado de Relaciones Laborales y Ocupación es formar profesionales que dominen la organización del trabajo desde una perspectiva multidisciplinar, con polivalencia funcional y capacidad de adaptación a los cambios tecnológicos.

La perspectiva multidisciplinar de este grado permitirá a los estudiantes manejar un conjunto de herramientas provenientes de diferentes ámbitos de conocimiento (derecho, organización de empresas, psicología, sociología, economía), que les permitirán actuar en unas actividades tan relevantes para el presente como las relacionadas con las relaciones laborales y la ocupación y tanto en el sector privado como en el público.

En concreto, el graduado en Relaciones Laborales y Ocupación de la UOC tiene que ser capaz de adoptar actitudes y comportamientos de acuerdo con una práctica profesional ética y responsable, buscar, identificar, organizar y utilizar adecuadamente la información así como analizar, organizar y planificar la propia actividad de manera óptima. A su vez, ha de ser capaz de aprender de manera autónoma y estar adaptado a nuevas situaciones, siendo capaz de realizar análisis críticos y sintetizar. De la misma manera ha de ser capaz de trabajar en equipo y en red en entornos multidisciplinarios y a su vez ser estar capacitado para la argumentación, negociación, mediación y resolución de conflictos. Por otro lado, ha de ser capaz de comunicarse correctamente tanto en las lenguas propias como en una lengua extranjera y usar y aplicar las tecnologías de la información en el ámbito académico y profesional así como ser capaz de emprender en su ámbito profesional.

De manera más específica, ha de ser capaz de analizar y explicar el comportamiento del mercado de trabajo y de los agentes implicados en las relaciones laborales, explicar la relación entre los procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales así como para analizar las relaciones y los riesgos laborales que se derivan del factor trabajo dentro de las organizaciones, con la finalidad de determinar su adecuación a los principios organizacionales, a las políticas establecidas por la dirección y a las exigencias legales. De la misma manera ha de ser capaz de identificar los principios jurídicos y las instituciones jurídicas específicas del ámbito laboral mientras es capaz de analizar la realidad social desde la perspectiva del derecho como sistema regulador de las relaciones sociales. A su vez, ha de ser capaz de interpretar el sistema jurídico desde una perspectiva interdisciplinaria y de acuerdo con los valores éticos, para aplicarlos a supuestos fácticos. Desde la perspectiva organizacional, ha de ser capaz de elaborar y aplicar las estrategias de recursos humanos, en todos los niveles organizativos así como diseñar planes de actuación en el ámbito laboral y organizacional, a partir del análisis y el diagnóstico obtenido aplicando técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social. También ha de ser capaz de elaborar, implementar y evaluar políticas de ocupación y estrategias de promoción socioeconómica e inserción laboral así como de asesorar y gestionar en materia de contratación laboral, ocupación, seguridad social y protección social complementaria. Finalmente, ha de ser capaz de realizar la representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.

Según esta descripción de los objetivos generales del título, el catálogo de perfiles profesionales a los que puede responder el graduado en Relaciones Laborales y Ocupación es extenso y cubre una amplia variedad de funciones. Es necesario destacar que los perfiles que se detallan a continuación incluyen diferentes niveles de responsabilidad, desde el nivel técnico hasta el de responsable o director. El grado de Relaciones Laborales y Ocupación prepara al estudiante para que pueda llegar a asumir los puestos de mayor responsabilidad tras un periodo razonable

de experiencia profesional afín al puesto y, en ciertos casos, la superación de un master específico. A pesar de reconocer la necesidad de esta formación experiencial o académica adicional, se han incluido en esta memoria los perfiles profesionales de nivel responsable y directivo porque es previsible que el Grado en Relaciones Laborales y Ocupación sea la formación inicialmente exigida para poder acceder a estos puestos.

▪ **Perfil Graduado Social**

El perfil profesional de los Graduados Sociales está plenamente consolidado y cuenta con una larga trayectoria en el mercado de trabajo, bien como ejerciente libre, bien como ejerciente de empresa. Las funciones o ámbito competencial de estos profesionales, aparecen actualmente delimitadas por el RD 1415/2006 (BOE de 16 de diciembre) por el que se aprueba el de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales. En su condición de técnicos en materias sociales y laborales, les corresponden las funciones de estudio, asesoramiento, representación y gestión, sin necesidad de apoderamiento especial, en los casos permitidos por la Ley de Procedimiento Administrativo, en todos cuantos asuntos laborales y sociales les fueran encomendados por o ante el Estado, Entidades Paraestatales, Corporaciones Locales, la Seguridad Social, los Sindicatos, Entidades, Empresa y Particulares.

Ámbitos de actuación profesional:

- Dirección y gestión socio-laboral en la empresa.
- Representación procesal y defensa ante los Tribunales Laborales.
- Intervención en los procesos de solución extrajudicial de conflictos (mediación, conciliación y arbitraje).
- Intervención en materia sancionadora ante la Administración laboral.
- Intervención, asesoramiento y mediación en la negociación colectiva.
- Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales y a sus afiliados.
- Intervención y asesoramiento en materia de inmigración y trabajadores extranjeros.
- Intervención y asesoramiento a nivel de la función pública.
- Auditoria jurídico-laboral.
- Asesoramiento y gestión en materia de protección social, retenciones fiscales y gestiones tributarias.
- Intervención, asesoramiento y gestión en Prevención de Riesgos Laborales.

▪ **Dirección de Personas**

La función de este perfil profesional es la de atender de manera integrada al diagnóstico y al plan de actuación de las organizaciones en cuanto a sus políticas de recursos humanos y relaciones laborales, su planificación y evaluación en el seno de las estructuras organizativas y productivas.

Ámbitos de actuación profesional:

- Dirección y gestión de recursos humanos
- Análisis, diagnóstico y diseño de la estrategia de los recursos humanos en las organizaciones.
- Asesoramiento y desarrollo de la estrategia de los recursos humanos en las organizaciones.

▪ **Agente de ocupación y desarrollo local**

Los Agentes de ocupación y Desarrollo Local se configuran como trabajadores de las corporaciones locales o entidades dependientes o vinculadas a una Administración local que tienen como misión principal colaborar en la promoción e implantación de las políticas activas de ocupación relacionadas con la creación y dinamización de la actividad laboral y empresarial

Ámbitos de actuación profesional:

- Análisis y diagnóstico del mercado laboral.
- Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo.
- Desarrollo de políticas sociolaborales.
- Orientación profesional e inserción laboral.
- Diseño y desarrollo de planes de desarrollo local.
- Diseño e implementación de programas formativos y de inserción laboral.

▪ **Auditoria sociolaboral y prevención de riesgos laborales**

El perfil de auditoria sociolaboral y prevención de riesgos laborales capacita para realizar un análisis sistemático, ordenado e independiente de todo el sistema de relaciones que se derivan del factor trabajo dentro de las organizaciones, con la finalidad de determinar su adecuación a los principios organizacionales generalmente aceptados, con las políticas establecidas para la dirección y con cualquier otro tipo de exigencias legales o voluntariamente aceptadas. Estos profesionales tienen que estar en condiciones de asesorar y representar al empresario en materia de prevención de riesgos laborales.

Siguiendo las indicaciones del Libro Blanco, se puede entender que dadas las características, requisitos formativos y técnico-profesionales para el ejercicio de estas actividades, este perfil profesional requiere de un grado de especialización avanzado, más allá de los contenidos y objetivos formativos básicos en esta área que se tiene que ofrecer en el título de grado y que, por lo tanto, entendemos encuentran su articulación formativa adecuada a través de la realización de cursos específicos de postgrado. No obstante, la oferta formativa asociada a este perfil garantiza un nivel competencial básico que permite emprender con éxito niveles formativos más adelantados.

Ámbitos de actuación profesional:

- Salud laboral y prevención de riesgos laborales.
- Asesoramiento en las empresas en los sistemas de relaciones laborales
- Control y evaluación de la gestión de los recursos humanos.

Objetivos de formación vinculados al conocimiento de una lengua extranjera

Los objetivos mínimos de formación vinculados a la competencia transversal de “*Comunicarse correctamente, por escrito y/u oralmente, tanto en las lenguas propias como en una lengua extranjera*” y, en concreto, al conocimiento de una lengua extranjera (inglés) son los siguientes:

- Comprender una lengua extranjera, por escrito y oralmente, en relación a cuestiones habituales de la vida diaria y en situaciones diversas.
- Comprender una lengua extranjera en presentaciones y encuentros académicos y profesionales.
- Escribir en una lengua extranjera, de manera sencilla y coherente, sobre cuestiones de interés personal.
- Escribir en una lengua extranjera textos breves, tales como mensajes de correo electrónico, notas o redacciones breves, sin tener que recurrir continuamente a un diccionario o una gramática.
- Describir en una lengua extranjera experiencias y hechos, así como argumentos y explicaciones breves sobre planes y opiniones.
- Leer y entender textos académicos, profesionales y generales en una lengua extranjera, sin tener que recurrir continuamente a un diccionario o una gramática.
- Conversar en una lengua extranjera con una precisión y espontaneidad adecuadas para garantizar una comunicación fluida.

La Universitat Oberta de Catalunya considera que el estudio de la lengua extranjera constituye una competencia transversal de la Universidad. En coherencia con ello, desde la Comisión de Título se ha considerado que esta competencia tiene un carácter fundamental para la formación de los estudiantes del grado de Relaciones Laborales y Ocupación, por lo que se incluyen dos asignaturas, una en el bloque básico (6 ECTS) y otra en el obligatorio (6 ECTS).

Orientación del título

La orientación del Grado en Relaciones Laborales y Ocupación de la UOC es generalista y multidisciplinar, con una vocación eminentemente profesionalizadora. El proyecto de grado que se presenta pretende preparar al estudiante para asumir responsabilidades en el ámbito de la organización del trabajo desde una perspectiva multidisciplinar.

Esta vocación se plasma en los diferentes elementos que conforman la memoria: el modelo pedagógico y, en particular, el modelo de evaluación continua en el que se basa; el plan de estudios y, concretamente, las asignaturas dedicadas a las competencias transversales y el trabajo final de grado; y, finalmente, la propuesta de menciones orientadas hacia una mayor profundización del estudiante en diferentes áreas de la actividad económico-empresarial.

En la definición del plan de estudios se ha buscado el equilibrio entre la introducción de elementos renovadores que permiten conformar un plan de estudios con vocación de futuro y orientado hacia los nuevos retos que plantea la sociedad de la información, y el mantenimiento de los principios que han guiado la configuración del plan de estudios actual. Así, por un lado, se han definido los créditos básicos con la finalidad de ofrecer una visión amplia de materias comunes a todos los grados desarrollados en los Estudios de Economía y Empresa, Derecho y Ciencia Política y Psicología y Ciencias de la Educación, de forma que se maximice la movilidad de los estudiantes entre estos grados. Por otro lado, se han incorporado competencias que promueven la iniciativa emprendedora y la capacidad de innovación, la capacitación digital, los idiomas extranjeros y los fundamentos de las áreas relacionadas con las relaciones laborales. Finalmente destacar que se ha programado una amplia oferta de asignaturas optativas articuladas alrededor cuatro menciones vinculadas a los perfiles profesionales anteriormente presentados: Graduado Social, Dirección de Personas, Auditoría Sociolaboral y Prevención de Riesgos Laborales y finalmente Agentes de Ocupación y Desarrollo Local. Aunque todas las competencias transversales y específicas se abordan en las asignaturas básicas y obligatorias, existe un conjunto de competencias que se trabajan en un mayor nivel en las menciones del grado y que en gran medida las diferencian en relación a los perfiles profesiones. Las competencias diferenciadoras de los perfiles asociados a cada mención son:

- *Graduado Social*: Capacidad para interpretar el sistema jurídico desde una perspectiva interdisciplinaria y de acuerdo con los valores éticos, para aplicarlos a supuestos fácticos; capacidad para asesorar y gestionar en materia de contratación laboral, ocupación, seguridad social y protección social complementaria y capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.
- *Dirección de Personas*: Capacidad para analizar y explicar el comportamiento del mercado de trabajo y de los agentes implicados en las relaciones laborales; capacidad para elaborar y aplicar las estrategias de recursos humanos, en todos los niveles organizativos y capacidad para diseñar planes de actuación en el ámbito laboral y organizacional, a partir del análisis y el diagnóstico obtenido aplicando técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social.
- *Auditoría Sociolaboral y Prevención de Riesgos Laborales*: Capacidad para analizar las relaciones y los riesgos laborales que se derivan del factor trabajo dentro de las organizaciones, con la finalidad de determinar su adecuación a los principios organizacionales, a las políticas establecidas por la dirección y a las exigencias legales

y capacidad para diseñar planes de actuación en el ámbito laboral y organizacional, a partir del análisis y el diagnóstico obtenido aplicando técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social.

- *Agentes de Ocupación y Desarrollo Local*: Capacidad para explicar la relación entre los procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales y capacidad para elaborar, implementar y evaluar políticas de ocupación y estrategias de promoción socioeconómica e inserción laboral.

Por otro lado remarcar que en la propuesta se han mantenido numerosos elementos propios del actual plan de estudios del título substituido, ya que goza de un buen encaje en el sistema universitario vigente y ha venido respondiendo a las necesidades empresariales y sociales actuales. La gran mayoría de las universidades todavía no han definido sus grados en el ámbito de las relaciones laborales, lo que no permite la comparación y, por tanto, determinar claramente la originalidad de la propuesta realizada. Sin embargo, en la elaboración de esta propuesta se han tomado como referencia las propuestas formuladas en el *Libro Blanco del Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*, en el que han participado la mayor parte de instituciones universitarias españolas que ofrecían los títulos de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, con el que todo hace indicar que el sistema universitario español va en una misma dirección. Este hecho debería permitir que ésta encuentre un buen ensamblaje en el sistema universitario español y facilite la movilidad de los estudiantes entre las diferentes universidades que ofrecen títulos afines.

Conexión con la oferta de postgrado

El grado propuesto en Relaciones Laborales y Ocupación de la UOC presenta una fuerte conexión con la oferta de postgrado, tanto de la propia UOC como del conjunto del sistema universitario.

Con respecto a los títulos oficiales de Postgrado, la oferta actual de la UOC más adecuada para los graduados en Relaciones Laborales y Ocupación es el master universitario de Prevención de Riesgos Laborales. Por otra parte la Universidad está trabajando actualmente para ampliar su oferta de masters universitarios en un futuro inmediato.

En cuanto a la oferta de títulos propios de postgrado, dentro de la UOC existe un amplio catálogo de masters, postgrados y cursos de especialización que profundiza en las diversas áreas de valor de la empresa. Algunos de estos programas están actualmente en fase de rediseño para adaptarlos al EEES en los cursos venideros. Aunque directamente vinculado al Grado se ofrece el Master de Dirección de Recursos Humanos entendemos que existe una oferta de programas que pueden complementar perfectamente la formación inicial de los graduados en Relaciones Laborales y Ocupación: Master en Asesoría Jurídica de Empresas, Master de Dirección de Marketing y Comunicación, Master de Dirección Económico-financiera, Master de Logística Integral y Operaciones, Master de Instrumentos y Mercados Financieros, Master de Fiscalidad, Master de Dirección y gestión de la Calidad, Master de Business Intelligence, Master de Dirección y Gestión de la Información y el Conocimiento en las Organizaciones, Master de Dirección y gestión de Sistemas y Tecnologías de la Información, Postgrado de Dirección general.

Además, los graduados interesados en ampliar sus competencias desde un punto de vista sectorial, en el ámbito del turismo, pueden continuar sus estudios en la UOC con el Postgrado en Dirección y Marketing de Empresas Turísticas, o el Master en Alta Gestión en Política y Estrategia de los Destinos Turísticos.

Finalmente, remarcar que el sistema universitario español y europeo ofrece una amplia variedad de masters y diplomas de postgrado accesible a los graduados en Relaciones Laborales y Ocupación.

Competencias que adquirirá el estudiante

Los Graduados en Relaciones Laborales y Ocupación estarán capacitados para:

Competencias transversales:

- Capacidad para adoptar actitudes y comportamientos de acuerdo con una práctica profesional ética y responsable.
- Capacidad para buscar, identificar, organizar y utilizar adecuadamente la información.
- Capacidad para analizar, organizar y planificar la propia actividad de manera óptima.
- Capacidad para el aprendizaje autónomo y la adaptación a nuevas situaciones.
- Capacidad para el análisis crítico y la síntesis.
- Capacidad para trabajar en equipo y en red en entornos multidisciplinares.
- Capacidad para la argumentación, negociación, mediación y resolución de conflictos.
- Capacidad para comunicar correctamente tanto en las lenguas propias como en una lengua extranjera.
- Capacidad para el uso y aplicación de las TIC en el ámbito académico y profesional.
- Capacidad para emprender en el ámbito profesional.

Competencias específicas:

- Capacidad para analizar y explicar el comportamiento del mercado de trabajo y de los agentes implicados en las relaciones laborales.
- Capacidad para explicar la relación entre los procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.
- Capacidad para analizar las relaciones y los riesgos laborales que se derivan del factor trabajo dentro de las organizaciones, con la finalidad de determinar su adecuación a los principios organizacionales, a las políticas establecidas por la dirección y a las exigencias legales.
- Capacidad para identificar los principios jurídicos, así como las instituciones jurídicas específicas del ámbito laboral.
- Capacidad para analizar la realidad social desde la perspectiva del derecho como sistema regulador de las relaciones sociales.
- Capacidad para interpretar el sistema jurídico desde una perspectiva interdisciplinaria y de acuerdo con los valores éticos, para aplicarlos a supuestos fácticos.
- Capacidad para elaborar y aplicar las estrategias de recursos humanos, en todos los niveles organizativos.
- Capacidad para diseñar planes de actuación en el ámbito laboral y organizacional, a partir del análisis y el diagnóstico obtenido aplicando técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social.
- Capacidad para elaborar, implementar y evaluar políticas de ocupación y estrategias de promoción socioeconómica e inserción laboral.
- Capacidad para asesorar y gestionar en materia de contratación laboral, ocupación, seguridad social y protección social complementaria.
- Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.

Relación de estas competencias con las indicadas en el RD

Las competencias que se acaban de enumerar garantizan la adquisición de las competencias básicas para los estudios de Grado previstas en el anexo 1 del RD 1393/2007 tal y como se exponen a continuación:

- Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en una 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:

- Capacidad para explicar la relación entre los procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.
- Capacidad para identificar los principios jurídicos, así como las instituciones jurídicas específicas del ámbito laboral.
- Capacidad para interpretar el sistema jurídico desde una perspectiva interdisciplinaria y de acuerdo con los valores éticos, para aplicarlos a supuestos fácticos.

- 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:

- Capacidad para adoptar actitudes y comportamientos de acuerdo con una práctica profesional ética y responsable.
- Capacidad para el uso y aplicación de las TIC en el ámbito académico y profesional.
- Capacidad para elaborar y aplicar las estrategias de recursos humanos, en todos los niveles organizativos.
- Capacidad para diseñar planes de actuación en el ámbito laboral y organizacional, a partir del análisis y el diagnóstico obtenido aplicando técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social.
- Capacidad para elaborar, implementar y evaluar políticas de ocupación y estrategias de promoción socioeconómica e inserción laboral.
- Capacidad para asesorar y gestionar en materia de contratación laboral, ocupación, seguridad social y protección social complementaria.
- Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.

- 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:

- Capacidad para buscar, identificar, organizar y utilizar adecuadamente la información.
- Capacidad para el análisis crítico y la síntesis.
- Capacidad para analizar y explicar el comportamiento del mercado de trabajo y de los agentes implicados en las relaciones laborales.
- Capacidad para analizar las relaciones y los riesgos laborales que se derivan del factor trabajo dentro de las organizaciones, con la finalidad de determinar su adecuación a los principios organizacionales, a las políticas establecidas por la dirección y a las exigencias legales.
- Capacidad para identificar los principios jurídicos, así como las instituciones jurídicas específicas del ámbito laboral.
- Capacidad para analizar la realidad social desde la perspectiva del derecho como sistema regulador de las relaciones sociales

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

- Capacidad para comunicar correctamente tanto en las lenguas propias como en una lengua extranjera.
- Capacidad para la argumentación, negociación, mediación y resolución de conflictos.
- Capacidad para asesorar y gestionar en materia de contratación laboral, ocupación, seguridad social y protección social complementaria.
- Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.

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

- Capacidad para trabajar en equipo y en red en entornos multidisciplinares.
- Capacidad para analizar, organizar y planificar la propia actividad de manera óptima.
- Capacidad para el aprendizaje autónomo y la adaptación a nuevas situaciones.
- Capacidad para emprender en el ámbito profesional.

En relación a estas competencias cabe añadir que se han basado en las recogidas en documentos de redes o entidades nacionales e internacionales y en concreto en las propuestas en el *Libro Blanco del Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*, que a su vez han basado su confección en la recopilación de las recogidas en documentos de redes o entidades nacionales e internacionales.

Asimismo, cabe destacar que las competencias de este grado 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, conforme a lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, y la ley 27/2005, de 30 de noviembre, de fomento de la educación y la cultura de la paz. En este sentido, se ha decidido tratar estos elementos de forma transversal en varias asignaturas del grado, de forma que el estudiante tome conciencia de la relevancia de los principios de igualdad y los valores democráticos en distintos ámbitos.

4 ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES

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

La UOC cuenta desde el inicio de su actividad con un proceso de acogida para los nuevos estudiantes que contempla, de manera amplia, los aspectos siguientes:

- La información sobre el programa: objetivos, condiciones de acceso, itinerarios formativos, salidas profesionales, etc.
- La información sobre el entorno virtual de aprendizaje: el Campus virtual y la metodología de aprendizaje.
- Asesoramiento para la primera matrícula a través del tutor/a.
- Herramientas para la resolución de dudas y consultas, a través de canales virtuales o de los Centros de Apoyo.

La UOC ofrece al público en general información completa sobre sus programas formativos y sobre su metodología de enseñanza-aprendizaje a través del portal de la Universidad en la Web, del servicio de atención individualizada de sus centros de apoyo, de sesiones presenciales informativas sobre los distintos programas y de folletos informativos.

A partir del momento en que el futuro estudiante realiza su solicitud de acceso a la Universidad y que incluye la información de toda la documentación que deberá presentar, se inicia el proceso de tramitación de la misma. La tramitación positiva conlleva su alta en el Campus virtual con un perfil específico, el de incorporación, que le permite acceder a toda la información y servicios que requiere para poder realizar su proceso de matriculación en las mejores condiciones. Además, se le asignará a una aula de tutoría de incorporación, donde un tutor le asesorará de manera personalizada sobre la matrícula más indicada a sus características e intereses.

La acogida y orientación del estudiante de nuevo ingreso en la Universidad se realiza por este tutor de incorporación, cuya función principal consiste en proporcionar apoyo en el proceso de incorporación y consolidación del estudiante en el marco del modelo de aprendizaje establecido por la Universidad. Será este tutor quien le proporcionará apoyo y recomendaciones en el momento de formalizar sus primeras matrículas y quien le acompañará en los diferentes semestres en el título, tratando de favorecer su continuidad en los estudios.

El tutor orientará la propuesta de matrícula que el estudiante quiere realizar en función de cuál sea su perfil personal y académico. Para ello, valorará tanto la carga docente en créditos que el estudiante puede asumir en un semestre, como el itinerario curricular, y los contenidos y competencias de las distintas materias propuestas que son más acordes con sus conocimientos y experiencia universitaria previa.

El estudiante, una vez matriculado, tiene acceso a las aulas virtuales de las asignaturas que está cursando. En cada una de ellas encontrará al docente colaborador de la asignatura, que orientará el proceso de enseñanza-aprendizaje del grupo y acompañará a los distintos estudiantes en el seguimiento de la asignatura.

El estudiante también tiene acceso al aula de tutoría de inicio, donde el tutor le ofrece apoyo durante el desarrollo del semestre, disponiendo de información permanente del ritmo de estudio de los estudiantes tutorizados, a través del seguimiento de las actividades de evaluación continua y de sus conexiones al campus virtual. Este seguimiento personalizado le permite al tutor orientar el ritmo del proceso de aprendizaje de los estudiantes, atender situaciones excepcionales que puedan demandar una atención más individualizada, y orientar su matrícula,

ajustando la propuesta inicial en base a su conocimiento sobre el proceso real de seguimiento y resultados del estudiante.

Durante los primeros semestres de matrícula, la tutorización se centra en facilitar la incorporación de los estudiantes al Grado. Cuando el estudiante ha superado los semestres iniciales, la actividad de tutoría pone más énfasis en la orientación sobre las alternativas curriculares y el asesoramiento sobre el trabajo final de grado y/o las prácticas empresariales.

Es por ello que el modelo de tutoría de la UOC, se ha dotado de un plan de tutoría de Incorporación, un plan de tutoría de inicio y un plan de tutoría de seguimiento en los que se determinan las características de la acción tutorial en las diferentes fases de la trayectoria académica del estudiante y, también, en los diferentes momentos de la actividad del semestre: Inicio de la docencia, desarrollo del semestre y final de semestre, con las acciones pertinentes en cada momento.

Los colaboradores que actúan como tutores dependen funcionalmente de la Dirección de programa. No obstante, existe una coordinación común de las tutorías a través de la Unidad de función tutorial del Área de acceso y atención a los estudiantes de la Universidad. Este apoyo transversal, que se viene prestando en coordinación con todos los directores de programa de la UOC, garantiza la acción común de los tutores en el desempeño de buena parte de sus actividades y hace referencia, principalmente, al conocimiento del Campus virtual, de los trámites académicos que deben seguir los estudiantes, del calendario académico y de la gestión de los espacios virtuales para la comunicación entre tutores y estudiantes.

El Grupo de Función Tutorial recopila, de forma sistemática, la actividad del estudiante en relación con el seguimiento de la docencia y también las acciones que lleva a cabo el tutor para asesorarlo.

Al finalizar el semestre, el director del programa y el Grupo de Desarrollo de la Función Tutorial, valoran el funcionamiento y los resultados obtenidos (rendimiento y satisfacción) con el fin de poder introducir cambios, en el siguiente semestre, en el plan de tutoría del programa y de esta manera poder dar una mejor respuesta a las necesidades de los estudiantes. El director del Programa y el Grupo de Desarrollo de la Función Tutorial celebran reuniones con los tutores con el fin de hacer un seguimiento de su actividad y compartir las propuestas de acciones de mejora. Son los responsables de que se apliquen las mejoras propuestas y de hacer un seguimiento de sus resultados.

El Comité de Evaluación Externo del proceso de Evaluación institucional seguido por la universidad, bajo las directrices de AQU Catalunya, valoró muy adecuadamente el funcionamiento de la acogida definido por la universidad, teniendo en cuenta "el buen desarrollo del plan tutorial: su alto grado de formalización, su evolución, y valoración por los diferentes colectivos, motivo por el cual se valoran como "Muy adecuados los mecanismos de aseguramiento de calidad de la acogida".

En relación a otros servicios de los que pueden beneficiarse el estudiante de la Universidad, básicamente se destacan los servicios de biblioteca y recursos, los servicios de ayuda informática, los servicios de atención de consulta y los servicios territoriales.

Los estudiantes tienen a su disposición, desde el inicio del semestre, todo el material y documentación de referencia de cada una de las asignaturas de las que se ha matriculado. Los estudiantes encuentran en los materiales y recursos didácticos los contenidos que contribuyen, juntamente con la realización de las actividades que han sido planificadas desde el inicio del semestre, a la obtención de los conocimientos, las competencias y las habilidades previstas en las asignaturas. Todos estos contenidos han sido elaborados por un equipo de profesores expertos en las diversas áreas de conocimiento y de la didáctica educativa y de acuerdo con los principios del modelo pedagógico de la UOC. Los materiales pueden presentarse en diferentes formatos: papel, web, vídeo, multimedia... en función de la metodología y del tipo de contenido que se plantee. Igualmente, los estudiantes pueden disponer de otros recursos a través de la

biblioteca virtual que ofrece los servicios de consulta, préstamo, servicio de documentos electrónicos i servicio de información a medida. Además, ofrece formación a los usuarios para facilitar el uso de los servicios.

Del mismo modo, la universidad pone a disposición de los estudiantes el Servicio de Atención que aglutina el Servicio de atención de consultas y el Servicio de ayuda informática. El Servicio de atención a consultas es el responsable de resolver cualquier duda académica o administrativa.

El Servicio de ayuda informática es el responsable de asesorar a los usuarios del campus virtual en relación a las posibles dudas o incidencias que puedan surgir en la utilización del campus virtual, los problemas de acceso a los materiales y el software facilitado por la universidad. El servicio de ayuda informática se efectúa de manera digital, pero se habilita un servicio de consulta directo de manera que el estudiante también puede tener acceso a través de vía telefónica.

El acceso al servicio de atención de consultas es único para el estudiante -siempre accede desde la misma aplicación informática disponible desde el campus- y es atendido por un mismo equipo. Este será el responsable de buscar la respuesta a la consulta hecha y de facilitarla al estudiante.

Por último, para contribuir a mejorar la atención personalizada y presencial a los estudiantes, la universidad dispone en el territorio autonómico, de diez centros de apoyo y también de más de treinta puntos de información y, fuera de Catalunya, por la vía de las oficinas de información. Estos centros además de puntos de información son centros de servicios académicos y administrativos que facilitan la recogida o llegada de sugerencias, demandas o necesidades.

4.2 Criterios de acceso y condiciones o pruebas de acceso especiales

Acciones marco

La coordinación de los procesos de acceso y admisión a la universidad constituye una prioridad estratégica del Consejo Interuniversitario de Cataluña, mediante la cual pretende garantizar que el acceso a la universidad de los estudiantes que provienen de bachillerato, así como, de los mayores de 25 años, respete los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Asimismo, busca garantizar la igualdad de oportunidades en la asignación de los estudiantes a los diversos estudios universitarios que ofrecen las universidades.

Las acciones de orientación a las personas que quieran acceder a la universidad así como las acciones de promoción de los estudios universitarios del sistema universitario catalán en Catalunya y en el resto de España se diseñan, programan y se ejecutan desde la Oficina de Orientación para el Acceso a la Universidad del Consejo Interuniversitario de Catalunya. Las acciones de orientación académica y profesional tienen por objeto que los estudiantes logren la madurez necesaria para tomar la decisión que más se adecue a sus capacidades y sus intereses, entre las opciones académicas y profesionales que ofrece el sistema universitario catalán, incidiendo en la integración en el EEES.

Para lograr este objetivo están propuestas seis líneas de actuación que se ejecutan desde la Oficina de Orientación para el Acceso a la Universidad, y que pretenden, por un lado, aumentar la implicación de las partes que intervienen en el proceso y, por otro, dar a conocer el sistema universitario a los estudiantes, para que su elección se fundamente en sus características personales y sus intereses. Las líneas de actuación que se proponen son las siguientes:

1. Crear un marco de relaciones estable con otras instituciones implicadas en la orientación para el acceso a la universidad.
2. Potenciar acciones de orientación dirigidas a los agentes y colectivos del mundo educativo, como conferencias, jornadas de orientación académica y profesional, tablas redondas, etc.
3. Prestar servicios de información y orientación presencial, telefónica y telemática en la Oficina de Orientación para el Acceso a la Universidad.
4. Participar en salones y jornadas de ámbito educativo.
5. Elaborar y difundir materiales sobre el acceso a la universidad y el nuevo sistema universitario.
6. Promover la igualdad de oportunidades de los estudiantes con discapacidad.

Ante la necesidad de promover líneas de atención comunes a los estudiantes con discapacidad, la Comisión de Acceso y Asuntos estudiantiles del Consejo Interuniversitario de Cataluña acordó, en septiembre del 2006, la creación de la Comisión Técnica UNIDISCAT (Universidad y Discapacidad en Cataluña), en la que están representadas todas las universidades catalanas.

La UOC mantiene con la Oficina de Orientación para el Acceso a la Universidad una alta coordinación, que se plasma en la participación en las diferentes comisiones que la componen, en su contribución a los diferentes elementos de información y motivación, y en la organización de la prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años.

El acceso a la UOC se realiza directamente desde la propia Universidad, dada la naturaleza virtual de los estudios, el perfil habitual de los estudiantes y el calendario específico de acceso, que permite ofrecer dos procesos de acceso al año (uno por semestre académico).

Estudiantes con discapacidad

La misión de la UOC es facilitar la formación de las personas a lo largo de la vida. Con el objetivo primordial de satisfacer las necesidades de aprendizaje de cada persona, facilitando al máximo el acceso al conocimiento, la UOC ofrece un modelo educativo basado en la personalización y el acompañamiento permanente del estudiante, más allá de las limitaciones del tiempo y del espacio. Se trata, pues, de un modelo que consigue intrínsecamente elevadas cotas de igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, al que se suman los esfuerzos necesarios para responder a las necesidades de los estudiantes con discapacidad.

Desde sus inicios, la UOC ha dedicado un importante esfuerzo en adaptar su tecnología para hacer posible el acceso a la universidad a las personas con discapacidad. El propio sistema virtual, al estar basado en la escritura y en la conexión remota asíncrona, permite la participación de personas con discapacidad auditiva o motriz de forma natural.

Asimismo, y para permitir una navegación adecuada, las interfaces del aula virtual se han adaptado de acuerdo con el nivel de accesibilidad AA (WAI-AA) correspondiente a las normas WAI (*Web Accessibility Initiative*, Iniciativa de Accesibilidad Web) del consorcio W3C (www.w3c.org/WAI).

De igual modo, y tratando de facilitar los contenidos y recursos didácticos a todos los posibles usuarios, distribuye la documentación de las asignaturas en formato PDF, lo que permite su lectura automática a partir de herramientas de conversión TTS (*Text-to-Speech*, conversores de texto-voz). Además, tiene en curso un proyecto de transformación de los contenidos y recursos didácticos de la Universidad al formato DAISY (*Digital Accessible Information System*, Sistema de Información Accesible Digital). Este formato permite a las personas con discapacidad visual trabajar con el contenido audio y, como si se tratara de un libro, pasar página o avanzar al siguiente capítulo con facilidad.

La UOC también dispone de un catálogo de servicios para atender las necesidades especiales en las acciones formativas desarrolladas presencialmente. Tratando de cuidar la accesibilidad de todos los estudiantes, tanto en los actos académicos presenciales como en los exámenes y pruebas finales, la UOC ofrece puntos de trabajo adaptados, en lector de pantalla y línea braille, de acuerdo con las necesidades de los estudiantes.

Entre el colectivo de estudiantes con un grado de minusvalía superior al 33%, la UOC aplica en sus precios las mismas exenciones y descuentos que el resto de universidades públicas catalanas.

Más concretamente, los servicios que ofrece la universidad a los estudiantes con discapacidad son los siguientes:

- Acogida y seguimiento: Todos los estudiantes, desde el momento en que solicitan el acceso a la universidad, de manera previa a la matrícula, hasta su graduación, tienen a su disposición un tutor que se encargará de orientarlos y asesorarlos de manera personalizada. De esta manera los estudiantes con discapacidad pueden tener incluso antes de matricularse por primera vez en la UOC información sobre el tipo de apoyo que para cada caso pueden obtener de la universidad.

- Materiales didácticos de las asignaturas: Los materiales didácticos tiene como objetivo permitir que el estudiante pueda estudiar sean cuales sean las circunstancias en las que deba hacerlo, independientemente del contexto en el que se encuentre (biblioteca, transporte público, domicilio, etc.), del dispositivo que esté utilizando (PC, móvil, etc.), o de las propias características personales del estudiante. Por este motivo se ha trabajado en diversos proyectos que han permitido avanzar en la creación de materiales en formato XML a partir del cual se generan versiones de un mismo contenido en múltiples formatos, como pueden ser materiales en papel, PDF, HTML, karaoke, libro hablado, libro electrónico. Cada uno de estos formatos está diseñado para ser utilizado en un determinado momento o situación, y se está trabajando para garantizar que este abanico de posibilidades se encuentra disponible para los materiales de todas las asignaturas. Por ejemplo, el libro hablado resulta muy interesante para responder a las necesidades de las personas con discapacidad visual, ya que el formato DAISY que utiliza les permite trabajar con el contenido en audio como si se tratará de un libro, pasando página o avanzando hasta el siguiente capítulo con facilidad. La versión HTML permite realizar búsquedas en el contenido del material y el formato PDF permite una lectura automática a partir de herramientas TTS (TextToSpeech). Se sigue investigando en como elaborar nuevos formatos que se adapten a las necesidades de los distintos estudiantes cada vez con una mayor precisión, con el objetivo de avanzar hacia una universidad cada vez más accesible e inclusiva.

- Plataforma de aprendizaje. Campus de la UOC: Desde sus inicios la UOC siempre ha dedicado un importante esfuerzo a adaptar su tecnología con el objetivo de facilitar el acceso de las personas con discapacidad a la universidad. Ya su propio sistema virtual permite la participación de personas con discapacidad auditiva o motriz de forma natural, al estar basado en la escritura y en la conexión remota asíncrona. Además, se han adaptado las distintas interfaces del campus virtual para cumplir con la estandarización WAI AA del consorcio w3c (www.w3c.org/WAI), recomendada para permitir una buena navegación por las interfaces web en el caso de personas con discapacidad visual.

- Actos presenciales: La UOC es una universidad a distancia donde toda la formación se desarrolla a través de las herramientas de comunicación y trabajo que proporciona el campus virtual. Sin embargo, semestralmente se desarrollan determinadas actividades presenciales. Algunas son voluntarias, como la asistencia al encuentro de inicio de semestre o al acto de graduación, y otras son obligatorias, como la realización de las pruebas finales de evaluación.

- Encuentro de inicio de semestre y Acto de graduación. Los estudiantes con discapacidad pueden dirigirse al servicio de la UOC responsable de la organización de estos actos para hacerles llegar sus necesidades. A demanda del estudiante, se buscarán los medios necesarios para que su asistencia sea lo más fácil y satisfactoria

posible. Toda solicitud es siempre aceptada. En la página web informativa de estos actos se haya toda la información sobre la posibilidad de realizar este tipo de peticiones, así como el enlace que facilita a los estudiantes realizar su solicitud. Los servicios que pueden solicitarse son, entre otros:

- Rampas y accesos adaptados
- Aparcamiento reservado
- Acompañamiento durante el acto
- Intérprete de lenguaje de signos
- Pruebas presenciales de evaluación: En la secretaria del campus los estudiantes encuentran información sobre el procedimiento a seguir para solicitar adaptaciones para la realización de las pruebas presenciales. Han de rellenar un formulario. El estudiante puede solicitar cualquier tipo de adaptación, que se concederá siempre que sea justificada documentalmente. Las adaptaciones más solicitadas en el caso de las pruebas presenciales de evaluación son las siguientes:
 - Rampas y accesos adaptados
 - Programa Jaws o Zoomtext
 - Enunciados en Braille
 - Realizar las pruebas con ayuda de un PC
 - Realización de pruebas orales
 - Enunciados adaptados
 - Más tiempo para realizar las pruebas

Vías de acceso

El acceso a este título, según el RD 1393/2007 en su artículo 14 que describe el Acceso a las Enseñanzas Oficiales de Grado, requiere estar en posesión del título de bachiller o equivalente y la superación de las pruebas PAU. Sin más requisitos específicos, el acceso a este título tiene un carácter abierto, coherente con las vías de acceso constatadas sin perjuicio de los demás mecanismos de acceso a la universidad que prevé la legislación vigente.

Al ser Ciencias del Trabajo, el título a favor del que se extingue este grado en la UOC, un segundo ciclo de dos años, a continuación y a título informativo, se incluyen (en porcentaje) las vías de acceso históricas a una Diplomatura como la de Ciencias empresariales, dado que es el estudio de 1r ciclo de que dispone la UOC que se puede asimilar con el perfil de ingreso del nuevo grado.

	PAU	COU o Bachillerato Experimental sin PAU	FP/CFGS	Titulados universitarios	Mayores 25 años	Convalidación Estudios Extranjeros	Estudios universitarios inacabados
2004-05	5,03	5,42	20,61	23,73	4,39	0,24	40,58
2005-06	5,64	4,93	21,66	22,07	5,1	0,09	40,51
2006-07	5,19	3,68	20,9	19,25	5,02	0	45,96
2007-08	4,85	2,63	21,67	20,07	5,36	0,18	45,24

Perfil de ingreso recomendado

En relación al perfil del estudiante, siguiendo los elementos aportados por los referentes externos señalados en esta memoria, se recomienda que sea una persona capacitada para el aprendizaje autónomo, con capacidad de análisis crítico y síntesis, capaz de trabajar en equipo y en red en entornos multidisciplinares, emprendedora y con capacidad para la argumentación, negociación, mediación y resolución de conflictos.

Tal como indica el RD1393/2007, el perfil de ingreso recomendado para los futuros estudiantes requerirá estar en posesión del título de bachiller o equivalente y la superación de la prueba a que se refiere el artículo 42 de ley orgánica 6/2001, de universidades, modificada por la ley 4/2007, de 12 de abril, sin perjuicio de los demás mecanismos de acceso previstos por la normativa vigente.

En este sentido, el perfil de ingreso incluye las competencias básicas de bachillerato definidas en el Real Decreto 1467/2007, de 2 de noviembre por el que se establece la estructura del bachillerato y se fijan sus enseñanzas mínimas, o bien las pruebas de acceso a la universidad que se determinen.

Se recomienda también, un nivel de competencia en lengua extranjera (Inglés), equivalente al nivel B1 del Marco Común Europeo de Lenguas.

En este sentido y para facilitar al estudiante la comprobación del propio conocimiento de la lengua extranjera, la UOC pone a su disposición, a través de los tutores y/o del Plan de aprendizaje de la asignatura, una prueba de nivel de conocimiento de la lengua extranjera escogida. La prueba permite al estudiante verificar si su nivel es el recomendado para iniciar sus estudios en este Grado (nivel B1 o superior). Esta prueba no exime ni constituye un requisito previo de la asignatura.

En el caso de que el nivel del estudiante no sea el recomendado, éste puede escoger libremente iniciar sus estudios asumiendo la responsabilidad de su falta de nivel inicial o, a través de la recomendación del tutor, reforzar este nivel a partir de cursos complementarios de inglés que la propia UOC ofrece como formación continua al público en general.

Igualmente, el estudiante puede optar a una evaluación de estudios previos a partir de la acreditación de títulos oficiales que acrediten un nivel superior del idioma requerido para el reconocimiento de las competencias del título.

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

La UOC cuenta con un sistema personalizado de apoyo y orientación a los estudiantes que se articula a través de los docentes colaboradores, vinculados a las asignaturas, y los tutores.

El estudiante, una vez matriculado, tiene acceso a las aulas virtuales de las asignaturas que está cursando. En cada una de ellas encontrará al docente colaborador de la asignatura, que orientará el proceso de enseñanza-aprendizaje del grupo y acompañará a los distintos estudiantes en el seguimiento de la asignatura. El docente colaborador, bajo la dirección y coordinación del profesor/a responsable de asignatura, constituye el referente académico del aula para el estudiante, siendo sus principales responsabilidades las siguientes:

- ayudar al estudiante a identificar sus necesidades de aprendizaje,
- motivarlo para mantener y reforzar su constancia y esfuerzo,
- ofrecerle una guía y orientación del proceso a seguir,
- resolver sus dudas y orientar su estudio, y
- evaluar sus actividades proporcionándole retorno del grado de consecución de los objetivos de las mismas y del nivel de competencias alcanzadas.

Como ha sido apuntado, el equipo de docentes colaboradores de una asignatura está liderado y coordinado por el profesor responsable de la misma. Este profesor generalmente pertenece al equipo de profesores propios de la Universidad, pudiendo estar adscrito a los Estudios de la

UOC que se responsabilizan del título o, como sucede en algunos casos, a otros Estudios implicados en su implementación.

El profesor responsable se ocupa del diseño de la asignatura, del encargo de elaboración de los contenidos, de la valoración de los resultados de satisfacción, seguimiento y rendimiento de la asignatura y de la implementación de los planes de mejora. En su función de coordinación de los docentes colaboradores, realiza un seguimiento de su actividad, garantizando la calidad de la acción docente desarrollada en el aula virtual –a través de los espacios virtuales en los que participan los estudiantes– y asegurando que la planificación de las actividades en el aula, su resolución y su evaluación se realiza acorde con el calendario académico de la Universidad. Estos últimos aspectos se consideran de vital importancia, ya que el seguimiento de las actividades de evaluación continua constituye el eje fundamental del proceso de adquisición progresiva y exitosa de las competencias por parte de los estudiantes y un *feedback* adecuado favorece su seguimiento y comprensión.

También el tutor/a ofrece apoyo a los estudiantes durante el desarrollo del semestre, gracias a que dispone de información permanente sobre el ritmo de estudio de los estudiantes autorizados, a través del seguimiento de la realización de las actividades de evaluación continua y de sus conexiones al Campus virtual. Este seguimiento personalizado le permite orientar sobre el ritmo del proceso de aprendizaje de los estudiantes, atender situaciones excepcionales que puedan demandar una atención más individualizada, y orientar su matrícula. En este último caso, ajusta la propuesta inicial de los estudiantes, considerando su conocimiento sobre el proceso real de seguimiento de las actividades por parte de los estudiantes y los resultados que han ido alcanzando.

Durante los primeros semestres de matrícula, la tutorización se centra en facilitar la incorporación del estudiante al grado. Cuando éste ha superado los semestres iniciales, la actividad de tutoría pone mayor énfasis en orientar sobre las alternativas curriculares y asesorar sobre el Trabajo final de grado y/o las prácticas externas.

La tutorización se realiza a través de las herramientas que para ello proporciona el campus virtual de la universidad. Cada estudiante es asignado a un aula de tutoría, con un ratio de unos 75 estudiantes por aula. En el aula de tutoría el estudiante encontrará, además de las recomendaciones de su tutor, un conjunto de materiales que le servirán como herramientas de guía y apoyo para la planificación de su proceso de aprendizaje y su avance en el plan de estudios del grado. Los tutores actúan no solo a demanda, atendiendo a las consultas que los estudiantes les hacen llegar por correo electrónico en un plazo de 48 h., sino básicamente de manera proactiva, a través de las informaciones y orientaciones de interés general que envían al tablón del aula.

El director de programa coordina la actividad de los tutores, con la colaboración del equipo de función tutorial. Entre el director de programa, el equipo de gestión de función tutorial y el conjunto de tutores asignados a un grado se diseña el plan de tutoría más adecuado a las características del grado, así como al momento del ciclo de vida del estudiante en el plan de estudios en el que éste se encuentra (incorporación, inicio, seguimiento), así como adaptado a cada uno de los momentos fundamentales del semestre (matrícula, inicio de la docencia, desarrollo del semestre y evaluación final)

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

La UOC transferirá en los documentos académicos oficiales que expida, relativos a las enseñanzas oficiales en curso, la totalidad de los créditos ECTS obtenidos con anterioridad por el estudiante en enseñanzas universitarias oficiales, en la UOC o en otra universidad, que no hayan conducido a la obtención de un título universitario de carácter oficial.

La UOC también reconocerá créditos ECTS en las enseñanzas universitarias oficiales, es decir, aceptará que los créditos ECTS obtenidos en enseñanzas oficiales –en la UOC o en otra

universidad– computen en otras enseñanzas a los efectos de la obtención de un título universitario oficial.

Con respecto a las enseñanzas oficiales de grado, la UOC reconocerá créditos ECTS de acuerdo con las siguientes reglas básicas:

1. Si las enseñanzas de destino a las que quiere acceder el estudiante pertenecen a la misma rama de conocimiento que sus enseñanzas de origen, serán objeto de reconocimiento los créditos ECTS correspondientes a las materias de formación básica de esa rama.
2. También serán objeto de reconocimiento los créditos ECTS obtenidos en aquellas otras materias de formación básica pertenecientes a la rama de conocimiento del plan de estudios de destino.
3. El resto de los créditos ECTS podrán ser reconocidos si, a criterio de la dirección del programa de grado correspondiente, existe adecuación entre las competencias y los conocimientos asociados a las restantes materias cursadas por el estudiante en sus enseñanzas de origen y los previstos en el plan de estudios de destino, o bien si tienen carácter transversal.

La UOC reconocerá créditos ECTS a los estudiantes que accedan a enseñanzas oficiales de grado y que estén en posesión de un título oficial –de licenciado, diplomado, arquitecto, arquitecto técnico, ingeniero, ingeniero técnico, de acuerdo con las reglas básicas para el reconocimiento de créditos en las enseñanzas oficiales de grado establecidas en el párrafo anterior.

Reconocimiento de la experiencia profesional

La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la cual se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, abre la puerta para, en un futuro, reconocer la experiencia laboral o profesional a efectos académicos. Concretamente el artículo 36 de la ley de universidades, que regula la convalidación o adaptación de estudios, la validación de experiencia, la equivalencia de títulos y la homologación de títulos extranjeros, prevé en su nueva redacción que el Gobierno, previo informe del Consejo de Universidades, regulará las condiciones para validar, a efectos académicos, la experiencia laboral o profesional.

El reconocimiento del aprendizaje adquirido por la experiencia previa (RAEP) implica la evaluación formal de las destrezas y los conocimientos adquiridos por una persona a través de su experiencia anterior, normalmente no relacionada con el contexto académico. Esta acreditación de los aprendizajes, ha de permitir validar parte de la carga lectiva del título que la reconoce.

El interés de desarrollar un sistema de RAEP, en general, deriva de la creciente importancia otorgada al aprendizaje a lo largo de toda la vida y de las recomendaciones institucionales que reconocen la necesidad de acreditar este aprendizaje. El comunicado de Bergen de la Conferencia de los Ministros Europeos de Educación Superior (mayo de 2005) destacó especialmente la necesidad de desarrollar nuevas formas de certificación, que tengan en cuenta el conjunto de las competencias adquiridas por cualquier medio: "Vemos el desarrollo de marcos para las calificaciones, nacionales y europeos, como una oportunidad para insertar más estrechamente el aprendizaje a lo largo de la vida en la educación superior. Trabajaremos con las instituciones de educación superior y otros para mejorar el reconocimiento del aprendizaje previo incluyendo, cuando sea posible, el aprendizaje no formal e informal de cara al acceso o como elementos incluidos a los programas de enseñanza superior".

En el caso particular de la UOC, la implantación de un sistema de reconocimiento de la experiencia laboral o profesional a efectos académicos es todavía más pertinente si se tiene en cuenta que casi todos nuestros estudiantes tienen una experiencia profesional. Habrá que ver

en que términos se concreta la regulación en materia de reconocimiento de la experiencia laboral, y en todo caso tener en cuenta el desarrollo normativo que se desprenda para avanzar en su implementación. Internamente la universidad ha iniciado una reflexión sobre una serie de consideraciones previas y se han trabajado un conjunto de propuestas iniciales para diseñar el sistema de reconocimiento en los títulos de grado. El proceso definido para la valoración y reconocimiento de las competencias asociadas a la experiencia que se evalúa, está basado en un test de orientación inicial, la definición de los vínculos entre bloques profesionales-asignaturas, la puesta en marcha de una aula RAEP para apoyar a los estudiantes en el proceso y para orientar la elaboración del dossier de evidencias y el expediente final de reconocimiento.

5 PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS

5.1 Estructura de las enseñanzas

5.1.1 Distribución del plan de estudios en créditos ECTS, por tipo de materia

A modo de resumen, la tabla siguiente recoge el conjunto de materias que configuran el plan de estudios del Grado en Relaciones Laborales y Ocupación, y su distribución en créditos ECTS.

Tipo de materia	Créditos
Formación básica	60
Obligatorias	132
Optativas	42 (*)
Trabajo Final de Grado	6
Total	240

(*) Las prácticas externas forman parte de los créditos optativos y se estructuran en una asignatura de 6 créditos. En la reflexión al respecto de la misma se ha incidido en el hecho de dotar de más flexibilidad a las prácticas externas que los estudiantes puedan realizar, según las características concretas de la práctica profesional y la dedicación requerida en ella.

El plan de estudios del Grado en Relaciones Laborales y Ocupación se organiza en tres grandes subconjuntos: básico, fundamental u obligatorio, y optativo:

- 60 ECTS de formación básica de los que:
 - 42 corresponden a materias básicas de la rama de conocimiento y
 - 18 a materias comunes consideradas transversales por la universidad.
- 132 ECTS obligatorios y 6 créditos del *Trabajo final de grado* (TFG), también de carácter obligatorio.
- 42 ECTS optativos, incluyendo dentro de ellos los 6 créditos de las *Prácticas externas*.

El criterio utilizado para la organización de las materias en estos tres subconjuntos es coherente con las disposiciones del RD 1393/2007, de 29 de octubre de 2007, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

Grado en Relaciones Laborales y Ocupación (240 ECTS)	
Formación Básica (60 ECTS) <ul style="list-style-type: none"> - Introducción al derecho (6 créditos) - Introducción a la economía (6 créditos) - Fundamentos psicosociales del comportamiento humano (6 créditos) - Iniciativa emprendedora (6 créditos) - c (6 créditos) - Técnicas de Expresión, argumentación y negociación (6 créditos) - Introducción a la empresa (6 créditos) - Métodos de investigación cualitativa (6 créditos) - Personas y organizaciones (6 créditos) - Idioma moderno: Inglés I. (6 créditos) 	
Asignaturas Obligatorias (132 ECTS) <ul style="list-style-type: none"> - Derecho público (6 créditos) - Derecho de empresa (6 créditos) - Organización de empresas (6 créditos) - Sociopsicología del trabajo (6 créditos) - Fundamentos de estadística (6 créditos) - Derecho del trabajo Individual I (6 créditos) - Derecho del trabajo colectivo (6 créditos) - Política y dirección de personas (6 créditos) - Introducción a la información financiera (6 cr.) - Teoría de las relaciones laborales (6 créditos) - Derecho procesal laboral (6 créditos) - Derecho de la Seguridad Social II (6 créditos) - Derecho del trabajo individual II (6 créditos) - Economía del trabajo I (6 créditos) - Políticas sociolaborales (6 créditos) - Negociación y gestión del conflicto en las organizaciones (6 cr.) - Fundamentos y ámbito jurídico de la prevención de riesgos laborales (6 créditos) - Derecho fiscal (6 créditos) - Derecho de la Seguridad Social I (6 créditos) - Introducción al derecho procesal (6 créditos) - Problemáticas psicosociales del mundo contemporáneo (6 cr.) - Idioma moderno: Inglés II (6 créditos) 	
Asignaturas Optativas (42 ECTS) <ul style="list-style-type: none"> - Gestión de la prevención de riesgos laborales y técnicas afines (6 créditos) - Derecho de la función pública (6 créditos) - Retenciones fiscales y gestiones tributarias (6 créditos) - Mediación y arbitraje (6 créditos) - Nacionalidad y extranjería (6 créditos) - Derecho de las infracciones y sanciones administrativas y laborales (6 cr.) - Derecho de la dependencia (6 créditos) - Modalidades de contratación, nóminas y seguros sociales (6 créditos) - Derecho social internacional y comunitario (6 cr.) - Auditoria sociolaboral I (6 créditos) - Auditoria sociolaboral II (6 créditos) - Procesos psicosociales y salud laboral (6 cr.) - Gestión y desarrollo de los recursos humanos (6 créditos) - Gestión de la calidad (6 créditos) - Seguridad en el trabajo - Psicología del puesto de trabajo y del desarrollo profesional (6cr.) - Psicología de las organizaciones (6 créditos) - Gestión por competencias (6 créditos) - Gestión de equipos de trabajo (6 créditos) - Dirección estratégica (6 créditos) - Comunicación y marketing Interno (6 créditos) - Habilidades directivas (6 créditos) - Gestión del cambio (6 créditos) - Colectivos socialmente vulnerables e inserción laboral (6 cr.) - Género y trabajo (6 créditos) - Trabajo y calidad de vida (6 créditos) - Trabajo y sociedad del conocimiento (6 créditos) - Economía del trabajo II (6 créditos) - Políticas de ocupación (6 créditos) - El mercado de trabajo europeo (6 créditos) - Prácticas externas (6 créditos) 	
Trabajo final de grado (6 ECTS)	

Dentro de la **formación básica**, que engloba a un total de 60 ECTS, se han incorporado las materias propedéuticas e instrumentales. Las materias incluidas en este ámbito facilitan al estudiante una primera aproximación conceptual y metodológica a la ciencia de las Relaciones Laborales y la Ocupación.

Del total de créditos incluidos en el módulo básico, 42 ECTS corresponden a las materias básicas de la rama de conocimiento de Ciencias Sociales y Jurídicas, en la que se inserta el Grado de Relaciones Laborales y Ocupación. Los 18 ECTS restantes corresponden a las competencias transversales de la UOC relativas a la capacitación digital, el idioma extranjero y la iniciativa emprendedora.

En relación a las materias-asignaturas transversales de la UOC, éstas no se adscriben a las materias de la formación básica de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas a la cual corresponde dicho Grado. Por lo tanto, se tratan de materias específicas de carácter básico y transversal propuestas por la Universidad. En concreto los 18 ECTS correspondientes a las

competencias transversales de la UOC se relacionan con contenidos y competencias asociados a la capacitación digital, el idioma extranjero y la iniciativa emprendedora.

En este sentido, se quiere hacer hincapié que tanto la capacitación digital como el idioma extranjero son asignaturas transversales en todos los grados de la Universidad Oberta de Catalunya ya verificados por el Consejo de Universidades, tres de los cuales ya se han desplegado durante este curso académico 2008-09. Y por lo que respecta a la iniciativa emprendedora, comentar que es una competencia transversal también propuesta por la Universidad, en este caso los grados ya verificados por el Consejo de Universidades adscritos a los Estudios de Economía y Empresa (Administración y Dirección de Empresas, y Turismo), la han adaptado como una materia básica.

Por lo que concierne a la asignatura de Iniciativa emprendedora, la UOC consideró muy relevante el incorporar este perfil de asignatura en el contenido transversal dado su perfil de estudiante, de edad mediana, muy vinculado al mundo de la empresa y en general interesado en la innovación. De hecho, se ha demostrado que existe una relación positiva entre la iniciativa emprendedora y el desarrollo de un país o región: contribuye al crecimiento económico, es una fuente de innovación, favorece la creación de ocupación y es una fuente de cohesión y dinamismo social.

Asimismo, es importante recordar que los contenidos y competencias asociados a la capacitación digital y el idioma extranjero, además de ser considerados como elementos transversales en la UOC éstos eran reconocidos como tales en el mismo *Libro Blanco del Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*.

Relacionado con la asignatura de Capacidad digital, destacar que su transversalidad resulta evidente para un modelo de educación virtual como el de la UOC, cuyos estudiantes se muestran además especialmente interesados en el uso racional y crítico de las TIC para trabajar y estudiar en la sociedad de la información. La asignatura se basa en la metodología de trabajo por proyectos en red. Mediante la realización de un proyecto virtual en grupo, se pretende trabajar de forma integrada un conjunto de competencias específicas en TIC que los estudiantes profundizan en las otras asignaturas a lo largo del Grado y que consolidan en el trabajo/proyecto final de carrera.

Finalmente, al respecto del idioma extranjero hay que señalar que se corresponde con el idioma inglés, cuya importancia para cualquier estudiante universitario es hoy en día inexcusable. Como indica específicamente el plan de estudios de la asignatura, en la actual Sociedad del Conocimiento, un nivel básico en idiomas provee a los estudiantes el acceso a un importante volumen de información así como les capacita para participar exitosamente en la sociedad, ya sea desde una perspectiva personal como profesional. Es por esta razón que esta materia es obligatoria y de carácter transversal en todos los grados de la UOC.

Conviene apuntar que incluir el idioma moderno en el plan de estudio de dicho Grado, la Universidad cumple con los criterios de programación académica fijados por la Comunidad Autónoma para autorizar su despliegue y por tanto requeridas por la Generalitat de Catalunya en el diseño de todos los grados.

Los 42 ECTS correspondientes a las materias básicas de la rama de conocimiento, incumben, en concreto, a las siguientes materias:

- 12 créditos ECTS a la materia de Derecho, que se articulan a través de las asignaturas Introducción al derecho y Técnicas de expresión, argumentación y negociación.
- 12 créditos ECTS a Psicología, que se concretan en las asignaturas de Fundamentos psicosociales del comportamiento humano y Métodos de investigación cualitativa.

- 6 créditos ECTS a Economía, que se concretan en la asignatura de Introducción a la economía.

- 12 créditos de Empresa, que se concretan por las asignaturas de Introducción a la empresa y Personas y organizaciones.

Dentro de la formación básica, adquieren especial relevancia las competencias siguientes, todas ellas abordadas a un nivel básico:

Transversales:

- Capacidad para adoptar actitudes y comportamientos de acuerdo con una práctica profesional ética y responsable.
- Capacidad para buscar, identificar, organizar y utilizar adecuadamente la información.
- Capacidad para analizar, organizar y planificar la propia actividad de manera óptima.
- Capacidad para el aprendizaje autónomo y la adaptación a nuevas situaciones.
- Capacidad para trabajar en equipo y en red en entornos multidisciplinares.
- Capacidad para la argumentación, negociación, mediación y resolución de conflictos.
- Capacidad para comunicar correctamente tanto en las lenguas propias como en una lengua extranjera.
- Capacidad para el uso y aplicación de las TIC en el ámbito académico y profesional.
- Capacidad para emprender en el ámbito profesional.

Específicas:

- Capacidad para analizar y explicar el comportamiento del mercado de trabajo y de los agentes implicados en las relaciones laborales.
- Capacidad para explicar la relación entre los procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.
- Capacidad para analizar la realidad social desde la perspectiva del derecho como sistema regulador de las relaciones sociales.
- Capacidad para interpretar el sistema jurídico desde una perspectiva interdisciplinaria y de acuerdo con los valores éticos, para aplicarlos a supuestos fácticos.
- Capacidad para elaborar y aplicar las estrategias de recursos humanos, en todos los niveles organizativos.
- Capacidad para diseñar planes de actuación en el ámbito laboral y organizacional, a partir del análisis y el diagnóstico obtenido aplicando técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social.

El conjunto de asignaturas **obligatorias** está formado por 22 asignaturas, con un total de 132 ECTS, y el *Trabajo final de grado*, de 6 créditos. Las competencias que se trabajan en el marco de las asignaturas obligatorias, en conjunción con las trabajadas en el módulo básico constituyen las competencias fundamentales que debe tener cualquier graduado en Relaciones Laborales y Ocupación. En concreto, las competencias que se trabajan en las asignaturas obligatorias son:

Transversales:

- Capacidad para adoptar actitudes y comportamientos de acuerdo con una práctica profesional ética y responsable.
- Capacidad para buscar, identificar, organizar y utilizar adecuadamente la información.
- Capacidad para analizar, organizar y planificar la propia actividad de manera óptima.
- Capacidad para el aprendizaje autónomo y la adaptación a nuevas situaciones.
- Capacidad para el análisis crítico y la síntesis.
- Capacidad para trabajar en equipo y en red en entornos multidisciplinares.
- Capacidad para la argumentación, negociación, mediación y resolución de conflictos.

- Capacidad para comunicar correctamente tanto en las lenguas propias como en una lengua extranjera.
- Capacidad para el uso y aplicación de las TIC en el ámbito académico y profesional.
- Capacidad para emprender en el ámbito profesional.

Específicas:

- Capacidad para analizar y explicar el comportamiento del mercado de trabajo y de los agentes implicados en las relaciones laborales.
- Capacidad para explicar la relación entre los procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.
- Capacidad para analizar las relaciones y los riesgos laborales que se derivan del factor trabajo dentro de las organizaciones, con la finalidad de determinar su adecuación a los principios organizacionales, a las políticas establecidas por la dirección y a las exigencias legales.
- Capacidad para identificar los principios jurídicos, así como las instituciones jurídicas específicas del ámbito laboral.
- Capacidad para analizar la realidad social desde la perspectiva del derecho como sistema regulador de las relaciones sociales.
- Capacidad para interpretar el sistema jurídico desde una perspectiva interdisciplinaria y de acuerdo con los valores éticos, para aplicarlos a supuestos fácticos.
- Capacidad para elaborar y aplicar las estrategias de recursos humanos, en todos los niveles organizativos
- Capacidad para diseñar planes de actuación en el ámbito laboral y organizacional, a partir del análisis y el diagnóstico obtenido aplicando técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social.
- Capacidad para elaborar, implementar y evaluar políticas de ocupación y estrategias de promoción socioeconómica e inserción laboral.
- Capacidad para asesorar y gestionar en materia de contratación laboral, ocupación, seguridad social y protección social complementaria.
- Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.

Como se puede observar entre el conjunto de asignaturas básicas y obligatorias se trabajan todas las competencias del Grado de Relaciones Laborales y Ocupación, algunas de ellas únicamente a un nivel básico y otras a un nivel más elevado de profundización.

Finalmente, se ha previsto una serie de asignaturas **optativas**, entre las cuales el estudiante debe cursar un total de 42 créditos para obtener el título de graduado. Con el objetivo de facilitar al estudiante la oportunidad de personalizar su formación en el ámbito de las Relaciones Laborales y la Ocupación, algunas asignaturas optativas se articulan a través de cuatro menciones diferenciadas y asociadas a los perfiles profesionales indicados en el Libro Blanco: Graduado social, Dirección de personas, Auditoria sociolaboral y prevención de riesgos laborales y Agentes de ocupación y desarrollo local. El conjunto de materias incluidas en cada una de las menciones mantienen coherencia y dan sustantividad suficiente a la mención prevista. Así, en cada una de las menciones se trabajan algunas de las competencias planteadas en el grado con un nivel mayor de profundización y especialización, en función del perfil profesional determinado al que dan respuesta. En la definición de las materias se ha tenido en cuenta tanto el perfil profesional del graduado en Relaciones Laborales y Ocupación de la UOC como la oferta de formación de postgrado ofrecida por dicha universidad. Para la obtención de cada mención, los estudiantes deberán realizar como como mínimo 24 ECTS, lo que se corresponde con cuatro asignaturas de las previstas para dicha mención, alcanzando en todo caso el nivel exigido en las competencias específicas que se refuerzan en cada mención y que se indicaron en el apartado 3 de objetivos:

- *Graduado Social:* Capacidad para interpretar el sistema jurídico desde una perspectiva interdisciplinaria y de acuerdo con los valores éticos, para aplicarlos a supuestos fácticos;

capacidad para asesorar y gestionar en materia de contratación laboral, ocupación, seguridad social y protección social complementaria y capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.

- *Dirección de Personas:* Capacidad para analizar y explicar el comportamiento del mercado de trabajo y de los agentes implicados en las relaciones laborales; capacidad para elaborar y aplicar las estrategias de recursos humanos, en todos los niveles organizativos y capacidad para diseñar planes de actuación en el ámbito laboral y organizacional, a partir del análisis y el diagnóstico obtenido aplicando técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social.
- *Auditoria Sociolaboral y Prevención de Riesgos Laborales:* Capacidad para analizar las relaciones y los riesgos laborales que se derivan del factor trabajo dentro de las organizaciones, con la finalidad de determinar su adecuación a los principios organizacionales, a las políticas establecidas por la dirección y a las exigencias legales y capacidad para diseñar planes de actuación en el ámbito laboral y organizacional, a partir del análisis y el diagnóstico obtenido aplicando técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social.
- *Agentes de Ocupación y Desarrollo Local:* Capacidad para explicar la relación entre los procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales y capacidad para elaborar, implementar y evaluar políticas de ocupación y estrategias de promoción socioeconómica e inserción laboral.

Suplemento al título: Menciones por optatividad	
Graduado social <ul style="list-style-type: none"> -Derecho de la función pública (6 créditos) -Retenciones fiscales y gestiones Tributarias (6 créditos) -Mediación y arbitraje (6 créditos) -Nacionalidad y extranjería (6 créditos) -Derecho de las infracciones y sanciones administrativas y laborales (6 créditos) -Derecho de la dependencia (6 créditos) -Modalidades de contratación, nóminas y seguros sociales (6 créditos) -Derecho social internacional y comunitario (6 créditos) 	Dirección de personas <ul style="list-style-type: none"> -Psicología del puesto de trabajo y del desarrollo profesional (6 créditos) -Psicología de las organizaciones (6 créditos) -Gestión por competencias (6 créditos) -Gestión de equipos de trabajo (6 créditos) -Dirección estratégica (6 créditos) -Comunicación y marketing Interno (6 créditos) -Habilidades directivas (6 créditos) -Gestión del cambio (6 créditos) -Gestión y desarrollo de recursos humanos (6 créditos)
Auditoria sociolaboral y prevención de riesgos laborales <ul style="list-style-type: none"> -Auditoria sociolaboral I (6 créditos) -Auditoria sociolaboral II (6 créditos) -Procesos psicosociales y salud Laboral (6 créditos) -Gestión y desarrollo de recursos humanos (6 créditos) -Gestión de la calidad (6 créditos) -Gestión de la prevención de riesgos laborales y técnicas afines (6 créditos) -Seguridad en el trabajo (6 créditos) -Trabajo y sociedad del conocimiento (6 créditos) 	Agentes de ocupación y desarrollo local <ul style="list-style-type: none"> -Colectivos socialmente vulnerables e inserción laboral (6 créditos) -Género y trabajo (6 créditos) -Trabajo y calidad de vida (6 créditos) -Trabajo y sociedad del conocimiento (6 créditos) -Economía del trabajo II (6 créditos) -Políticas de ocupación (6 créditos) -El mercado de trabajo europeo (6 créditos) -Dirección estratégica (6 créditos)
Menciones: 30 ECTS	

Dentro de este conjunto de asignaturas optativas se encuentran también las prácticas externas, cuya realización por parte de los estudiantes contribuye a reforzar las competencias asociadas a

cualquiera de los perfiles profesionales del título en función de las características concretas de la práctica de la que se trate.

Otra forma de ampliar la optatividad del grado lo constituyen los *minors* (de amplia tradición europea), que facilitan la transversalidad de conocimientos, estimulan la interdisciplinariedad científica y dan respuesta a un conjunto de competencias complementarias de demanda creciente en el mercado laboral. Cada *minor* está integrado por un conjunto de materias que permiten al estudiante desarrollar competencias distintas de las competencias generales y específicas del título. Dichas materias proceden de asignaturas que forman parte de otros grados y su aprendizaje garantiza al estudiante una formación complementaria en otras disciplinas. De ese modo, se trata de estimular a los estudiantes para que exploren otros currículos fuera del área de conocimiento propio del título, de acuerdo con sus intereses académicos particulares y, en consecuencia, que adquieran un mayor protagonismo en su proceso de formación y de desarrollo de competencias.

La interdisciplinariedad y la transversalidad expresan competencias necesarias en el mundo actual, dado que en la mayor parte de los entornos sociales y profesionales las personas deben poner en juego competencias y conocimientos que no se limitan a un único área de conocimiento. En muchos casos, se trata de competencias y conocimientos que cada persona debe desarrollar por sí misma en función de las necesidades surgidas en cada momento y adaptadas a cada contexto. Es sumamente difícil, por tanto, estandarizar dichos aspectos y las universidades difícilmente pueden pretender dar respuesta a todos ellos.

Sin embargo, probablemente, está más a nuestro alcance la promoción y concienciación entre los estudiantes de estas necesidades futuras de transversalidad e interdisciplinariedad y, en consecuencia, para atender los objetivos de profesionalización y empleabilidad intrínsecos a la adaptación al EEES, debemos facilitar las condiciones para que dichas necesidades puedan empezar a ser exploradas por nuestros estudiantes. En la medida, además, que una parte apreciable de nuestros estudiantes actuales ya tiene una participación activa en el mercado laboral la aplicación de elementos de flexibilidad cabe esperar que reviertan en efectos positivos vinculados a la capacitación profesional y al desempeño de habilidades profesionales distintas.

A medida que avance el proceso de implantación de los nuevos títulos adaptados al EEES la universidad diseñará un catálogo que incluye esta oferta de *minors* que, en el caso de este grado será de un mínimo de 12 ECTS y un máximo de 24 ECTS.

La mención o menciones y/o minor cursado se incorporarán al suplemento al título. En cualquier caso, remarcar que el estudiante puede optar por escoger libremente las asignaturas optativas que quiere cursar sin vincularlas a mención o minor alguno.

Asimismo, la Universidad, de acuerdo con lo que establece el RD en su artículo 12.8, ofrecerá la posibilidad de reconocer hasta un máximo de 6 ECTS a los estudiantes del título por su participación en actividades universitarias.

Cada curso, la Universidad aprobará un conjunto de actividades cuyo reconocimiento podrán solicitar los estudiantes así como la limitación que a este reconocimiento deban establecerse en cada semestre. Estas actividades se valorarán entre un mínimo y un máximo de entre 1 y 2 ECTS respectivamente, y se agruparán en las siguientes categorías:

- Calidad y mejora de la universidad, que podrá incluir participación en procesos de evaluación, participación en grupos de innovación o encuestas.
- Cooperación y solidaridad, que podrá incluir las actividades que se desarrollan en el marco del "Campus for peace" de la UOC.
- Participación y representación, que podrá incluir la representación en órganos de la universidad o en órganos externos a la universidad propios del sistema universitario.
- Actividades deportivas.
- Cultura.
- Dinamización de la comunidad universitaria.

- Apoyo a los nuevos estudiantes.

Como se acaba de mostrar, la flexibilidad de la oferta formativa de optatividad permite al estudiante adoptar diferentes estrategias en función de sus intereses particulares, como pueden ser, seleccionar libremente asignaturas hasta alcanzar los 54 créditos, cursar una mención de las que se ofrecen y asignaturas adicionales, cursar dos menciones, cursar un minor y una mención, o un minor y asignaturas adicionales.

Será el tutor, a la vista de la trayectoria del estudiante, así como de la orientación profesional que éste quiera dar a sus estudios (atendiendo a su perfil personal y profesional), quien orientará al estudiante hacia la matrícula de determinadas asignaturas optativas que le permitan consolidar un nivel superior de aquellas competencias que se adecuen a sus necesidades y expectativas. Esto se garantiza mediante el proceso establecido para la matriculación semestral de créditos en el título. El proceso se inicia con una propuesta de matrícula por parte del estudiante que debe ser valorada y aprobada por su tutor antes de que sea administrativamente formalizada. Es en este momento del proceso, durante la validación tutorial, cuando se realizan las orientaciones oportunas con la finalidad de asegurar la eficacia en la adquisición, por parte del estudiante, de todas las competencias del título.

5.1.2 Explicación general de la planificación del plan de estudios

Tal como se ha explicado en el anterior punto, desde una perspectiva material, se estructura el Grado en Relaciones Laborales y Ocupación, a través de diferentes módulos que a su vez contienen diversas materias relacionadas con las distintas áreas de conocimiento de la disciplina y que agrupan los distintos contenidos que configuran los estudios.

Cada materia está organizada en distintas asignaturas que forman la unidad susceptible de matrícula por parte de los estudiantes y mediante las cuales se trabajaran las competencias asociadas al grado y que se indican a continuación (como se ha visto en el apartado 3.1):

Competencias transversales	
1.	Capacidad para adoptar actitudes y comportamientos de acuerdo con una práctica profesional ética y responsable.
2.	Capacidad para buscar, identificar, organizar y utilizar adecuadamente la información.
3.	Capacidad para analizar, organizar y planificar la propia actividad de manera óptima.
4.	Capacidad para el aprendizaje autónomo y la adaptación a nuevas situaciones.
5.	Capacidad para el análisis crítico y la síntesis.
6.	Capacidad para trabajar en equipo y en red en entornos multidisciplinares.
7.	Capacidad para la argumentación, negociación, mediación y resolución de conflictos.
8.	Capacidad para comunicar correctamente tanto en las lenguas propias como en una lengua extranjera.
9.	Capacidad para el uso y aplicación de las TIC en el ámbito académico y profesional.
10.	Capacidad para emprender en el ámbito profesional.
Competencias específicas	
11.	Capacidad para analizar y explicar el comportamiento del mercado de trabajo y de los agentes implicados en las relaciones laborales.
12.	Capacidad para explicar la relación entre los procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.
13.	Capacidad para analizar las relaciones y los riesgos laborales que se derivan del factor trabajo dentro de las organizaciones, con la finalidad de determinar su adecuación a los principios organizacionales, a las políticas establecidas por la dirección y a las

	exigencias legales.
14.	Capacidad para identificar los principios jurídicos, así como las instituciones jurídicas específicas del ámbito laboral.
15.	Capacidad para analizar la realidad social desde la perspectiva del derecho como sistema regulador de las relaciones sociales.
16.	Capacidad para interpretar el sistema jurídico desde una perspectiva interdisciplinaria y de acuerdo con los valores éticos, para aplicarlos a supuestos fácticos.
17.	Capacidad para elaborar y aplicar las estrategias de recursos humanos, en todos los niveles organizativos.
18.	Capacidad para diseñar planes de actuación en el ámbito laboral y organizacional, a partir del análisis y el diagnóstico obtenido aplicando técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social.
19.	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar políticas de ocupación y estrategias de promoción socioeconómica e inserción laboral.
20.	Capacidad para asesorar y gestionar en materia de contratación laboral, ocupación, seguridad social y protección social complementaria.
21.	Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.

El trabajo de las competencias se ha planteado desde una perspectiva de profundización y consolidación progresiva de los conocimientos, habilidades y aptitudes. Así, se plantea el trabajo de las competencias de manera transversal a lo largo del plan de estudios.

Como se puede observar en el Mapa de Competencias que se muestra posteriormente (que presenta de una manera esquemática la vinculación de las competencias descritas para el título, con cada módulo y asignatura), en el conjunto de materias que se deben cursar de manera obligatoria (asignaturas básicas y fundamentales), se garantiza el trabajo, a diferentes niveles, de la totalidad de las competencias planteadas en el Grado.

Además, en el diseño del Plan de Estudios se ha buscado trabajar de manera coherente la totalidad de las competencias descritas en el Perfil del Grado en Relaciones Laborales y Ocupación, garantizando que sea cual sea el recorrido final que el estudiante realice en el plan de estudios, llegue a poseer el Perfil de Formación indicado para el Grado.

Se prevé que un estudiante, con dedicación completa al estudio, pueda realizar todo el plan de estudios en cuatro cursos (ocho semestres), siguiendo la planificación propuesta a continuación:

Grado en Relaciones Laborales y Ocupación		
Curso 1º.	1.º semestre	Introducción al derecho
		Introducción a la economía
		Fundamentos psicosociales del comportamiento humano
		Iniciativa emprendedora
		Introducción a las competencias TIC
	2.º semestre	Técnicas de Expresión, argumentación y negociación
		Introducción a la empresa
		Métodos de investigación cualitativa
		Personas y organizaciones
		Idioma moderno: Inglés I
Curso 2º.	1.º semestre	Derecho público
		Derecho de empresa

		Organización de empresas
		Sociopsicología del trabajo
		Fundamentos de estadística
	2.º semestre	Derecho del trabajo Individual I
		Derecho del trabajo colectivo
		Política y dirección de personas
		Introducción a la información financiera
		Teoría de las relaciones laborales
Curso 3º.	1.º semestre	Derecho del trabajo individual II
		Economía del trabajo I
		Políticas sociolaborales
		Negociación y gestión del conflicto en las organizaciones
		Derecho de la seguridad Social I
	2.º semestre	Fundamentos y ámbito jurídico de la prevención de riesgos laborales
		Derecho de la seguridad Social II
		Introducción al derecho procesal
		Problemáticas psicosociales del mundo contemporáneo
		Idioma moderno: Inglés II
Curso 4º	1.º semestre	Derecho procesal laboral
		Derecho fiscal
		Optativa I
		Optativa II
		Optativa III
	2.º semestre	Optativa IV
		Optativa V
		Optativa VI
		Optativa VII
		Trabajo final de grado

Mecanismos de coordinación docente

La responsabilidad última sobre la calidad que recibe el estudiante en cada asignatura corresponde al profesor responsable de asignatura, que habitualmente es profesor propio de la UOC. Es él quien vela por la calidad y actualización del contenido y de los recursos de la asignatura, con especial atención de su diseño e innovando para garantizar el desarrollo adecuado de la actividad docente y su adecuación a los estándares de calidad definidos por la Universidad. Así, se encarga del diseño del plan de aprendizaje, para lo que planifica la actividad que se debe desarrollar a lo largo del semestre, y de revisar y evaluar su ejecución.

Para garantizar la coordinación docente en el ámbito del título, el Director de programa y los profesores responsables de las asignaturas del Grado se reúnen periódicamente al objeto de analizar los elementos de transversalidad que pueden presentar las asignaturas entre las que existe una relación estrecha, tanto desde el punto de vista de las competencias como de los contenidos.

Así mismo, el profesor responsable se ocupa de coordinar a los distintos docentes colaboradores que interactúan en una asignatura, evaluando de manera conjunta el funcionamiento, resultados y grado de alcance de los objetivos de dicha asignatura.

Para poder garantizar la efectiva coordinación entre todos los docentes colaboradores, tutores y profesores implicados en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, éstos interactúan frecuentemente (sobre todo, a través de los diferentes espacios del Campus virtual) para tratar los temas y problemáticas de interés común, compartir los resultados de las evaluaciones, encuestas e indicadores de calidad, establecer criterios y evaluar el desarrollo del programa, en general, y sus diferentes materias y asignaturas, en particular.

La dirección académica y de gestión de los Estudios corresponde al director de Estudios, nombrado por el Consejo de Gobierno de la Universidad. Cada uno de los programas que conforman los Estudios dispone de un director de programa, también nombrado por el Consejo de Gobierno a propuesta del director de Estudios, y que tiene como objetivo principal la coordinación de todo el proceso docente de un determinado programa y velar por la calidad de la oferta formativa.

Además, el equipo de dirección (formado por el Director de Estudios y los Directores de Programa de los diferentes Estudios implicados) se reúne formalmente cada quince días, para poder compartir informaciones y para formular las consultas sobre cuestiones diversas del funcionamiento de los Estudios y de las diversas titulaciones que lo forman, la comunicación entre el equipo es muy fluida con el fin de poder ir solucionando los diferentes temas que vayan surgiendo en el día a día. Asimismo, se celebran reuniones de los Estudios (que engloban al conjunto del profesorado) de forma periódica (quincenalmente) para informar de cuestiones de índole institucional y para discutir y analizar los temas más relevantes que afectan a la propia actividad docente.

El profesorado propio se responsabiliza de un grupo de asignaturas dentro de su área de conocimiento. Como profesor responsable de asignatura se ocupa de garantizar la calidad de la docencia que recibe el estudiante durante todo el proceso de enseñanza y aprendizaje. Sus principales tareas son la elaboración, supervisión y/o revisión de los materiales docentes de las asignaturas; la selección, coordinación y supervisión de los consultores; el diseño del plan docente (con la planificación de todas las actividades del semestre); y la evaluación final de todo el proceso de aprendizaje. Por lo tanto, el profesor responsable de la asignatura (PRA) es la figura que se relaciona directamente con el docente colaborador. El PRA dispone del soporte de los técnicos de gestión de programas (TGP) en todas sus tareas de gestión administrativa del proceso docente y de relaciones con el resto de operativos de gestión docente de la Universidad. Sea de forma virtual o presencial el profesor propio mantiene un contacto muy continuado con sus consultores asignados, les informa de la dinámica de la asignatura en el aula virtual, de las novedades tanto del programa, como de los Estudios como también de la Institución. Cada PRA es responsable del aula virtual de la asignatura cuyos miembros son él mismo como el resto de consultores de una misma asignatura; de esta forma todos los docentes colaboradores asignados a dicha asignatura comparten por igual la información suministrada por el profesor propio, discuten sobre la adecuación de la materia, sobre el ritmo en las aulas, sobre la evaluación; en definitiva sobre el proceso adecuado de aprendizaje de los estudiantes de la asignatura en cuestión.

De igual forma, el Director de programa es la figura que se relaciona directamente con los tutores. Y, por tanto, se encarga de la selección, coordinación y supervisión de los tutores de su programa. Asimismo, sea de forma virtual o presencial el Director de programa mantiene un contacto muy continuado con los tutores. El Director de programa es quien informa al tutor de la dinámica de la asignatura en el aula virtual de tutoría, de las novedades tanto del programa, como de los Estudios como también de la Institución. En este caso, el Director de programa es asistido por los técnicos de programa así como por el área de Función tutorial. Cada Director de programa es responsable del aula virtual del programa cuyos miembros son el propio director así como los tutores de un mismo programa; de esta forma todos los tutores comparten por igual la información suministrada por el director del programa, discuten sobre los temas relacionados con el funcionamiento del título, señalan posibles disfunciones en el mismo y aportan novedades en cuanto a las materias y procedimientos. El aula virtual también es el espacio donde el Director de Programa planifica posibles reuniones presenciales con los tutores, para tratar

diferentes temas, ya sean específicos como genéricos, relacionados con el funcionamiento del programa.

Finalmente cabe destacar que en cada uno de los ámbitos relacionados se puede dar, tanto de forma presencial o virtual, reuniones de tipo más informal y casuales según la urgencia y/o carácter del asunto, y por tanto cualquier miembro de los Estudios comparte la información que dispone en el momento, discute aquellos asuntos que requieren una cierta agilidad, etc.; tanto con el resto del equipo como con el resto de áreas implicadas en el Grado.

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

Plan de movilidad

La movilidad de los estudiantes y titulados es uno de los elementos centrales del Proceso de Bolonia. El Comunicado de Londres de mayo de 2007 dejó constancia del compromiso a nivel nacional de avanzar en dos direcciones: por un lado, los procedimientos y herramientas de reconocimiento y, por otro, el estudio de mecanismos para incentivar la movilidad. Estos mecanismos se refieren a la creación de planes de estudios flexibles así como a la voluntad de alentar el incremento de programas conjuntos.

Una de las herramientas más destacadas para el fomento de la movilidad de los estudiantes es el establecimiento del crédito ECTS en los nuevos títulos de grado y master. Con esta homogeneización, todas las universidades compartirán un único sistema de medida de la carga lectiva, y el reconocimiento de títulos será más sencillo.

El plan de movilidad de la Universidad se irá desarrollando a medida que avance el proceso de construcción del EEES y el conjunto de títulos del sistema universitario se adapten a la nueva estructura de enseñanzas y a la nueva metodología de enseñanza-aprendizaje en las que las competencias constituyen un elemento esencial en el aprendizaje. Los objetivos marcados, por tanto, inciden de manera distinta en la fase de diseño de los títulos y en la fase de implementación del grado.

En los Estudios de Economía y Empresa se han definido unos créditos básicos comunes a todos los grados adscritos a dichos Estudios, con el objetivo de maximizar la movilidad de los estudiantes. Gracias a ello, los estudiantes podrán hacerse con una visión conjunta e inicial sobre la Economía y la Empresa, lo que les facilitará una toma de decisiones mejor fundamentadas sobre el itinerario curricular a seguir en el futuro en cualquiera de los títulos de los Estudios.

Durante los próximos años la Universidad canalizará sus esfuerzos para el logro de los objetivos que se detallan a continuación, lo que tiene sus efectos en el ámbito de la movilidad de estudiantes:

1. Concienciar y promocionar entre los estudiantes la necesidad y conveniencia de la transversalidad e interdisciplinariedad para atender a los objetivos de profesionalización y empleabilidad, intrínsecos al proceso de adaptación del sistema universitario.
2. Permitir al estudiante que adquiera mayor protagonismo en su proceso de formación y en el desarrollo de competencias. Para ello se propone diseñar títulos con diseños más flexibles, que permitan construir portafolios individuales y reviertan de la forma más positiva posible en la capacitación profesional.
3. Avanzar en el desarrollo de mecanismos operativos que faciliten la movilidad de los estudiantes a medida que progrese la implementación del programa, y que consideren el perfil de los mismos (una elevada proporción de ellos se encuentran activos en el mercado de trabajo), el modelo de enseñanza no presencial adoptado por la institución (que gira en torno a un campus virtual) y la experiencia acumulada en la dotación de movilidad a los títulos actuales (diplomaturas, licenciaturas, ingenierías y oferta de postgrado).

4. Explorar nuevas vías de movilidad, con las que diversificar las prácticas de intercambio de estudiantes y extender el programa de movilidad a un mayor número de instituciones del sistema universitario. Pues aunque las experiencias de movilidad actuales son virtuales, cabe estudiar fórmulas mixtas que combinen virtualidad y presencialidad.

Con la finalidad de reforzar, o al menos facilitar, la movilidad de los estudiantes, la UOC se propone las siguientes acciones:

- Programa de fomento de la movilidad

Aprobación de un programa específico de fomento de la movilidad a través de la oferta de paquetes de asignaturas de distintas disciplinas. Éstos ayudarán a completar la formación del estudiante del grado, mediante la enseñanza-aprendizaje y la posterior acreditación de competencias complementarias para el título.

Los paquetes de asignaturas, recibirán la denominación de *minors*, en consonancia con la práctica universitaria anglosajona.

- Acuerdos universitarios

Promoción de nuevos acuerdos bilaterales o multilaterales con otras instituciones universitarias.

Actualmente la UOC mantiene acuerdos con otras universidades mediante los que se fomenta la movilidad, como es el caso del convenio Intercampus y del convenio Metacampus. Los acuerdos que en un futuro se establezcan habrán de orientarse principalmente hacia la oferta de un mayor número de asignaturas de intercambio en la oferta de movilidad de los programas, el desarrollo de títulos conjuntos, y la fijación de un sistema de reconocimiento de créditos para estudiantes residentes fuera del territorio que realicen formación presencial en programas del lugar de residencia.

- Programa Erasmus

Potenciación de la movilidad individual de los estudiantes a través de los programas Erasmus.

La UOC solicitó en febrero de 2007 la Carta Universitaria Erasmus, que le fue concedida en julio de 2007 por la Dirección General de Educación y Cultura de la Comisión Europea. En el marco de la Carta Universitaria Erasmus, la UOC está estudiando cómo ampliar y consolidar un conjunto de convenios que favorezcan la movilidad de estudiantes y encajen en el modelo de enseñanza-aprendizaje de la Universidad.

- Oficina de movilidad

Creación de una oficina virtual de movilidad (e-movilidad) que proporcione información relevante y actualizada sobre las posibilidades de movilidad que los distintos programas ofrecen a los estudiantes de la UOC y a potenciales estudiantes visitantes, y que facilite los trámites relacionados con el tránsito de estudiantes entre universidades.

A fin de centralizar tanto la oferta de movilidad por parte de la Universidad como la gestión de recepción de estudiantes de otras universidades, está prevista la creación de una oficina de movilidad. Este espacio ha de informar a los estudiantes de las universidades y facultades (españolas o extranjeras) con los que la universidad mantiene intercambios e impulsar la planificación y mejora de la gestión de la movilidad de estudiantes propios y de acogida. Velará por garantizar la calidad de los programas de movilidad y el apoyo lingüístico y cultural necesario. Al mismo tiempo, podrá centralizar todo el procedimiento institucional para la acogida de profesores visitantes.

La oficina de movilidad será la responsable de analizar los programas de movilidad en términos de: número de convenios, oferta de asignaturas para la movilidad interna y externa, y estudiantes propios y ajenos que participan en programas de movilidad. Al final de cada curso académico presentará un informe de movilidad para su valoración y evaluación por parte de la Unidad de evaluación y calidad, que lo transmitirá al Consejo de gobierno de la Universidad.

▪ Protocolos de movilidad

Consolidación del protocolo institucional y del procedimiento administrativo de acogida a los estudiantes de movilidad, que permita reforzar los vínculos con la Universidad, la integración en la comunidad universitaria y el intercambio cultural.

Los programas de movilidad virtual que la UOC está desarrollando en la actualidad, garantizan que los estudiantes matriculados procedentes de otras instituciones reciban los mismos servicios que los propios estudiantes de la UOC. De acuerdo con el modelo de enseñanza virtual de la UOC, los estudiantes que ésta acoge reciben, durante su paso por la Universidad, la ayuda de los docentes colaboradores y tutores del título, quienes los guían durante el proceso de matrícula y les ofrecen asesoramiento académico en todos los asuntos relacionados con el cumplimiento de los objetivos de formación, así como atención personalizada en el seguimiento de las asignaturas matriculadas, al objeto de facilitar su proceso de aprendizaje y progreso en el cumplimiento de los objetivos académicos individuales.

Minors y convenios

A fin de avanzar en este objetivo, la Universidad desarrolla un **programa de fomento de la movilidad intra e interuniversitaria** que, en lo referente a la estructuración de los títulos, se sustenta en la aplicación del sistema de *minors* descrito en el apartado anterior, y que forma parte de la oferta de asignaturas optativas del grado. Dicho sistema permite añadir cierto grado de flexibilidad en el plan de estudios, lo que favorece una mayor adaptación de la planificación del aprendizaje al perfil deseado por el estudiante y, al mismo tiempo, permite fomentar la movilidad en los ámbitos siguientes:

- la movilidad entre distintos títulos de la propia Universidad,
- la movilidad de estudiantes procedentes de otras universidades, y
- la movilidad de los estudiantes que cursan los títulos actuales hacia los nuevos títulos de grado adaptadas al EEES.

Se contribuiría al primer objetivo mediante el desarrollo de un catálogo de competencias complementarias a las transversales y específicas del título que se estructurarían a partir del diseño de contenidos específicos y adaptados a éstas las cuales procederían de otros títulos de grado de la propia universidad. La gestión y financiación es interna dado que todo el intercambio se produce dentro de la misma estructura de la universidad.

Por otra parte, la presencia de este sistema flexible de asignaturas optativas estructuradas como *minors* debería permitir el desarrollo de acuerdos explícitos de movilidad (actualmente, ya en fase de desarrollo) con otras universidades españolas o extranjeras, que impulsen el intercambio de estudiantes procedentes de títulos distintos al grado en cuestión y que desean profundizar el aprendizaje de conocimientos y el desarrollo de competencias sobre la base de una metodología de aprendizaje semipresencial. Esta movilidad ofrecerá a nuestros estudiantes acceso a programas nacionales o extranjeros que utilicen las tecnologías de la información y la comunicación en la interacción entre estudiante, profesores y compañeros. Es lógico intuir que ello no requiere que el modelo de la universidad sea no presencial. Cada día son más las

universidades que incorporan dentro de su oferta formativa asignaturas semipresenciales o totalmente virtuales para el desarrollo de los aprendizajes.

Se trata, en consecuencia, de que no sólo los títulos de la UOC sustenten la oferta de *minors* sino que los acuerdos con otras universidades sean un método eficaz de intercambio y movilidad de estudiantes, que combinarían los modelos presenciales y no presenciales en su aprendizaje.

La experiencia del conjunto de universidades catalanas en movilidad virtual en los últimos años avala el modelo. Desde 1999 la UOC participa en *Intercampus*, una experiencia de administración abierta en el ámbito universitario e iniciada a partir de un convenio de colaboración impulsado por la Generalitat de Catalunya entre diferentes universidades que participan en el seno del Consell Interuniversitari de Catalunya. *Intercampus* demuestra cómo, virtualmente, el estudiante de cualquier universidad participante en el proyecto puede vincularse a un proceso de enseñanza-aprendizaje de asignaturas de otra universidad, dotando al programa de un elemento de movilidad.

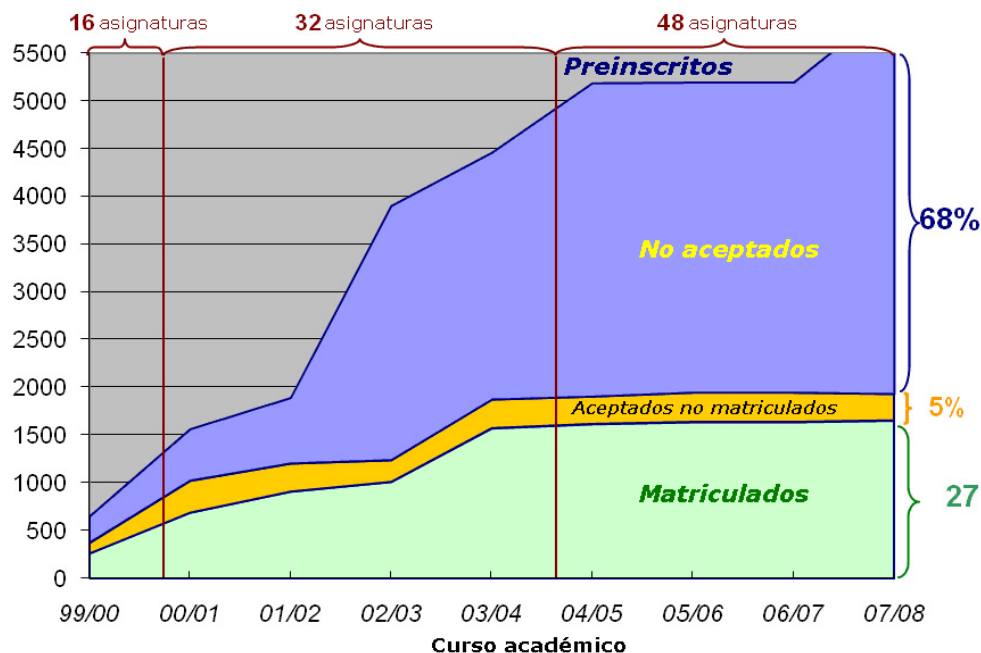
Actualmente son ocho las universidades participantes en el proyecto (Universitat de Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat Politècnica de Catalunya, Universitat Pompeu Fabra, Universitat de Girona, Universitat de Lleida, Universitat Rovira i Virgili y Universitat Oberta de Catalunya) bajo el objetivo de incorporar dinámicas innovadoras de formación, a distancia, complementarias a la formación presencial entre los universitarios catalanes y que ya apuntan a las metodologías de trabajo establecidas en el marco del EEES.

El proyecto *Intercampus* nació como una experiencia piloto de intercambio de asignaturas, consideradas de libre elección y realizadas de manera virtual entre las universidades participantes. Constituye una iniciativa pionera y un modelo de colaboración y de coordinación interuniversitaria, y cuenta con un sistema de gestión centralizado en el que participan todas las universidades a través del sitio web www.catcampus.org. Quizá las contribuciones más importantes de *Intercampus* son la puesta en común de contenidos (asignaturas) de diferentes ámbitos para compartir entre los estudiantes de las universidades participantes y la experiencia de gestión compartida a través de una plataforma única de acceso, facilitadora de la movilidad, favoreciendo así un entorno colaborativo universitario.

Es por todos reconocido el valor añadido que esta comunidad virtual interuniversitaria representa, y el hecho de que constituye un programa de movilidad consolidado. El conjunto de universidades participantes se hallan trabajando en la renovación del marco general de colaboración para dar continuidad al proyecto en el EEES, e impulsar iniciativas y programas destinados a compartir la docencia y la gestión académica de la formación de grado y master con una doble finalidad: la movilidad de estudiantes y la colaboración interuniversitaria en el desarrollo de programas compartidos. Cabe dar respuesta con ello, no sólo a los objetivos del EEES, sino a una realidad y demanda creciente de movilidad virtual por parte de los estudiantes, que no puede ser siempre atendida (anualmente moviliza a más de 1.500 estudiantes).

El balance global de la experiencia es, por tanto, muy positivo, tanto por lo que se refiere a la demanda (5.317 solicitudes de prescripción en el curso 2006-2007) como de la oferta (un total de 24 asignaturas disponibles cada semestre). Desde la perspectiva de la UOC, los resultados son también muy positivos puesto que, desde el curso 1999/00 hasta el pasado curso 2006/07, un total de 501 estudiantes de la Universidad han participado en asignaturas impartidas por otras universidades catalanas, mientras que 1.317 estudiantes de otras universidades han seguido la docencia de asignaturas en la UOC.

Estudiantes



El objetivo de la UOC y del conjunto del sistema catalán es darle un nuevo impulso para adaptarlo al nuevo marco que se deriva de la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior. En este sentido, se hace necesario encajar la oferta formativa de Intercampus en los nuevos programas de Grado que vayamos definiendo, porque una de las características definitorias del programa desarrollado hasta el momento, es que ha quedado circunscrito a contenidos transversales en asignaturas de libre elección, opción no contemplada en el diseño de los nuevos planes de estudio.

El desarrollo de una plataforma única de acceso ha constituido un elemento crucial para impulsar la movilidad ya que facilita todas las gestiones relacionadas con el intercambio: información de la oferta, acceso, preinscripción y matrícula para la asignación equitativa de estudiantes, comunicación a las universidades, centralización de la recogida de actas académicas por asignatura y disgregación por estudiante hacia la institución de origen, etc. Esta plataforma ha contado con el impulso económico de la Generalitat de Catalunya y actualmente está en fase de revisión.

Por otro lado, la universidad tiene suscritos convenios bilaterales que le permiten ofrecer también intercambio de asignaturas y estudiantes para el reconocimiento mutuo de créditos de libre elección. Estos proyectos se están revisando para adaptarlos a la nueva estructura de programas, y se está valorando la ampliación del ámbito geográfico de intercambio.

Actualmente deben destacarse a nivel nacional el convenio con la Universitat Autònoma de Barcelona (Metacampus), que amplía la oferta formativa de nuestros programas con 10 asignaturas de la UAB y donde la UOC ofrece 9 asignaturas a sus estudiantes. El sistema genera un intercambio de estudiantes a nivel de instituciones, si bien el estudiante realiza las gestiones en la universidad de origen sin que existan cargas adicionales. Así, el proyecto no comporta financiación alguna y las matrículas se compensan. Teniendo en cuenta la demanda creciente de los estudiantes sobre la oferta virtual de asignaturas de la UOC, se están revisando los términos económicos del intercambio.

Además del conjunto del sistema universitario catalán, la UOC ha iniciado conversaciones con el sistema universitario español para definir estrategias de movilidad virtual en este sentido. Así,

por ejemplo, se han iniciado los contactos con la Universidad del País Vasco, la Universidad de Santiago, la Universidade Da Coruña, la Universidad Autónoma de Madrid, la Universidad de la Laguna o la Universidad de Castilla la Mancha. Se estudia en estos casos la conveniencia de establecer un sistema de intercambio de estudiantes que posibiliten la movilidad entre modelos de formación distintos y el intercambio de asignaturas que fomente la movilidad de estudiantes entre programas. Si fuera necesario, en cada caso se determinará el modelo de financiación de la movilidad.

A nivel internacional, debe destacarse el convenio con los Estudios Virtuales de Andorra en todos los programas oficiales, que permite a sus estudiantes realizar sus estudios en la UOC y obtener al finalizar el título oficial vigente en ambos países. Este convenio fue firmado el 9 de diciembre de 1996 con el Gobierno de Andorra y fue subrogado en 4 de julio de 2003 por la creación de la Universitat d'Andorra. Este convenio establece que la UOC ofrece a la Universitat d'Andorra la metodología propia de aprendizaje a través del Campus virtual y todo el apoyo académico, técnico y logístico que permite a los estudiantes la obtención del título oficial expedido tanto por la UOC como por la Universitat d'Andorra. Así mismo, ambas universidades reconocerán de manera genérica como oferta los créditos de libre elección de los planes de estudios oficiales y de validez en ambos estados. En el curso 2006/07 han estado matriculados 247 estudiantes a través de este convenio y hasta el curso 2006/07 se han titulado 47 estudiantes. Se ha iniciado en este caso la revisión de los términos del convenio, para adaptarlo a las exigencias del Espacio Europeo de Educación Superior y se plantea una oferta de doble título de grado de los títulos que se vayan adaptando.

Así mismo, a nivel europeo, la UOC ha participado en el proyecto piloto europeo e-Move sobre movilidad virtual (MV) y también se han iniciado conversaciones con la Open University, que sigue un modelo de enseñanza no presencial, que encaja con las demandas de movilidad de nuestros estudiantes y ha de permitir complementar la adquisición de la competencia en una lengua extranjera por parte de nuestros estudiantes.

Con el apoyo de la Oficina de Relaciones Internacionales, se promocionará la participación activa de la Universitat Oberta de Catalunya en redes de excelencia y alianzas internacionales. Actualmente la UOC es miembro de las siguientes redes europeas e internacionales:

- European Association of Distance Teaching Universities (EADTU)
- European Distance and E-learning Network (EDEN)
- European University Association (EUA)
- European Foundation for Quality in eLearning (EFQUEL)
- European Association for International Education (EAIE)
- Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA)
- EDUCAUSE
- EuroMed Permanent University Forum (EPUF)
- International Council for Distance Education (ICDE)
- Hispanic Association of Colleges & Universities (HACU)
- Global University network for Innovation (GUNI)
- Institutional Management in Higher Education OECD (IMHE)
- New Media Consortium (NMC)
- IMS Global Learning Consortium (IMS GLC)
- OpenCourseWare Consortium (OCW Consortium)
- Consorcio Red de Educación a Distancia (CREAD)
- Red de Innovación Universitaria (RIU)
- Institutional Management in Higher Education (IMHE-OECD)

Finalmente, la movilidad también debería ser impulsada a través del proceso de adaptación de los títulos actuales. En la medida que la filosofía del programa de *minors* se sustenta en el desarrollo de competencias distintas a las incluidas en el grado, se abre la posibilidad de reconocer dichas competencias a aquellos estudiantes que en el proceso de adaptación transfieran créditos (correspondientes a enseñanzas oficiales) que se correspondan estrictamente con el desempeño de estas competencias, siempre y cuando hayan sido incluidas

en el catálogo de *minors* aprobado por la Comisión Académica y los órganos de gobierno de la universidad, de acuerdo con lo que regula el artículo 6 del RD 1393/2007 por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

Anualmente la Comisión Académica de la Universidad aprobará el conjunto de *minors* que se ofrecen a los estudiantes para el curso académico. Los *minors* serán propuestos y valorados por la Comisión de Título, que estudiará y valorará las competencias que proporcionan, acotará las asignaturas que lo integran y los créditos objeto de reconocimiento. Dichas asignaturas necesariamente formarán parte de otros grados que hayan sido objeto de verificación y se encuentren inscritos en el Registro de Universidades, Centros y Títulos. Considerando el calendario de adaptación al EEES que estamos siguiendo las universidades españolas, y el plan de adaptación del grado que aquí se presenta, en este momento aún no se ha definido ninguna oferta específica de *minors* que estimule a los estudiantes para explorar otros currículos fuera del área de conocimiento propia del título, de acuerdo con sus intereses académicos particulares o que les permita desarrollar en un mayor grado de especialización competencias generales y específicas del título. La propuesta finalmente aprobada recogerá en todo caso la asignación de créditos que corresponde a cada *minor* así como el reconocimiento curricular en el grado.

Será el tutor quien recomiende a los estudiantes los *minors* a cursar en función de sus intereses, al objeto de profundizar en aquellos campos de aplicación propios del título, o bien para conocer aquellos otros campos de aplicación que se consideren complementarios a las menciones ofertadas en el plan de estudios. Igualmente se cuenta con el tutor para recoger las propuestas de movilidad presencial que pueda solicitar un estudiante y que elevará a la Comisión del título para su valoración.

Por último indicar que, como se indica en el punto 1.3 de la Memoria, el modelo no presencial de la Universitat Oberta de Catalunya permite también dotar de movilidad al programa en su conjunto.

El modelo educativo de la UOC, basado en el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación, permite la matriculación de estudiantes desde cualquier país del mundo. Con ello acercamos los programas a estudiantes residentes en el extranjero y fomentamos el intercambio cultural en las aulas virtuales. Por otro lado, esta movilidad de los programas facilita a los nacionales desplazados por motivos personales o profesionales al extranjero, mantener de alguna manera su arraigo cultural.

Actualmente el segundo ciclo de Ciencias del Trabajo se desarrolla, como hemos indicado en el punto 1.3. de esta Memoria, en dos Campus y cuenta con la siguiente distribución geográfica de estudiantes:

	Ciencias del Trabajo		
	2005/06	2006/07	2007/08
Residentes en Catalunya	1.046	1.113	974
Resto del Estado	924	771	721
Extranjero	16	18	20

Considerando que el estudiante de la UOC puede residir en cualquier lugar, se hace necesario valorar académicamente, en cada caso, la conveniencia y el reconocimiento o no de una alternativa curricular presentada por los estudiantes en una universidad presencial, considerando el ámbito de conocimiento de procedencia. No existe tampoco en este caso especial problema con el sistema de financiación de la movilidad.

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

Sistema de evaluación y sistema de calificaciones

La **metodología de enseñanza-aprendizaje** utilizada en el presente Grado se fundamenta en el modelo educativo de la UOC, caracterizado por la asincronía espacio-temporal, canalizada a través de un Campus virtual.

La metodología de enseñanza-aprendizaje de la UOC sitúa al estudiante como impulsor de su propio proceso de aprendizaje. Esta metodología se caracteriza por proporcionar al estudiante unos recursos adaptados a sus necesidades. Estos recursos deben garantizar que éste pueda alcanzar los objetivos docentes y trabajar las competencias marcadas en cada una de las materias que realiza.

Entre los recursos que la Universidad pone a disposición de los estudiantes en el marco del Campus virtual es preciso destacar los siguientes:

- Los elementos de planificación de la docencia (plan de aprendizaje).
- Los elementos de evaluación de la enseñanza (pruebas de evaluación continua, pruebas de evaluación final).
- Recursos y materiales didácticos (módulos didácticos, guías de estudio, casos prácticos, bibliografía, recursos de la biblioteca, etc.).
- El espacio donde se desarrolla la docencia (aula virtual).

En el marco de este modelo pedagógico, la **evaluación** de la UOC persigue adaptarse a los ritmos individuales de los estudiantes, facilitando la constante comprobación de los avances que realiza el estudiante en su proceso de aprendizaje. Por ello, el modelo de evaluación establecido es el de **evaluación continua** que debe garantizar que la misma sea formativa, pero sin renunciar a su dimensión acreditativa. A su vez, ha de ser flexible y viable.

La elección de este modelo se justifica, en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior, porque ofrece al estudiante una pauta de actividades a realizar y sugiere un ritmo de trabajo concreto que garantiza la mejor consecución de los objetivos en el tiempo de que dispone; asegura su participación activa en la construcción del propio conocimiento y facilita la guía y la orientación del profesor en el proceso de aprendizaje, permitiendo obtener de manera gradual una calificación académica.

Este modelo se construye, pues, a partir de cuatro aspectos básicos: la función formativa de la evaluación, la función acreditativa, la flexibilidad, y la viabilidad. Atendiendo a estas características, el Grado en Relaciones Laborales y Ocupación contempla un método de evaluación de las competencias tanto específicas como transversales basado en:

- El trabajo de los estudiantes con los contenidos tanto teóricos como prácticos a través de actividades, las cuales contemplan la progresión de los aprendizajes a lograr y se plantean de forma continuada en el tiempo;
- El *feed-back* formativo y personalizado por parte del docente colaborador, que favorece la autorregulación de estos aprendizajes, por parte de los estudiantes;
- Una tipología de actividades diversa que permite el trabajo de las competencias a adquirir;
- Un sistema de valoración en cinco niveles, que permite calificar los resultados de los aprendizajes de cada actividad de evaluación continua de manera cualitativa. Al finalizar el semestre, el estudiante obtiene una calificación global cualitativa de la evaluación continuada, que tiene su correspondencia cuantitativa según lo establecido en el artículo 5.4 del Real decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el cual se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en los títulos universitarios de carácter oficial y con validez en todo el territorio nacional.

Atendiendo al perfil previsto de los estudiantes y a la flexibilidad que caracteriza el modelo de evaluación propuesto, el estudiante, puede optar por dos vías de evaluación para la superación de cada asignatura: el seguimiento del Sistema de Evaluación Continua o bien la realización de una única prueba final de evaluación. La opción recomendada a los estudiantes, considerando su perfil de formación y profesional, es la de ir alcanzando y superando los aprendizajes a través de las actividades de evaluación continua hasta llegar a la realización y entrega de un proyecto final de grado.

El sistema, los métodos y los instrumentos de evaluación de aquellos aprendizajes que los estudiantes deberán alcanzar en este título se han diseñado en el marco del modelo de evaluación de aprendizajes basados en competencias de la UOC. El modelo de evaluación de competencias de carácter formativo persigue adaptarse a las características de cada materia y asignatura y facilitar, en este marco, flexibilidad para que el estudiante siga su proceso de aprendizaje. De forma similar al proceso de evaluación continua, el proceso de evaluación de competencias está configurado por: actividades de inicio, actividades de seguimiento y actividades de síntesis.

El correcto seguimiento del sistema de evaluación continua implicará la realización de las actividades propuestas, guiadas y evaluadas por los profesores de las asignaturas, que deben realizarse durante el semestre y que se exponen en la planificación de cada asignatura al inicio del semestre de manera individual y original. Los criterios y requisitos para superar de forma satisfactoria la evaluación continua y las pruebas finales de evaluación serán expuestos, de manera general, en el plan de aprendizaje de la asignatura.

A través del plan de aprendizaje de cada una de las asignaturas, que se hace público en el espacio de aula al inicio del semestre, los estudiantes conocen cuáles son las actividades de aprendizaje y de evaluación propuestas, los recursos didácticos de los que disponen, el seguimiento y ayuda pedagógica que recibirán del equipo docente, los criterios para evaluar su rendimiento y la adquisición de competencias, así como el sistema de valoración de cada una de las actividades.

El diseño de este programa asegura que las competencias específicas y transversales se trabajan, se movilizan y se adquieren en los niveles definidos a través de, por un lado, la tipología de actividades de aprendizaje evaluables y no evaluables y, por otro, de la metodología docente y el planteamiento de cada ejercicio o tarea que el estudiante debe realizar. Al finalizar el programa, el Trabajo Final de Grado (TFG) permite poner en práctica, de forma integrada, las competencias del título y evaluarlas con sentido acreditativo.

Según el modelo planteado y desarrollado por la UOC desde sus inicios, el proceso de evaluación se centra en las siguientes tipologías:

- **Evaluación continua + Prueba de validación o Prueba final:** que consiste en varios procesos evaluativos de seguimiento de las diferentes actividades realizadas, más una prueba de validación final por la que se certifica la asimilación de los contenidos y la obtención de las competencias. La nota final se obtiene a partir de la media ponderada de las calificaciones correspondientes a cada una de las pruebas de evaluación continua. Aquellos estudiantes que, por diferentes motivos, no han podido completar y, por tanto, superar el proceso de evaluación continua, tienen la opción de presentarse a una prueba final.
- **Evaluación continua + Prueba de validación:** que consta de varios procesos evaluativos de seguimiento de las diversas actividades realizadas, así como de una prueba de validación final sobre la cual se certifica la asimilación de los contenidos y la obtención de las competencias. La nota final se obtiene a partir de la media ponderada de las calificaciones correspondientes a las pruebas de evaluación continua.

- **Evaluación continua:** que consiste en varios procesos evaluativos de seguimiento de las diferentes actividades realizadas. La nota final se obtiene con la media ponderada de cada una de las calificaciones correspondientes.

En el *Informe externo resultante de la Evaluación Institucional* de la UOC, realizado en marzo de 2006, el Comité de evaluación externo valoró como “Muy adecuados (A)” los mecanismos de aseguramiento de la calidad con respecto a la evaluación de los aprendizajes. Éstos se basan en los siguientes elementos:

- seguimiento del proceso docente por parte del profesor responsable de la asignatura, el Director de programa y el Director de estudios y, en caso que sea necesario, modificación de los planes de objetivos personales;
- coordinación de todos los equipos implicados en el proceso de enseñanza; y
- encuestas a estudiantes.

El modelo pedagógico de la UOC, como ya se ha comentado, apuesta por la **evaluación continua** como un medio para ayudar al estudiante no presencial a seguir de manera adecuada el programa previsto. Por ello, la UOC realiza un seguimiento del grado de implementación de la evaluación continua en las asignaturas, del porcentaje de estudiantes que optan por este modelo de evaluación, así como de los resultados obtenidos. En el marco de este proceso de evaluación, en la audiencia con los Directores de Estudio y Programa, se constató una gran satisfacción con el nivel de exigencia de las pruebas de evaluación continua.

Las **pruebas de evaluación**, tanto las de evaluación continua como las finales, se actualizan semestralmente y constituyen un sistema coherente que evita distorsiones en la evaluación, en tanto existe relación directa entre las actividades desarrolladas durante el curso y las pruebas de síntesis. Como garantía del proceso, existe un procedimiento de revisión de las pruebas finales, que es ampliamente conocido por parte de los estudiantes, ya que se explica, publica y se accede a él desde el Campus virtual.

A continuación, se organiza el plan de estudios del Grado de Relaciones Laborales y Ocupación por módulos, siguiendo en gran medida la propuesta de módulos establecida en el *Libro Blanco del Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*.

Nota: En las siguientes tablas se indica como *FB* las asignaturas de formación básica; *FO*, las de formación obligatoria y *FP* las optativas.

Denominación del módulo: FUNDAMENTOS JURÍDICOS PARA LAS RELACIONES LABORALES.

Créditos ECTS: 6 créditos básicos y 24 créditos obligatorios.

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios

Este módulo se ubica en la primera parte del plan de estudios y está conformado por asignaturas básicas y obligatorias, reflejando así un nivel progresivo de profundización en las diversas competencias. A continuación, se indican las materias y asignaturas concretas que lo componen, así como su carga en ECTS.

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE QUE EL ESTUDIANTE ADQUIERE CON DICHO MÓDULO

De las competencias recogidas en el punto 3.1, en este módulo se abordan las siguientes:

Competencias específicas:

- Capacidad para analizar la realidad social desde la perspectiva del derecho como sistema regulador de las relaciones sociales.
- Capacidad para interpretar el sistema jurídico desde una perspectiva interdisciplinaria y de acuerdo con los valores éticos, para aplicarlos a supuestos fácticos.
- Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.

Competencias transversales:

- Capacidad para buscar, identificar, organizar y utilizar adecuadamente la información.
- Capacidad para la argumentación, negociación, mediación y resolución de conflictos.

REQUISITOS PREVIOS

Materia 1 DERECHO PRIVADO	Materia 2 DERECHO PÚBLICO
<i>Introducción al Derecho:</i> 6 ECTS. FB <i>Derecho de la empresa:</i> 6 ECTS. FO <i>Introducción al Derecho procesal:</i> 6 ECTS. FO.	<i>Derecho Público:</i> 6 ECTS. FO <i>Derecho Fiscal:</i> 6 ECTS. FO

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

	Competencias específicas	Actividades formativas	ECTS
15	Capacidad para analizar la realidad social desde la perspectiva del derecho como sistema regulador de las relaciones sociales.	Resolución de problema y cuestiones Debate Esquemas	3,5 ECTS 3 ECTS 1,5 ECTS
16	Capacidad para interpretar el sistema jurídico desde una perspectiva interdisciplinaria y de acuerdo con los valores éticos, para aplicarlos a supuestos fácticos.	Resolución de problema y cuestiones Estudio de caso	4 ECTS 3 ECTS
21	Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.	Resolución de problema y cuestiones Estudio de caso	3 ECTS 2,5 ECTS
	Competencias transversales	Actividades formativas	ECTS
2	Capacidad para buscar, identificar, organizar y utilizar adecuadamente la información.	Resolución de problema y cuestiones	3 ECTS
7	Capacidad para la argumentación, negociación, mediación y resolución de conflictos.	Resolución de problema y cuestiones Estudio de caso Simulación	3 ECTS 2 ECTS 1'5 ECTS

Todas las actividades propuestas se orientan a guiar el proceso de aprendizaje, estimular y motivar al estudiante y facilitar el aprendizaje para alcanzar el nivel competencial propuesto. Sin embargo, no todas ellas tienen como finalidad la evaluación del estudiante. El enfoque adoptado combina la comprensión de los contenidos teóricos con un fuerte énfasis en su aplicación práctica a través de la diversa tipología de actividades propuesta.

La metodología de enseñanza-aprendizaje utilizada en el presente Grado se basa en el modelo educativo de la UOC caracterizado por la asincronía espacio-temporal, canalizada a través de un Campus virtual. Esta metodología sitúa al estudiante como impulsor de su propio proceso de aprendizaje y se caracteriza, entre otros aspectos, por proporcionar al estudiante unos recursos adaptados a sus necesidades. Estos recursos deben garantizar que el estudiante pueda lograr los objetivos docentes y trabajar las competencias asociadas a cada una de las materias que cursa. Entre los recursos que la Universidad pone a disposición de los estudiantes en el marco del Campus virtual es preciso destacar los siguientes:

- Los elementos de planificación de la docencia: plan de aprendizaje.

- Los elementos de evaluación de la enseñanza: Las pruebas de evaluación continua (PEC) y pruebas de evaluación final.
- Los recursos disponibles: módulos didácticos, guías de estudio, casos prácticos, bibliografía, acceso a los recursos de la biblioteca, etc.
- El espacio donde se desarrolla la docencia: el aula virtual
- Las personas que facilitan el aprendizaje: profesor responsable, docente colaborador y tutor.

Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones

En el marco del modelo pedagógico de la Universitat Oberta de Catalunya, el modelo de evaluación persigue adaptarse a los ritmos individuales de los estudiantes facilitando la constante comprobación de los avances que realiza en su proceso de aprendizaje. Por ello, el modelo de evaluación establecido es el de la evaluación continua que ha de garantizar que la evaluación sea formativa, pero sin renunciar a su dimensión acreditativa. A su vez, ha de ser flexible y viable.

La opción por este modelo se justifica en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior porque ofrece al estudiante una pauta de actividades que ha de realizar y sugiere un ritmo de trabajo concreto que le garantiza la mejor consecución de los objetivos en el tiempo que dispone; asegura su participación activa en la construcción del propio conocimiento y facilita la guía y la orientación del profesor en el proceso de aprendizaje y, por otro lado, permite obtener de manera gradual una calificación académica.

En primer lugar, la evaluación formativa plantea el acto evaluador como un procedimiento inserto en el proceso de aprendizaje y no como un acto externo al proceso de aprendizaje a través del cual el docente mide el nivel de aprendizaje del estudiante. Uno de los aspectos principales que se deriva de este aspecto es el relativo al retorno que el docente debe hacer al estudiante para informarle de las debilidades y carencias (también de las virtudes y potencialidades) de su proceso de aprendizaje y darle las estrategias y recursos para poder hacerles frente.

En segundo lugar, la evaluación persigue acreditar los aprendizajes conseguidos por el estudiante. En el modelo de evaluación continua de las competencias esta dimensión queda supeditada a la dimensión formativa a la que se ha hecho referencia.

En tercer lugar, la flexibilidad en el modelo de evaluación ha de poder permitir la definición de un modelo específico de evaluación para cada materia o asignatura así como poder fijar diferentes itinerarios evaluativos en función del proceso de aprendizaje seguido por el estudiante.

El modelo de evaluación de competencias de carácter formativo persigue adaptarse a las características de cada materia y asignatura y facilitar, en este marco, flexibilidad para que el estudiante siga su proceso de aprendizaje.

El proceso de evaluación de las competencias está configurado por tres tipos de actividades evaluativas: actividades de inicio, actividades de seguimiento y actividades de síntesis.

Las actividades de inicio tienen por objetivo valorar y/o conocer el conocimiento previo del estudiante, tanto de las competencias instrumentales como de las competencias específicas de otras asignaturas con las que aquella asignatura esté especialmente vinculada. Aunque el profesor puede conocer el detalle del expediente académico del estudiante, en ocasiones puede ser necesario realizar actividades de inicio que faciliten un mapa de orientación más detallado en la asignatura, tanto para el profesor, que así conocerá la formación previa del estudiante, como por parte del estudiante, que será consciente de lo que sabe y lo que no. En cada asignatura, el plan de aprendizaje definirá el carácter necesario de estas actividades así como, en su caso, el valor relativo que puedan tener en el conjunto de la evaluación.

Las actividades de seguimiento guían el proceso de aprendizaje y permiten acreditar la adquisición de las competencias previstas y la consecución de los objetivos de aprendizaje fijados. Constituyen el núcleo del proceso de evaluación e incluyen las actividades que permitirán trabajar las diferentes competencias en cada una de las materias de acuerdo con la tabla definida anteriormente. En el plan de aprendizaje de la asignatura, el profesor definirá los diferentes itinerarios formativos y evaluativos a seguir, es decir, se determinarán cuál o cuáles actividades de seguimiento necesariamente se deberán realizar y en qué momento y cuál es la flexibilidad que podrá tener el estudiante a la hora de definir y configurar su propio itinerario.

Las actividades de síntesis persiguen aplicar las competencias trabajadas a lo largo del proceso con el

objetivo de poder hacer una valoración de conjunto. Las actividades de síntesis son coherentes con las competencias trabajadas y las actividades realizadas aunque no deben implicar necesariamente la reproducción de las actividades de seguimiento. Si bien las actividades de síntesis son únicas, permitirán diferentes configuraciones dependiendo del itinerario evaluativo seguido por cada estudiante.

Para cada materia se definirá qué asignaturas han de tener actividades de síntesis obligatorias y qué asignaturas las tendrán voluntarias y si éstas deberán realizarse necesariamente de forma presencial o podrán también ser realizadas virtualmente.

Breve descripción de contenidos de cada materia

Materia 1. Derecho Privado

- Conceptos básicos de derecho.
- Introducción al Derecho Civil.
- Introducción al Derecho Mercantil.
- Introducción al Derecho Procesal.

Materia 2. Derecho Público

- Introducción al Derecho Constitucional.
- Introducción al Derecho Administrativo.
- Derecho Fiscal.

Comentarios adicionales

Denominación del módulo: MARCO NORMATIVO REGULADOR DE LAS RELACIONES LABORALES

Créditos ECTS: 24 créditos obligatorios y 42 créditos optativos

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios

Este módulo está planificado después de trabajar el bloque básico y está integrado por asignaturas de los bloques obligatorio y optativo. A continuación, se indican las materias y asignaturas concretas que lo componen, así como su carga en ECTS.

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE QUE EL ESTUDIANTE ADQUIERE CON DICHO MÓDULO

De las competencias recogidas en el punto 3.1, en este módulo se abordan las siguientes:

Competencias específicas:

- Capacidad para analizar las relaciones y los riesgos laborales que se derivan del factor trabajo dentro de las organizaciones, con la finalidad de determinar su adecuación a los principios organizacionales, a las políticas establecidas por la dirección y a las exigencias legales.
- Capacidad para identificar los principios jurídicos, así como las instituciones jurídicas específicas del ámbito laboral.
- Capacidad para interpretar el sistema jurídico desde una perspectiva interdisciplinaria y de acuerdo con los valores éticos, para aplicarlos a supuestos fácticos.
- Capacidad para elaborar, implementar y evaluar políticas de ocupación y estrategias de promoción socioeconómica e inserción laboral.
- Capacidad para asesorar y gestionar en materia de contratación laboral, ocupación, seguridad social y protección social complementaria.
- Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.

Competencias transversales:

- Capacidad para el aprendizaje autónomo y la adaptación a nuevas situaciones.
- Capacidad para el análisis crítico y la síntesis.
- Capacidad para comunicar correctamente tanto en las lenguas propias como en una lengua extranjera.

REQUISITOS PREVIOS

Materia 1 SISTEMA DE RELACIONES LABORALES	Materia 2 SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL	Materia 3 TUTELA JUDICIAL Y ADMINISTRATIVA DE LOS DERECHOS SOCIALES	Materia 4 EMPLEADOS PÚBLICOS
<i>Derecho del Trabajo Individual I:</i> 6 ECTS. FO. <i>Derecho del Trabajo Individual II:</i> 6 ECTS. FO. <i>Derecho del Trabajo Colectivo:</i> 6 ECTS. FO. <i>Derecho Social Internacional y Comunitario:</i> 6 ECTS. FP. <i>Nacionalidad y Extranjería:</i> 6 ECTS. FP.	<i>Derecho de la Seguridad Social I:</i> 6 ECTS. FO. <i>Derecho de la Seguridad Social II:</i> 6 ECTS. FO. <i>Derecho de la Dependencia:</i> 6 ECTS. FP.	<i>Derecho Procesal Laboral:</i> 6 ECTS. FO. <i>Derecho de las Infracciones y Sanciones Administrativas Laborales:</i> 6 ECTS. FP.	<i>Derecho de la Función Pública:</i> 6 ECTS. FP.

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

	Competencias específicas	Actividades formativas	ECTS
13	Capacidad para analizar las relaciones y los riesgos laborales que se derivan del factor trabajo dentro de las organizaciones, con la finalidad de determinar su adecuación a los principios organizacionales, a las políticas establecidas por la dirección y a las exigencias legales.	Resolución de problemas y cuestiones Debate Esquemas	4,5 ECTS 1 ECTS 1 ECTS
14	Capacidad para identificar los principios jurídicos, así como las instituciones jurídicas específicas del ámbito laboral.	Resolución de problemas y cuestiones Esquemas Estudio de caso	4,5 ECTS 1 ECTS 1 ECTS
16	Capacidad para interpretar el sistema jurídico desde una perspectiva interdisciplinaria y de acuerdo con los valores éticos, para aplicarlos a supuestos fácticos.	Resolución de problemas y cuestiones Debate Recensión Esquemas	5 ECTS 2 ECTS 1,5 ECTS 1,5 ECTS
19	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar políticas de ocupación y estrategias de promoción socioeconómica e inserción laboral.	Resolución de problemas y cuestiones Debate Esquemas	5 ECTS 2 ECTS 1 ECTS
20	Capacidad para asesorar y gestionar en materia de contratación laboral, ocupación, seguridad social y protección social complementaria.	Resolución de problemas y cuestiones Esquemas Estudio de caso	4,5 ECTS 1,5 ECTS 3 ECTS
21	Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.	Resolución de problemas y cuestiones Estudio de caso Simulación	2 ECTS 3 ECTS 3 ECTS
	Competencias transversales	Actividades formativas	ECTS
4	Capacidad para el aprendizaje autónomo y la adaptación a nuevas situaciones.	Resolución de problemas y cuestiones Esquemas Recensión	3 ECTS 2 ECTS 1 ECTS
5	Capacidad para el análisis crítico y la síntesis.	Resolución de problemas y cuestiones Esquemas Estudio de caso	4 ECTS 1 ECTS 3 ECTS

8	Capacidad para comunicar correctamente tanto en las lenguas propias como en una lengua extranjera.	Simulación Estudio de caso	2,5 ECTS 1,5 ECTS
<p>La metodología de enseñanza-aprendizaje que se ha descrito en el primero de los módulos, de manera general, es válida para el resto módulos, por lo que no se vuelve a explicar aquí de nuevo. Se debe tener en cuenta que esta metodología es esencialmente de la misma naturaleza en todos los módulos y materias que conforman el Grado y, en todo caso, viene matizada por los requisitos de la diferente tipología de actividades que se plantean para trabajar las competencias.</p> <p>Todas las actividades propuestas se orientan a guiar el proceso de aprendizaje, estimular y motivar al estudiante y facilitar el aprendizaje para alcanzar el nivel competencial propuesto. El enfoque adoptado combina la comprensión de los contenidos teóricos con un fuerte énfasis en su aplicación práctica a través de la diversa tipología de actividades propuesta.</p>			
<p>Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones</p> <p>El modelo de evaluación persigue adaptarse a los ritmos individuales de los estudiantes facilitando la constante comprobación de los avances que realiza en su proceso de aprendizaje. Por ello, el modelo de evaluación establecido es el de la evaluación continua que ha de garantizar que la evaluación sea formativa, pero sin renunciar a su dimensión acreditativa, así como, flexible y viable. El proceso de evaluación de las competencias está configurado por tres tipos de actividades evaluativas: actividades de inicio, actividades de seguimiento y actividades de síntesis.</p> <p>En cada asignatura, de acuerdo con sus características específicas y la tipología de competencias asociadas a ella, se concretará el sistema de evaluación a seguir.</p>			
<p>Breve descripción de los contenidos de cada materia</p> <p>Materia 1. Sistema de relaciones laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El nacimiento y desarrollo del Derecho del Trabajo en España. - Sistema de fuentes del Derecho del Trabajo. - Internacionalización del Derecho del Trabajo: la OIT y otros organismos internacionales. - Normativa social internacional. - La Unión Europea y el Derecho Social Comunitario. - El contrato de trabajo: elementos conceptuales delimitadores. - La relación de trabajo común y las relaciones laborales especiales. - La condición de extranjero en España (autorización administrativa para trabajar en España). - Nacimiento, duración y contenido del contrato de trabajo. - Vicisitudes y extinción del contrato de trabajo. - La libertad sindical. - La representación sindical y unitaria. - La negociación colectiva estatutaria y extraestatutaria. - Las asociaciones empresariales. - Conflicto colectivo, huelga y cierre patronal. <p>Materia 2. Sistema de Protección Social.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El sistema de la Seguridad Social: régimen general y regímenes especiales. - La protección social complementaria. - La protección social de la dependencia. <p>Materia 3. Tutela Judicial y Administrativa de los Derechos Sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jurisdicción y administración del orden social. - El proceso laboral. - El procedimiento administrativo inspector y sancionador. <p>Materia 4. Empleados Públicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Función pública y Derecho de la Función Pública. Modelos de función pública. La función pública en el Estado español. - El proceso de construcción de la función pública en España. El sistema constitucional de función pública. Dimensiones. - Estructura, organización y gestión del modelo español de función pública. - Acceso y carrera profesional. - La relación funcionarial: contenido, dinámica y extinción de la relación estatutaria. 			

Comentarios adicionales

Denominación del módulo: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Créditos ECTS: 12 básicos, 12 obligatorios y 24 optativos

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios

Este módulo se trabaja a lo largo de todo el plan de estudios, es decir, en los bloques básico, obligatorio y optativo, reflejando así un nivel progresivo de profundización en las diversas competencias. A continuación, se indican las materias y asignaturas concretas que lo componen, así como su carga en ECTS y el bloque en el que están ubicadas.

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE QUE EL ESTUDIANTE ADQUIERE CON DICHO MÓDULO

De las competencias recogidas en el punto 3.1, en este módulo se abordan las siguientes:

Competencias específicas:

- Capacidad para analizar y explicar el comportamiento del mercado de trabajo y de los agentes implicados en las relaciones laborales.
- Capacidad para analizar las relaciones y los riesgos laborales que se derivan del factor trabajo dentro de las organizaciones, con la finalidad de determinar su adecuación a los principios organizacionales, a las políticas establecidas por la dirección y a las exigencias legales
- Capacidad para elaborar y aplicar las estrategias de recursos humanos, en todos los niveles organizativos.
- Capacidad para diseñar planes de actuación en el ámbito laboral y organizacional, a partir del análisis y el diagnóstico obtenido aplicando técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social.

Competencias transversales:

- Capacidad para adoptar actitudes y comportamientos de acuerdo con una práctica profesional ética y responsable.
- Capacidad para buscar, identificar, organizar y utilizar adecuadamente la información.
- Capacidad para analizar, organizar y planificar la propia actividad de manera óptima.
- Capacidad para el aprendizaje autónomo y la adaptación a nuevas situaciones.
- Capacidad para el análisis crítico y la síntesis.
- Capacidad para trabajar en equipo y en red en entornos multidisciplinares.
- Capacidad para emprender en el ámbito profesional.

REQUISITOS PREVIOS

Materia 1 FUNDAMENTOS DE LA EMPRESA	Materia 2 GESTIÓN DE LA EMPRESA	Materia 3 GESTIÓN DE LA CALIDAD Y EL CAMBIO
Introducción a la empresa: 6 ECTS. FB Iniciativa Emprendedora: 6 ECTS. FB Introducción a la información financiera: 6 ECTS. FO	Organización de empresas: 6 ECTS. FO Dirección Estratégica: 6 ECTS. FP	Gestión de la Calidad: 6 ECTS. FP Gestión del Cambio: 6 ECTS. FP

	Habilidades directivas: 6 ECTS. FP	
--	---------------------------------------	--

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

Competencias específicas		Actividades formativas	ECTS
11	Capacidad para analizar y explicar el comportamiento del mercado de trabajo y de los agentes implicados en las relaciones laborales.	Resolución de problemas y cuestiones Debate Recensión Esquema	4 ECTS 2 ECTS 1 ECTS 1 ECTS
13	Capacidad para analizar las relaciones y los riesgos laborales que se derivan del factor trabajo dentro de las organizaciones, con la finalidad de determinar su adecuación a los principios organizacionales, a las políticas establecidas por la dirección y a las exigencias legales	Resolución de problemas y cuestiones	1 ECTS
17	Capacidad para elaborar y aplicar las estrategias de recursos humanos, en todos los niveles organizativos.	Resolución de problemas y cuestiones	1 ECTS
18	Capacidad para diseñar planes de actuación en el ámbito laboral y organizacional, a partir del análisis y el diagnóstico obtenido aplicando técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social.	Resolución de problemas y cuestiones Debate Esquema Estudio de caso	5 ECTS 1 ECTS 1 ECTS 1 ECTS
Competencias transversales		Actividades formativas	ECTS
1	Capacidad para adoptar actitudes y comportamientos de acuerdo con una práctica profesional ética y responsable.	Resolución de problemas y cuestiones Estudio de caso	3 ECTS 1 ECTS
2	Capacidad para buscar, identificar, organizar y utilizar adecuadamente la información.	Resolución de problemas y cuestiones Esquema	5 ECTS 2 ECTS
3	Capacidad para analizar, organizar y planificar la propia actividad de manera óptima.	Resolución de problemas y cuestiones Esquema Debate	4 ECTS 2 ECTS 1 ECTS
4	Capacidad para el aprendizaje autónomo y la adaptación a nuevas situaciones.	Resolución de problemas y cuestiones Estudio de caso	2 ECTS 2 ECTS
5	Capacidad para el análisis crítico y la síntesis.	Resolución de problemas y cuestiones	1 ECTS
6	Capacidad para trabajar en equipo y en red en entornos multidisciplinares.	Resolución de problemas y cuestiones Estudio de caso	2 ECTS 1 ECTS
10	Capacidad para emprender en el ámbito profesional.	Resolución de problemas y cuestiones Estudio de caso	2 ECTS 2 ECTS

La metodología de enseñanza-aprendizaje que se ha descrito en el primero de los módulos, de manera general, es válida para el resto módulos, por lo que no se vuelve a explicar aquí de nuevo. Se debe tener en cuenta que esta metodología es esencialmente de la misma naturaleza en todos los módulos y materias que conforman el Grado y, en todo caso, viene matizada por los requisitos de la diferente tipología de actividades que se plantean para trabajar las competencias.

Todas las actividades propuestas se orientan a guiar el proceso de aprendizaje, estimular y motivar al estudiante y facilitar el aprendizaje para alcanzar el nivel competencial propuesto. El enfoque adoptado combina la comprensión de los contenidos teóricos con un fuerte énfasis en su aplicación práctica a través de la diversa tipología de actividades propuesta.

Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones

El modelo de evaluación persigue adaptarse a los ritmos individuales de los estudiantes facilitando la constante comprobación de los avances que realiza en su proceso de aprendizaje. Por ello, el modelo de

evaluación establecido es el de la evaluación continua que ha de garantizar que la evaluación sea formativa, pero sin renunciar a su dimensión acreditativa, así como, flexible y viable. El proceso de evaluación de las competencias está configurado por tres tipos de actividades evaluativas: actividades de inicio, actividades de seguimiento y actividades de síntesis.

En cada asignatura, de acuerdo con sus características específicas y la tipología de competencias asociadas a ella, se concretará el sistema de evaluación a seguir.

Materia 1. Fundamentos de la empresa

- Introducción a la economía de la empresa
- Procesos de dirección y administración de empresas
- Contabilidad externa e interna
- Análisis de los estados financieros
- Iniciativa emprendedora y espíritu emprendedor
- El proceso emprendedor

Materia 2. Gestión de la empresa

- Actividades empresariales de valor
- Diseño organizativo
- Modelos organizativos
- Análisis interno de la empresa
- Análisis externo de la empresa
- Formulación de las estrategias
- La negociación: procesos, métodos y técnicas

Materia 3. Gestión de la calidad y el cambio

- Calidad: conceptos básicos
- La Gestión de la Calidad total
- Modelos y sistemas de Gestión de la Calidad
- El proceso de implantación del sistema de Calidad
- Gestión del Cambio
- Gestión de proyectos

Comentarios adicionales

Denominación del módulo: DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Créditos ECTS: 6 básicos, 6 obligatorios y 36 optativos

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios

Este módulo se trabaja a lo largo de todo el plan de estudios, es decir, en los bloques básico, obligatorio y optativo, reflejando así un nivel progresivo de profundización en las diversas competencias. A continuación, se indican las materias y asignaturas concretas que lo componen, así como su carga en ECTS y el bloque en el que están ubicadas.

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE QUE EL ESTUDIANTE ADQUIERE CON DICHO MÓDULO

De las competencias recogidas en el punto 3.1, en este módulo se abordan las siguientes:

Competencias específicas:

- Capacidad para analizar y explicar el comportamiento del mercado de trabajo y de los agentes implicados en las relaciones laborales.
- Capacidad para elaborar y aplicar las estrategias de recursos humanos, en todos los niveles organizativos.
- Capacidad para diseñar planes de actuación en el ámbito laboral y organizacional, a partir del análisis y el diagnóstico obtenido aplicando técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social.

Competencias transversales:

- Capacidad para adoptar actitudes y comportamientos de acuerdo con una práctica profesional ética y responsable.
- Capacidad para buscar, identificar, organizar y utilizar adecuadamente la información.
- Capacidad para analizar, organizar y planificar la propia actividad de manera óptima.
- Capacidad para el aprendizaje autónomo y la adaptación a nuevas situaciones.
- Capacidad para trabajar en equipo y en red en entornos multidisciplinares.
- Capacidad para la argumentación, negociación, mediación y resolución de conflictos.

REQUISITOS PREVIOS

Materia 1 DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Materia 2 PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES
<p><i>Personas y Organizaciones: 6 ECTS. FB</i> <i>Política y Dirección de Personas: 6 ECTS. FO</i> <i>Gestión y desarrollo de RRHH: 6 ECTS. FP</i> <i>Comunicación y Marketing Interno: 6 ECTS. FP</i> <i>Gestión por competencias: 6 ECTS. FP</i> <i>Gestión de Equipos de Trabajo: 6 ECTS. FP</i></p>	<p><i>Psicología de las organizaciones: 6 ECTS. FP</i> <i>Psicología del puesto de trabajo y del desarrollo profesional: 6 ECTS. FP</i></p>

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

Competencias específicas		Actividades formativas	ECTS
11	Capacidad para analizar y explicar el comportamiento del mercado de trabajo y de los agentes implicados en las relaciones laborales.	Resolución de problemas y cuestiones	4 ECTS
		Debate	2 ECTS
		Recensión	1 ECTS
		Esquema	1 ECTS
17	Capacidad para elaborar y aplicar las estrategias de recursos humanos, en todos los niveles organizativos.	Resolución de problemas y cuestiones	4 ECTS
		Estudio de caso	2 ECTS
		Recensión	1 ECTS
		Esquema	1 ECTS
18	Capacidad para diseñar planes de actuación en el ámbito laboral y organizacional, a partir del análisis y el diagnóstico obtenido aplicando técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social.	Resolución de problemas y cuestiones	4 ECTS
		Estudio de caso	2 ECTS
Competencias transversales		Actividades formativas	ECTS

1	Capacidad para adoptar actitudes y comportamientos de acuerdo con una práctica profesional ética y responsable.	Resolución de problemas y cuestiones Debate Estudio de caso	4 ECTS 2 ECTS 1 ECTS
2	Capacidad para buscar, identificar, organizar y utilizar adecuadamente la información.	Resolución de problemas y cuestiones Esquema	3 ECTS 2 ECTS
3	Capacidad para analizar, organizar y planificar la propia actividad de manera óptima.	Resolución de problemas y cuestiones Esquema	3 ECTS 2 ECTS
4	Capacidad para el aprendizaje autónomo y la adaptación a nuevas situaciones.	Resolución de problemas y cuestiones	1 ECTS
6	Capacidad para trabajar en equipo y en red en entornos multidisciplinares.	Resolución de problemas y cuestiones Debate Estudio de caso	4 ECTS 2 ECTS 1 ECTS
7	Capacidad para la argumentación, negociación, mediación y resolución de conflictos.	Resolución de problemas y cuestiones	1 ECTS

La metodología de enseñanza-aprendizaje que se ha descrito en el primero de los módulos, de manera general, es válida para el resto módulos, por lo que no se vuelve a explicar aquí de nuevo. Se debe tener en cuenta que esta metodología es esencialmente de la misma naturaleza en todos los módulos y materias que conforman el Grado y, en todo caso, viene matizada por los requisitos de la diferente tipología de actividades que se plantean para trabajar las competencias.

Todas las actividades propuestas se orientan a guiar el proceso de aprendizaje, estimular y motivar al estudiante y facilitar el aprendizaje para alcanzar el nivel competencial propuesto. El enfoque adoptado combina la comprensión de los contenidos teóricos con un fuerte énfasis en su aplicación práctica a través de la diversa tipología de actividades propuesta.

Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones

El modelo de evaluación persigue adaptarse a los ritmos individuales de los estudiantes facilitando la constante comprobación de los avances que realiza en su proceso de aprendizaje. Por ello, el modelo de evaluación establecido es el de la evaluación continua que ha de garantizar que la evaluación sea formativa, pero sin renunciar a su dimensión acreditativa, así como, flexible y viable. El proceso de evaluación de las competencias está configurado por tres tipos de actividades evaluativas: actividades de inicio, actividades de seguimiento y actividades de síntesis.

En cada asignatura, de acuerdo con sus características específicas y la tipología de competencias asociadas a ella, se concretará el sistema de evaluación a seguir.

Dirección de recursos humanos

- Comportamiento humano en la organización
- Liderazgo y gestión de equipos
- Cultura empresarial
- Políticas de recursos humanos
- Gestión de carreras profesionales
- Formación y desarrollo organizativo
- La comunicación organizacional
- La Gestión de los equipos de trabajo en las organizaciones
- Principios de trabajo en equipo
- El modelo por competencias en las organizaciones
- Las competencias y la gestión de los Recursos Humanos.

Psicología de las organizaciones

- Aspectos psicológicos del puesto de trabajo
- Puesto de trabajo y organización

- Aspectos fundamentales del desarrollo profesional
- Planificación y gestión del desarrollo profesional

Denominación del módulo: SOCIOPSICOLOGÍA DEL TRABAJO

Créditos: 6 créditos básicos, 12 créditos obligatorios y 12 créditos optativos

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios

Este módulo se trabaja a lo largo de todo el plan de estudios, es decir, está conformado por asignaturas básicas, obligatorias y optativas, reflejando así un nivel progresivo de profundización en las diversas competencias. A continuación, se indican las materias y asignaturas concretas que lo componen, así como su carga en ECTS y su ubicación dentro del grado.

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE QUE EL ESTUDIANTE ADQUIERE CON DICHO MÓDULO

De las competencias recogidas en el punto 3.1, en este módulo se abordan las siguientes:

Competencias específicas:

- Capacidad para explicar la relación entre los procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.
- Capacidad para analizar las relaciones y los riesgos laborales que se derivan del factor trabajo dentro de las organizaciones, con la finalidad de determinar su adecuación a los principios organizacionales, a las políticas establecidas por la dirección y a las exigencias legales
- Capacidad para diseñar planes de actuación en el ámbito laboral y organizacional, a partir del análisis y el diagnóstico obtenido aplicando técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social.
- Capacidad para elaborar, implementar y evaluar políticas de ocupación y estrategias de promoción socioeconómica e inserción laboral.

Competencias transversales:

- Capacidad para buscar, identificar, organizar y utilizar adecuadamente la información.
- Capacidad para analizar, organizar y planificar la propia actividad de manera óptima.
- Capacidad para el aprendizaje autónomo y la adaptación a nuevas situaciones.
- Capacidad para el análisis crítico y la síntesis.
- Capacidad para trabajar en equipo y en red en entornos multidisciplinares.

REQUISITOS PREVIOS

Materia 1 FUNDAMENTOS PSICOSOCIALES	Materia 2 SOCIOPSICOLOGÍA DEL TRABAJO
<i>Fundamentos psicosociales del comportamiento humano.</i> 6 ECTS. FB <i>Problemáticas psicosociales del Mundo Contemporáneo.</i> 6 ECTS. FO	<i>Sociopsicología del trabajo.</i> 6 ECTS. FO <i>Género y Trabajo.</i> 6 ECTS. FP <i>Trabajo y Sociedad del Conocimiento.</i> 6 ECTS. FP

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

Competencias específicas		Actividades formativas	ECTS
12	Capacidad para explicar la relación entre los procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.	Análisis y crítica de textos	2,5 ECTS
		Recensión	2,5 ECTS
		Elaboración mapas conceptuales	2,5 ECTS
		Análisis crítico de situaciones reales	2,5 ECTS
13	Capacidad para analizar las relaciones y los riesgos laborales que se derivan del factor trabajo dentro de las organizaciones, con la finalidad de determinar su adecuación a los principios organizacionales, a las políticas establecidas por la dirección y a las exigencias legales	Búsqueda de información	0,5 ECTS
		Resolución de problemas	0,5 ECTS
18	Capacidad para diseñar planes de actuación en el ámbito laboral y organizacional, a partir del análisis y el diagnóstico obtenido aplicando técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social.	Ejercicios o actividades	1,5 ECTS
		Observación participante	1,5 ECTS
		Debate	1 ECTS
19	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar políticas de ocupación y estrategias de promoción socioeconómica e inserción laboral.	Estudio de caso	1,5 ECTS
		Exposición escrita	1,5 ECTS
Competencias transversales		Actividades formativas	ECTS
2	Capacidad para buscar, identificar, organizar y utilizar adecuadamente la información.	Búsqueda de información	1 ECTS
		Elaboración mapas conceptuales	1,5 ECTS
3	Capacidad para analizar, organizar y planificar la propia actividad de manera óptima.	Elaboración mapas conceptuales	1 ECTS
		Resolución de problemas y cuestiones	1,5 ECTS
4	Capacidad para el aprendizaje autónomo y la adaptación a nuevas situaciones.	Búsqueda de información	1 ECTS
		Resolución de problemas y cuestiones	1,5 ECTS
5	Capacidad para el análisis crítico y la síntesis.	Análisis y crítica de textos	1 ECTS
		Estudio de caso	1,5 ECTS
6	Capacidad para trabajar en equipo y en red en entornos multidisciplinares.	Resolución de problemas y cuestiones	1 ECTS
		Trabajo en equipo	1 ECTS

La metodología de enseñanza-aprendizaje que se ha descrito en el primero de los módulos, de manera general, es válida para el resto módulos, por lo que no se vuelve a explicar aquí de nuevo. Se debe tener en cuenta que esta metodología es esencialmente de la misma naturaleza en todos los módulos y materias que conforman el Grado y, en todo caso, viene matizada por los requisitos de la diferente

tipología de actividades que se plantean para trabajar las competencias.

Todas las actividades propuestas se orientan a guiar el proceso de aprendizaje, estimular y motivar al estudiante y facilitar el aprendizaje para alcanzar el nivel competencial propuesto. El enfoque adoptado combina la comprensión de los contenidos teóricos con un fuerte énfasis en su aplicación práctica a través de la diversa tipología de actividades propuesta.

Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones

El modelo de evaluación persigue adaptarse a los ritmos individuales de los estudiantes facilitando la constante comprobación de los avances que realiza en su proceso de aprendizaje. Por ello, el modelo de evaluación establecido es el de la evaluación continua que ha de garantizar que la evaluación sea formativa, pero sin renunciar a su dimensión acreditativa, así como, flexible y viable. El proceso de evaluación de las competencias está configurado por tres tipos de actividades evaluativas: actividades de inicio, actividades de seguimiento y actividades de síntesis.

En cada asignatura, de acuerdo con sus características específicas y la tipología de competencias asociadas a ella, se concretará el sistema de evaluación a seguir.

Breve descripción de contenidos de cada materia

Materia 1. Fundamentos psicosociales del comportamiento humano.

- Introducción a la psicología social.
- El cómo y el porqué de la psicología social.
- La identidad (el self).
- La interacción social.
- Naturaleza y organización de las actitudes.
- Influencia, conformidad y obediencia.
- La Globalización.
- Fenómenos migratorios.
- Tecnologías de la información y la comunicación y vida cotidiana.

Materia 2. Sociopsicología del trabajo

- El trabajo como fenómeno histórico y cultural;
- Trabajo, ocupación y bienestar;
- Sociopsicología del trabajo no remunerado;
- Las esferas de producción y consumo;
- Trabajo, formación y capacitación en la sociedad de la información.
- Género y Políticas de Igualdad en las Organizaciones
- Empleo femenino y globalización
- La desigualdad de género y el modelo de trabajo
- Uso del tiempo, trabajo y reproducción
- El impacto de la sociedad del conocimiento en la estructura social
- Educación y formación en la sociedad del conocimiento
- La sociedad del conocimiento y el mercado laboral
- La sociedad del conocimiento y las relaciones laborales

Comentarios adicionales

Denominación del módulo: TÉCNICAS INSTRUMENTALES PARA LAS RELACIONES LABORALES

Créditos ECTS: 24 créditos básicos, 18 créditos obligatorios y 6 créditos optativos

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios

Este módulo se trabaja a lo largo de todo el plan de estudios, es decir, en los bloques básico, obligatorio y optativo, reflejando así un nivel progresivo de profundización en las diversas competencias. A continuación, se indican las materias y asignaturas concretas que lo componen, así como su carga en ECTS y el bloque en el que están ubicadas.

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE QUE EL ESTUDIANTE ADQUIERE CON DICHO MÓDULO

De las competencias recogidas en el punto 3.1, en este módulo se abordan las siguientes:

Competencias específicas:

- Capacidad para explicar la relación entre los procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.
- Capacidad para analizar la realidad social desde la perspectiva del derecho como sistema regulador de las relaciones sociales.
- Capacidad para interpretar el sistema jurídico desde una perspectiva interdisciplinaria y de acuerdo con los valores éticos, para aplicarlos a supuestos fácticos.
- Capacidad para diseñar planes de actuación en el ámbito laboral y organizacional, a partir del análisis y el diagnóstico obtenido aplicando técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social.
- Capacidad para asesorar y gestionar en materia de contratación laboral, ocupación, seguridad social y protección social complementaria.
- Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.

Competencias transversales:

- Capacidad para adoptar actitudes y comportamientos de acuerdo con una práctica profesional ética y responsable.
- Capacidad para buscar, identificar, organizar y utilizar adecuadamente la información..
- Capacidad para trabajar en equipo y en red en entornos multidisciplinares.
- Capacidad para la argumentación, negociación, mediación y resolución de conflictos.
- Capacidad para comunicar correctamente tanto en las lenguas propias como en una lengua extranjera.
- Capacidad para el uso y aplicación de las TIC en el ámbito académico y profesional.

REQUISITOS PREVIOS

Materia 1 INSTRUMENTOS CUALITATIVOS	Materia 2 INSTRUMENTOS CUANTITATIVOS
<p><i>Introducción a las competencias TIC: 6 ECTS. FB</i> <i>Técnicas de Expresión, Argumentación y Negociación: 6 ECTS. FB</i> <i>Mediación y Arbitraje: 6 ECTS. FP.</i> <i>Negociación y gestión del conflicto en las organizaciones: 6 ECTS. FO</i> <i>Idioma moderno: Inglés I: 6 ECTS. FB</i> <i>Idioma moderno: Inglés II: 6 ECTS. FO</i> <i>Métodos de investigación cualitativa: 6 ECTS. FB</i></p>	<p><i>Fundamentos de Estadística: 6 ECTS. FO</i></p>

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

	Competencias específicas	Actividades formativas	ECTS
12	Capacidad para explicar la relación entre los procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.	Resolución de problemas y cuestiones Debate Esquemas	2 ECTS 1,5 ECTS 0,5 ECTS
15	Capacidad para analizar la realidad social desde la perspectiva del derecho como sistema regulador de las relaciones sociales.	Resolución de problemas y cuestiones Esquemas Estudio de caso	2 ECTS 1 ECTS 1 ECTS
16	Capacidad para interpretar el sistema jurídico desde una perspectiva interdisciplinaria y de acuerdo con los valores éticos, para aplicarlos a supuestos fácticos.	Resolución de problemas y cuestiones Debate Recensión	2 ECTS 1 ECTS 1 ECTS
18	Capacidad para diseñar planes de actuación en el ámbito laboral y organizacional, a partir del análisis y el diagnóstico obtenido aplicando técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social.	Resolución de problemas y cuestiones Esquemas	1 ECTS 1 ECTS
20	Capacidad para asesorar y gestionar en materia de contratación laboral, ocupación, seguridad social y protección social complementaria	Resolución de problemas y cuestiones Estudio de caso	2 ECTS 1 ECTS
21	Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales	Resolución de problemas y cuestiones Estudio de caso Simulación	2 ECTS 1 ECTS 2 ECTS
	Competencias transversales	Actividades formativas	ECTS
1	Capacidad para adoptar actitudes y comportamientos de acuerdo con una práctica profesional ética y responsable	Resolución de problemas y cuestiones Recensión	2 ECTS 1 ECTS
2	Capacidad para buscar, identificar, organizar y utilizar adecuadamente la información.	Resolución de problemas y cuestiones Recensión	4 ECTS 2 ECTS
6	Capacidad para trabajar en equipo y en red en entornos multidisciplinares.	Resolución de problemas y cuestiones Esquemas	2 ECTS 1 ECTS
7	Capacidad para la argumentación, negociación, mediación y resolución de conflictos.	Resolución de problemas y cuestiones Simulación	3 ECTS 3 ECTS
8	Capacidad para comunicar correctamente tanto en las lenguas propias como en una lengua extranjera.	Resolución de problemas y cuestiones Debate Simulación	2 ECTS 1 ECTS 1 ECTS
9	Capacidad para el uso y aplicación de las TIC en el ámbito académico y profesional.	Resolución de problemas y cuestiones Esquemas	2,5 ECTS 1,5 ECTS

La metodología de enseñanza-aprendizaje que se ha descrito en el primero de los módulos, de manera general, es válida para el resto módulos, por lo que no se vuelve a explicar aquí de nuevo. Se debe tener en cuenta que esta metodología es esencialmente de la misma naturaleza en todos los módulos y materias que conforman el Grado y, en todo caso, viene matizada por los requisitos de la diferente tipología de actividades que se plantean para trabajar las competencias.

Todas las actividades propuestas se orientan a guiar el proceso de aprendizaje, estimular y motivar al estudiante y facilitar el aprendizaje para alcanzar el nivel competencial propuesto. El enfoque adoptado combina la comprensión de los contenidos teóricos con un fuerte énfasis en su aplicación práctica a través de la diversa tipología de actividades propuesta.

Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones

El modelo de evaluación persigue adaptarse a los ritmos individuales de los estudiantes facilitando la constante comprobación de los avances que realiza en su proceso de aprendizaje. Por ello, el modelo de evaluación establecido es el de la evaluación continua que ha de garantizar que la evaluación sea formativa, pero sin renunciar a su dimensión acreditativa, así como, flexible y viable. El proceso de evaluación de las competencias está configurado por tres tipos de actividades evaluativas: actividades de inicio, actividades de seguimiento y actividades de síntesis.

En cada asignatura, de acuerdo con sus características específicas y la tipología de competencias asociadas a ella, se concretará el sistema de evaluación a seguir.

Breve descripción de contenidos de cada materia

Materia 1. Instrumentos Cualitativos

- Combinación de unidades de lengua general y unidades de lengua para finalidades específicas/académicas.
- Contenidos lingüísticos (gramática, vocabulario, pronunciación), lecturas y materiales audiovisuales.
- Búsqueda, localización y recuperación de información en la red y en bases de datos especializadas
- Análisis y tratamiento de la información digital.
- Nociones de tecnología digital.
- Comunicación social en la red.
- Planificación y gestión de un proyecto virtual.
- Presentación y difusión de la información digital.
- Estrategias de comunicación virtual.
- Cultura y civismo en el mundo digital.
- Trabajo en equipo en entornos digitales.
- Alternativas al poder judicial, las ADR: El arbitraje y otras fórmulas extrajudiciales de resolución de conflictos.
- Concepto, clasificación y naturaleza del arbitraje
- El convenio arbitral y sus efectos.
- El procedimiento arbitral y el laudo arbitral.
- Fundamentos epistemológicos e históricos de los métodos cualitativos.
- Conceptos básicos de la investigación cualitativa.
- El método inductivo.
- Tipología de métodos y técnicas de investigación cualitativa.
- Investigación etnográfica.
- Metodología observacional.
- Ámbitos de aplicación
- El diario de campo.
- Análisis de contenido.
- Análisis del discurso.
- Análisis conversacional.

Materia 2. Instrumentos Cuantitativos

- Estadística descriptiva
- Funciones de distribución y distribuciones muestrales
- Inferencia estadística
- Correlación y series temporales

Comentarios adicionales

Denominación del módulo: ECONOMÍA DEL TRABAJO, TEORÍA DE LAS RELACIONES LABORALES Y POLÍTICAS SOCIOLABORALES

Créditos ECTS: 6 básicos, 18 obligatorios y 24 optativos

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios

Este módulo se trabaja a lo largo de todo el plan de estudios, es decir, en los bloques básico, obligatorio y optativo, reflejando así un nivel progresivo de profundización en las diversas competencias. A continuación, se indican las materias y asignaturas concretas que lo componen, así como su carga en ECTS y el bloque en el que están ubicadas.

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE QUE EL ESTUDIANTE ADQUIERE CON DICHO MÓDULO

De las competencias recogidas en el punto 3.1, en este módulo se abordan las siguientes:

Competencias específicas:

- Capacidad para analizar y explicar el comportamiento del mercado de trabajo y de los agentes implicados en las relaciones laborales.
- Capacidad para explicar la relación entre los procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.
- Capacidad para elaborar, implementar y evaluar políticas de ocupación y estrategias de promoción socioeconómica e inserción laboral.

Competencias transversales:

- Capacidad para adoptar actitudes y comportamientos de acuerdo con una práctica profesional ética y responsable.
- Capacidad para buscar, identificar, organizar y utilizar adecuadamente la información.
- Capacidad para analizar, organizar y planificar la propia actividad de manera óptima.
- Capacidad para trabajar en equipo y en red en entornos multidisciplinares.
- Capacidad para comunicar correctamente tanto en las lenguas propias como en una lengua extranjera.

REQUISITOS PREVIOS

Materia 1 ECONOMÍA DEL TRABAJO	Materia 2 TEORÍA DE LAS RELACIONES LABORALES	Materia 3 POLÍTICAS SOCIOLABORALES
<i>Introducción a la economía:</i> 6 ECTS. FB <i>Economía del trabajo I:</i> 6 ECTS. FO <i>Economía del trabajo II:</i> 6 ECTS. FP	<i>Teoría de las relaciones laborales:</i> 6 ECTS. FO	<i>Políticas sociolaborales:</i> 6 ECTS. FO <i>Políticas de ocupación:</i> 6 ECTS. FP <i>El mercado de trabajo europeo:</i> 6 ECTS. FP <i>Colectivos socialmente vulnerables e Inserción laboral:</i> 6 ECTS. FP

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

Competencias específicas		Actividades formativas	ECTS
11	Capacidad para analizar y explicar el comportamiento del mercado de trabajo y de los agentes implicados en las relaciones laborales.	Resolución de problemas y cuestiones Recensión Esquema	6 ECTS 1 ECTS 1 ECTS
12	Capacidad para explicar la relación entre los procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.	Resolución de problemas y cuestiones Debate Recensión Estudio de caso	3 ECTS 2 ECTS 2 ECTS 2 ECTS
19	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar políticas de ocupación y estrategias de promoción socioeconómica e inserción laboral.	Resolución de problemas y cuestiones Esquema Estudio de caso	5 ECTS 1 ECTS 1 ECTS
Competencias transversales		Actividades formativas	ECTS
1	Capacidad para adoptar actitudes y comportamientos de acuerdo con una práctica profesional ética y responsable.	Resolución de problemas y cuestiones Estudio de caso	3 ECTS 1 ECTS
2	Capacidad para buscar, identificar, organizar y utilizar adecuadamente la información.	Resolución de problemas y cuestiones Estudio de caso Esquema	6 ECTS 2 ECTS 2 ECTS
3	Capacidad para analizar, organizar y planificar la propia actividad de manera óptima.	Resolución de problemas y cuestiones Esquema	3 ECTS 1 ECTS
6	Capacidad para trabajar en equipo y en red en entornos multidisciplinares.	Resolución de problemas y cuestiones Estudio de caso	3 ECTS 2 ECTS
8	Capacidad para comunicar correctamente tanto en las lenguas propias como en una lengua extranjera.	Resolución de problemas y cuestiones	1 ECTS

La metodología de enseñanza-aprendizaje que se ha descrito en el primero de los módulos, de manera general, es válida para el resto módulos, por lo que no se vuelve a explicar aquí de nuevo. Se debe tener en cuenta que esta metodología es esencialmente de la misma naturaleza en todos los módulos y materias que conforman el Grado y, en todo caso, viene matizada por los requisitos de la diferente tipología de actividades que se plantean para trabajar las competencias.

Todas las actividades propuestas se orientan a guiar el proceso de aprendizaje, estimular y motivar al estudiante y facilitar el aprendizaje para alcanzar el nivel competencial propuesto. El enfoque adoptado combina la comprensión de los contenidos teóricos con un fuerte énfasis en su aplicación práctica a través de la diversa tipología de actividades propuesta.

Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones

El modelo de evaluación persigue adaptarse a los ritmos individuales de los estudiantes facilitando la constante comprobación de los avances que realiza en su proceso de aprendizaje. Por ello, el modelo de evaluación establecido es el de la evaluación continua que ha de garantizar que la evaluación sea formativa, pero sin renunciar a su dimensión acreditativa, así como, flexible y viable. El proceso de evaluación de las competencias está configurado por tres tipos de actividades evaluativas: actividades de inicio, actividades de seguimiento y actividades de síntesis.

En cada asignatura, de acuerdo con sus características específicas y la tipología de competencias asociadas a ella, se concretará el sistema de evaluación a seguir.

Materia 1. Economía del trabajo

- Conceptos básicos de análisis micro y macroeconómico
- El mercado de trabajo. Oferta y demanda de trabajo
- Los sindicatos y la negociación colectiva

- Tratamiento de La desocupación.
- Estructura sectorial de la ocupación
- Flexibilidad de los mercados de ocupación

Materia 2. Teoría de las relaciones laborales

- Trabajo y experiencia social
- Relaciones entre las instituciones sociales y el mercado laboral
- Teoría sociológica de las relaciones laborales
- La relación individual de trabajo: el contrato de trabajo

Materia 3. Políticas sociolaborales

- Políticas sociales y sociolaborales. Bienestar y trabajo
- Políticas activas y pasivas de ocupación
- Formación al largo de la vida
- Análisis de colectivos socialmente vulnerables
- Políticas de inserción laboral
- Análisis de los mercados de trabajo europeos
- Las políticas sociales y la ocupación en Europa

Comentarios adicionales

Denominación del módulo: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Créditos ECTS: 6 obligatorios y 24 optativos

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios

Este módulo se trabaja a lo largo de todo el plan de estudios, es decir, en los bloques básico, obligatorio y optativo, reflejando así un nivel progresivo de profundización en las diversas competencias. A continuación, se indican las materias y asignaturas concretas que lo componen, así como su carga en ECTS y el bloque en el que están ubicadas.

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE QUE EL ESTUDIANTE ADQUIERE CON DICHO MÓDULO

De las competencias recogidas en el punto 3.1, en este módulo se abordan las siguientes:

Competencias específicas:

- Capacidad para explicar la relación entre los procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.
- Capacidad para analizar las relaciones y los riesgos laborales que se derivan del factor trabajo dentro de las organizaciones, con la finalidad de determinar su adecuación a los principios organizacionales, a las políticas establecidas por la dirección y a las exigencias legales
- Capacidad para diseñar planes de actuación en el ámbito laboral y organizacional, a partir del análisis y el diagnóstico obtenido aplicando técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social.
- Capacidad para elaborar, implementar y evaluar políticas de ocupación y estrategias de promoción socioeconómica e inserción laboral.

Competencias transversales:

- Capacidad para adoptar actitudes y comportamientos de acuerdo con una práctica profesional ética y responsable.
- Capacidad para buscar, identificar, organizar y utilizar adecuadamente la información.
- Capacidad para analizar, organizar y planificar la propia actividad de manera óptima.
- Capacidad para el aprendizaje autónomo y la adaptación a nuevas situaciones.
- Capacidad para el análisis crítico y la síntesis.

REQUISITOS PREVIOS

Materia 1 FUNDAMENTOS DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	Materia 2 SALUD LABORAL Y CALIDAD DE VIDA.
<i>Fundamentos y ámbito jurídico de la prevención:</i> 6 ECTS. FO <i>Gestión de la PRL y técnicas afines:</i> 6 ECTS. FP <i>Seguridad en el trabajo:</i> 6 ECTS. FP	<i>Procesos psicosociales y Salud Laboral:</i> 6 ECTS. FP <i>Trabajo y Calidad de Vida:</i> 6 ECTS. FP

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

Competencias específicas		Actividades formativas	ECTS
12	Capacidad para explicar la relación entre los procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.	Resolución de problemas y cuestiones	2 ECTS
		Debate	1 ECTS
13	Capacidad para analizar las relaciones y los riesgos laborales que se derivan del factor trabajo dentro de las organizaciones, con la finalidad de determinar su adecuación a los principios organizacionales, a las políticas establecidas por la dirección y a las exigencias legales	Resolución de problemas y cuestiones	4 ECTS
		Debate	2 ECTS
		Estudio de caso	1 ECTS
18	Capacidad para diseñar planes de actuación en el ámbito laboral y organizacional, a partir del análisis y el diagnóstico obtenido aplicando técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social.	Resolución de problemas y cuestiones	3 ECTS
		Debate	1 ECTS
		Esquema	1 ECTS
		Estudio de caso	1 ECTS
19	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar políticas de ocupación y estrategias de promoción socioeconómica e inserción laboral.	Resolución de problemas y cuestiones	1 ECTS
Competencias transversales		Actividades formativas	ECTS
1	Capacidad para adoptar actitudes y comportamientos de acuerdo con una práctica profesional ética y responsable.	Resolución de problemas y cuestiones	3 ECTS
		Estudio de caso	1 ECTS
2	Capacidad para buscar, identificar, organizar y utilizar adecuadamente la información.	Resolución de problemas y cuestiones	2 ECTS
3	Capacidad para analizar, organizar y planificar la propia actividad de manera óptima.	Resolución de problemas y cuestiones	2 ECTS
4	Capacidad para el aprendizaje autónomo y la adaptación a nuevas situaciones.	Resolución de problemas y cuestiones	2 ECTS
		Estudio de caso	2 ECTS
5	Capacidad para el análisis crítico y la síntesis.	Resolución de problemas y cuestiones	1 ECTS

La metodología de enseñanza-aprendizaje que se ha descrito en el primero de los módulos, de manera general, es válida para el resto módulos, por lo que no se vuelve a explicar aquí de nuevo. Se debe tener en cuenta que esta metodología es esencialmente de la misma naturaleza en todos los módulos y materias que conforman el Grado y, en todo caso, viene matizada por los requisitos de la diferente tipología de actividades que se plantean para trabajar las competencias.

Todas las actividades propuestas se orientan a guiar el proceso de aprendizaje, estimular y motivar al estudiante y facilitar el aprendizaje para alcanzar el nivel competencial propuesto. El enfoque adoptado combina la comprensión de los contenidos teóricos con un fuerte énfasis en su aplicación práctica a través de la diversa tipología de actividades propuesta.

Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones

El modelo de evaluación persigue adaptarse a los ritmos individuales de los estudiantes facilitando la constante comprobación de los avances que realiza en su proceso de aprendizaje. Por ello, el modelo de evaluación establecido es el de la evaluación continua que ha de garantizar que la evaluación sea formativa, pero sin renunciar a su dimensión acreditativa, así como, flexible y viable. El proceso de evaluación de las competencias está configurado por tres tipos de actividades evaluativas: actividades de inicio, actividades de seguimiento y actividades de síntesis.

En cada asignatura, de acuerdo con sus características específicas y la tipología de competencias asociadas a ella, se concretará el sistema de evaluación a seguir.

Fundamentos de la prevención de riesgos laborales

- Conceptos básicos en prevención de riesgos laborales
- Normativa sobre prevención de riesgos laborales
- Sistema español de la Seguridad Social
- Organización de la prevención en España
- Responsabilidades en materia preventiva
- Economía y gestión de la prevención
- Técnicas afines a la prevención
- Accidentes de trabajo y evaluación de riesgos
- Técnicas de la seguridad en el trabajo

Salud Laboral y Calidad de vida.

- Experiencia laboral y calidad de vida
- Influencia de las condiciones laborales en la calidad de vida
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Calidad de vida y eficacia organizacional
- Procesos psicosociales y salud laboral.
- Sociedad y riesgo laboral.
- Ergonomía.
- Ambiente laboral.

Comentarios adicionales

Denominación del módulo: AUDITORIA SOCIOLABORAL

Créditos: 24 créditos optativos

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios

Los estudiantes podrán realizar este módulo después de haber superado el conjunto de las asignaturas básicas y obligatorias. A continuación, se indican las materias y asignaturas concretas que lo componen, así como su carga en ECTS y su ubicación dentro del grado.

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE QUE EL ESTUDIANTE ADQUIERE CON DICHO MÓDULO

De las competencias recogidas en el punto 3.1, en este módulo se abordan las siguientes:

Competencias específicas:

- Capacidad para analizar las relaciones y los riesgos laborales que se derivan del factor trabajo dentro de las organizaciones, con la finalidad de determinar su adecuación a los principios organizacionales, a las políticas establecidas por la dirección y a las exigencias legales.
- Capacidad para interpretar el sistema jurídico desde una perspectiva interdisciplinaria y de acuerdo con los valores éticos, para aplicarlos a supuestos fácticos.
- Capacidad para diseñar planes de actuación en el ámbito laboral y organizacional, a partir del análisis y el diagnóstico obtenido aplicando técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social.
- Capacidad para asesorar y gestionar en materia de contratación laboral, ocupación, seguridad social y protección social complementaria.
- Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.

Competencias transversales:

- Capacidad para adoptar actitudes y comportamientos de acuerdo con una práctica profesional ética y responsable.
- Capacidad para buscar, identificar, organizar y utilizar adecuadamente la información.
- Capacidad para el aprendizaje autónomo y la adaptación a nuevas situaciones.

REQUISITOS PREVIOS

Materia 1 AUDITORIA SOCIOLABORAL	Materia 2 GESTIÓN LABORAL
<i>Auditoria Sociolaboral I.</i> 6 ECTS. FP <i>Auditoria Sociolaboral II.</i> 6 ECTS. FP	<i>Retenciones Fiscales y Gestiones Tributarias.</i> 6 ECTS. FP <i>Modalidades de Contratación, nóminas y seguros sociales.</i> 6 ECTS. FP

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

Competencias específicas		Actividades formativas	ECTS
13	Capacidad para analizar las relaciones y los riesgos laborales que se derivan del factor trabajo dentro de las organizaciones, con la finalidad de determinar su adecuación a los principios organizacionales, a las políticas establecidas por la dirección y a las exigencias legales	Análisis crítico de situaciones reales	3 ECTS
		Resolución de problemas	3 ECTS
		Ejercicios o actividades	1 ECTS
16	Capacidad para interpretar el sistema jurídico desde una perspectiva interdisciplinaria y de acuerdo con los valores éticos, para aplicarlos a supuestos fácticos.	Búsqueda de información	1 ECTS
		Resolución de problemas	1 ECTS
18	Capacidad para diseñar planes de actuación en el ámbito laboral y organizacional, a partir del análisis y el diagnóstico obtenido aplicando técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social.	Ejercicios o actividades	2 ECTS
		Solución de problemas	2 ECTS
20	Capacidad para asesorar y gestionar en materia de contratación laboral, ocupación, seguridad social y protección social complementaria.	Estudio de caso	3 ECTS
		Exposición escrita	1 ECTS
21	Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.	Análisis de situaciones reales	1 ECTS
		Simulación	1 ECTS
Competencias transversales		Actividades formativas	ECTS
1	Capacidad para adoptar actitudes y comportamientos de acuerdo con una práctica profesional ética y responsable.	Resolución de problemas y cuestiones	2 ECTS
2	Capacidad para buscar, identificar, organizar y utilizar adecuadamente la información.	Búsqueda de información	1 ECTS
		Resolución de problemas y cuestiones	1 ECTS
4	Capacidad para el aprendizaje autónomo y la adaptación a nuevas situaciones.	Resolución de problemas y cuestiones	0,5 ECTS
		Estudio de caso	0,5 ECTS

La metodología de enseñanza-aprendizaje que se ha descrito en el primero de los módulos, de manera general, es válida para el resto módulos, por lo que no se vuelve a explicar aquí de nuevo. Se debe tener en cuenta que esta metodología es esencialmente de la misma naturaleza en todos los módulos y materias que conforman el Grado y, en todo caso, viene matizada por los requisitos de la diferente tipología de actividades que se plantean para trabajar las competencias.

Todas las actividades propuestas se orientan a guiar el proceso de aprendizaje, estimular y motivar al estudiante y facilitar el aprendizaje para alcanzar el nivel competencial propuesto. El enfoque adoptado combina la comprensión de los contenidos teóricos con un fuerte énfasis en su aplicación práctica a través de la diversa tipología de actividades propuesta.

Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones

El modelo de evaluación persigue adaptarse a los ritmos individuales de los estudiantes facilitando la constante comprobación de los avances que realiza en su proceso de aprendizaje. Por ello, el modelo de evaluación establecido es el de la evaluación continua que ha de garantizar que la evaluación sea formativa, pero sin renunciar a su dimensión acreditativa, así como, flexible y viable. El proceso de evaluación de las competencias está configurado por tres tipos de actividades evaluativas: actividades de inicio, actividades de seguimiento y actividades de síntesis.

En cada asignatura, de acuerdo con sus características específicas y la tipología de competencias asociadas a ella, se concretará el sistema de evaluación a seguir.

Breve descripción de contenidos de cada materia

Materia 1. Auditoria Sociolaboral.

- El método de la auditoria sociolaboral
- Modelos y normas para auditorias sociolaborales
- La auditoria de recursos humanos
- La auditoria estratégica: gestión estratégica y cuadro de mando integral
- Auditoria social y responsabilidad social de las organizaciones

Materia 2. Gestión Laboral

- Conceptos básicos tributarios
- Aplicación de los tributos
- Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
- Impuesto sobre Sociedades
- Impuesto sobre el Valor Añadido
- Retenciones y otros pagos a cuenta
- Obligaciones formales
- Aspectos comunes de los procedimientos tributarios
- Procedimiento de gestión
- Procedimiento de inspección
- Procedimiento de recaudación
- Procedimientos de revisión

Comentarios adicionales

Denominación del módulo: TRABAJO FINAL DE GRADO
Créditos ECTS: 6 créditos TFG

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios

Este módulo deberá realizarse en la fase final del plan de estudios.

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE QUE EL ESTUDIANTE ADQUIERE CON DICHO MÓDULO

De las competencias recogidas en el punto 3.1, en este módulo se abordan las siguientes:

Competencias específicas:

- Capacidad para analizar y explicar el comportamiento del mercado de trabajo y de los agentes implicados en las relaciones laborales.
- Capacidad para explicar la relación entre los procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.
- Capacidad para analizar las relaciones y los riesgos laborales que se derivan del factor trabajo dentro de las organizaciones, con la finalidad de determinar su adecuación a los principios organizacionales, a las políticas establecidas por la dirección y a las exigencias legales.
- Capacidad para identificar los principios jurídicos, así como las instituciones jurídicas específicas del ámbito laboral.

- Capacidad para analizar la realidad social desde la perspectiva del derecho como sistema regulador de las relaciones sociales.
- Capacidad para interpretar el sistema jurídico desde una perspectiva interdisciplinar y de acuerdo con los valores éticos, para aplicarlos a supuestos fácticos.
- Capacidad para elaborar y aplicar las estrategias de recursos humanos, en todos los niveles organizativos.
- Capacidad para diseñar planes de actuación en el ámbito laboral y organizacional, a partir del análisis y el diagnóstico obtenido aplicando técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social.
- Capacidad para elaborar, implementar y evaluar políticas de ocupación y estrategias de promoción socioeconómica e inserción laboral.
- Capacidad para asesorar y gestionar en materia de contratación laboral, ocupación, seguridad social y protección social complementaria.
- Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.

Competencias transversales:

- Capacidad para adoptar actitudes y comportamientos de acuerdo con una práctica profesional ética y responsable.
- Capacidad para buscar, identificar, organizar y utilizar adecuadamente la información.
- Capacidad para analizar, organizar y planificar la propia actividad de manera óptima.
- Capacidad para el aprendizaje autónomo y la adaptación a nuevas situaciones.
- Capacidad para el análisis crítico y la síntesis.
- Capacidad para comunicar correctamente tanto en las lenguas propias como en una lengua extranjera.
- Capacidad para el uso y aplicación de las TIC en el ámbito académico y profesional.
- Capacidad para emprender en el ámbito profesional.

REQUISITOS PREVIOS

El estudiante debe cursar el Trabajo Final de Grado tras haber superado las asignaturas básicas y el resto de asignaturas obligatorias.

Materia 1 TRABAJO FINAL

Trabajo final de grado: 6 ECTS. TFG

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

El trabajo final de grado está orientado a la evaluación de competencias asociadas al título. En el Grado se ofrecerá la posibilidad de realizar una investigación de carácter teórico y/o aplicado en alguno de los ámbitos de especialización previstos.

Con el propósito de que el estudiante realice adecuadamente el trabajo final del grado deberá haber superado previamente todas las asignaturas básicas y el resto de asignaturas obligatorias. Dependiendo del trabajo concreto que se realice se potenciarán en mayor o menor medida determinadas competencias de las anteriormente señaladas.

La metodología de trabajo a seguir para desarrollar esta materia está condicionada por el propio entorno

de estudio y trabajo que facilita la Universidad en el marco del Campus virtual. En concreto, se trata de una materia a realizar en un entorno plenamente virtual. De ahí la importancia de que el estudiante también se halle familiarizado con el uso de las TIC así como con las diferentes herramientas de búsqueda y gestión de información en la Red, y los instrumentos para el análisis y el tratamiento de datos.

En términos generales, las actividades formativas girarán entorno al trabajo de todas las competencias menos aquellas dos (la 6 y 7) ligadas al trabajo en equipo o la interacción con otros estudiantes, ya que se tratará de un trabajo individual. En este caso las actividades formativas se concretarán especialmente en la búsqueda de información, el análisis crítico de situaciones reales, la elaboración de esquemas, los estudios de caso y los proyectos.

Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones

El Trabajo final de grado consta de seis créditos y permite poner en juego, de forma integrada, las diversas competencias asociadas a la titulación, como también evaluarlas con sentido acreditativo.

Para la realización de los proyectos o trabajos, los estudiantes dispondrán de contenidos específicos publicados en el aula. El profesor responsable, en colaboración con el docente colaborador vinculado a la asignatura, se ocupará de establecer las pautas por las cuales se conducirán dichos proyectos. La evaluación de los mismos podrá ser llevada a cabo por diferentes profesores, a fin de que se pueda considerar el grado en que el estudiante ha adquirido las diversas competencias contempladas.

Breve descripción de los contenidos de cada materia

El Trabajo final de grado tiene como objeto la puesta en práctica de los conocimientos asimilados y la consolidación integrada de la mayoría de competencias, específicas y transversales, del programa formativo.

El Trabajo se orientará, o bien hacia la elaboración de una investigación de carácter teórico, o a la realización de un plan de empresa. La temática y ámbito concreto del Trabajo Final de Grado se escogerán a partir de las orientaciones propuestas por los profesores responsables de la asignatura, los docentes colaboradores, los tutores y las preferencias de los propios estudiantes.

Comentarios adicionales

Denominación del módulo: PRÁCTICAS EXTERNAS

Créditos ECTS: Oferta de optativas

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios

Los estudiantes podrán realizar estas prácticas externas después de haber superado el conjunto de las asignaturas básicas y obligatorias, excepción hecha del trabajo final de carrera.

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE QUE EL ESTUDIANTE ADQUIERE CON DICHO MÓDULO

De las competencias recogidas en el punto 3.1, en este módulo se abordan las siguientes:

Competencias específicas:

- Capacidad para analizar y explicar el comportamiento del mercado de trabajo y de los agentes implicados en las relaciones laborales.
- Capacidad para explicar la relación entre los procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.

<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para analizar las relaciones y los riesgos laborales que se derivan del factor trabajo dentro de las organizaciones, con la finalidad de determinar su adecuación a los principios organizacionales, a las políticas establecidas por la dirección y a las exigencias legales. • Capacidad para identificar los principios jurídicos, así como las instituciones jurídicas específicas del ámbito laboral. • Capacidad para analizar la realidad social desde la perspectiva del derecho como sistema regulador de las relaciones sociales. • Capacidad para interpretar el sistema jurídico desde una perspectiva interdisciplinar y de acuerdo con los valores éticos, para aplicarlos a supuestos fácticos. • Capacidad para elaborar y aplicar las estrategias de recursos humanos, en todos los niveles organizativos. • Capacidad para diseñar planes de actuación en el ámbito laboral y organizacional, a partir del análisis y el diagnóstico obtenido aplicando técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social. • Capacidad para elaborar, implementar y evaluar políticas de ocupación y estrategias de promoción socioeconómica e inserción laboral. • Capacidad para asesorar y gestionar en materia de contratación laboral, ocupación, seguridad social y protección social complementaria. • Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales. <p>Competencias transversales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para adoptar actitudes y comportamientos de acuerdo con una práctica profesional ética y responsable. • Capacidad para buscar, identificar, organizar y utilizar adecuadamente la información. • Capacidad para analizar, organizar y planificar la propia actividad de manera óptima. • Capacidad para el aprendizaje autónomo y la adaptación a nuevas situaciones. • Capacidad para el análisis crítico y la síntesis. • Capacidad para trabajar en equipo y en red en entornos multidisciplinares. • Capacidad para la argumentación, negociación, mediación y resolución de conflictos. • Capacidad para comunicar correctamente tanto en las lenguas propias como en una lengua extranjera. • Capacidad para el uso y aplicación de las TIC en el ámbito académico y profesional. • Capacidad para emprender en el ámbito profesional.
<p>REQUISITOS PREVIOS</p> <p>Es necesario que el estudiante haya superado el conjunto de las asignaturas básicas y obligatorias, excepción hecha del trabajo final de carrera.</p>
<p>Materia 1 PRÁCTICAS</p>
<p><i>Prácticas externas: 6 ECTS. FP</i></p>
<p>Actividades formativas con su contenido en ECTS, su metodología de enseñanza-aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante.</p> <p>Al objeto de facilitar la participación de los estudiantes en las prácticas, se ha establecido una doble modalidad:</p>

- Proyectos vinculados a la mejora del entorno profesional
- Prácticas con convenios

Proyectos vinculados a la mejora del entorno profesional

Los proyectos vinculados a la mejora del entorno profesional se podrán llevar a cabo por los estudiantes interesados en desarrollar las prácticas en el entorno profesional propuesto por ellos mismos. En tal caso las prácticas consistirán en la definición, planificación y desarrollo de un proyecto en un entorno laboral o asociativo y deberá contar con un profesor experto en el área de conocimiento del trabajo. Esta práctica ha de permitir poner en juego algunas de las competencias del grado y deberá fijar unos objetivos generales, unos resultados de aprendizaje y un plan de actuación. Se evaluará la propuesta por el profesor del ámbito en el que se realice el proyecto y será también éste quien determine los criterios e indicadores para su valoración final.

Prácticas con convenios

Las prácticas también se pueden realizar en centros públicos o privados con los cuales la universidad formaliza un convenio de colaboración. Las prácticas pueden desarrollarse de forma presencial o en la modalidad de teletrabajo, siendo esta última la opción que mejor se adapta al perfil de los estudiantes de este grado. En este último caso, las prácticas externas se realizan a distancia, a través del campus virtual y se centran preferentemente en explorar y explotar las funcionalidades del teletrabajo en el marco de la práctica concreta que se realice y de acuerdo con los objetivos académicos establecidos. La UOC mantiene convenios marcos de colaboración con centros e instituciones que permiten ofertar un número limitado de prácticas cada semestre (entre 4 ó 5).

Las prácticas tendrán una carga lectiva de 6 créditos ECTS. El contenido concreto de la práctica y las competencias objeto de desarrollo dependerán del perfil profesional al que éstas pretendan dar respuesta. El objetivo general de las prácticas es acercar a los estudiantes al mundo profesional de manera que aquéllos puedan aplicar a una situación real los conocimientos teórico-prácticos adquiridos a lo largo de los estudios.

Éstas serán el escenario adecuado para poner en práctica, especialmente, los conocimientos asociados a las competencias de tipo procedimental y actitudinal (intrapersonales e interpersonales), así como para reforzar la adquisición de las mismas mediante el aprendizaje experiencial.

En términos generales las prácticas tendrán como actividades formativas la elaboración de un informe asociado a las mismas y que puede estar basado en la elaboración previa de un proyecto y especialmente en el estudio de caso relacionado con el ámbito donde se realicen dichas prácticas, ya sea una empresa, institución o un aplicativo informático de simulación si en un futuro es posible realizar prácticas a través de ésta herramienta.

Las figuras docentes implicadas en el diseño y desarrollo de los procesos relacionados con las prácticas externas son: el profesor coordinador, el docente colaborador de la asignatura y el tutor externo.

Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones

Las prácticas externas desarrolladas por los estudiantes serán guiadas y orientadas por un tutor externo reconocido en ese centro de prácticas. Asimismo, las prácticas desarrolladas serán evaluadas por el consultor de la asignatura teniendo en cuenta los informes facilitados por el tutor externo y el propio estudiante.

Comentarios adicionales

6 PERSONAL ACADÉMICO

6.1 Profesorado y otros recursos humanos necesarios y disponibles para llevar a cabo el plan de estudios propuesto.

La UOC dispone de dos estructuras, una académica y otra de gestión fija, las cuales garantizan el buen funcionamiento de la institución.

- La estructura académica está formada por el profesorado propio responsable de la dirección académica de los programas, de las asignaturas y, en definitiva, de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y del cumplimiento de los objetivos de formación. Así mismo, para el desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes en el aula virtual, la Universidad cuenta con una red de más de dos mil docentes colaboradores y tutores, que son coordinados por los profesores propios de la Universidad. En cualquier caso, el profesorado propio es el responsable único de la planificación académica, de la definición de los contenidos y recursos, y del proceso de evaluación y de la nota final del estudiante.
- La estructura de gestión integra diversas áreas, que cuentan en la actualidad con más de 400 profesionales contratados, de perfiles diversos y divididos funcionalmente en áreas y unidades de especialización, que se configuran en ámbitos de apoyo a la actividad docente: Unidad de planificación académica y apoyo al EEES, Unidad de gestión de contenidos, Área de acceso y atención al estudiante, Área de operaciones de gestión docente, Área de biblioteca, Área de marketing, Área de recursos humanos, y Unidad de evaluación y calidad.

6.1.1 Personal académico disponible

El personal académico de la Universidad está agrupado por Estudios y, tal como queda previsto en la Ley 3/1995 de reconocimiento de la Universitat Oberta de Catalunya, de 6 de abril, se compone de profesorado propio y docentes colaboradores.

Profesorado propio

La relación contractual del **profesorado propio de la Universidad** (profesores responsables de las asignaturas) es de carácter laboral. La dedicación del mismo a la Universidad es completa. Tras la aprobación de la política interna de profesorado en 2007 por el Consejo de Gobierno de la Institución, se han definido las siguientes categorías de profesores y sus correspondientes funciones asociadas:

- Profesor ayudante en la UOC: se trata de una posición inicial de profesorado, en la que se empiezan a desarrollar tareas docentes, combinadas con la formación doctoral.
- Profesor en la UOC: es la posición que ocupa el profesorado doctor que está en proceso de desarrollo de sus capacidades docentes y de investigación, con especial énfasis en el modelo educativo de la UOC y en las líneas de investigación prioritarias establecidas por la Universidad.
- Profesor agregado en la UOC: es la posición permanente que ocupa el profesorado doctor con unas capacidades docentes y de investigación evidenciadas y acreditadas (con especial énfasis en el modelo educativo de la UOC y sus objetivos de innovación e investigación).

Los profesores agregados cuentan con la evaluación positiva emitida por la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Catalunya (AQU) como profesor de la UOC.

- Catedrático: únicamente puede acceder a esta categoría el profesorado agregado de la UOC con una carrera docente e investigadora plenamente consolidada o bien los profesores procedentes de otras universidades que reúnan requisitos equivalentes.

El proyecto del Grado en Relaciones Laborales y Ocupación es responsabilidad de los Estudios de Economía y Empresa, que cuentan en la actualidad con un total de 32 profesores a tiempo completo en la universidad. El Director de Estudios es el responsable de toda la oferta formativa de los mismos y es miembro de la Comisión académica. No obstante, el grado en Relaciones Laborales y Ocupación presenta una orientación multidisciplinar que requiere también para el desarrollo de las distintas materias que lo conforman que estén implicados directamente otros Estudios de la UOC. Así, los estudios de Derecho y Ciencia Política y los de Psicología y Ciencias de la Educación participan en la elaboración, implantación y coordinación de diferentes asignaturas básicas, obligatorias y optativas.

En la actualidad, los Estudios de Economía y Empresa cuentan con un total de 32 profesores a tiempo completo, un 69% de los cuales son doctores. De éstos últimos, un 32% ha obtenido la evaluación positiva de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) o de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (AQU), y un 34% está en proceso de evaluación por la AQU en el momento de redactar esta memoria.

Los Estudios de Derecho y Ciencia Política cuentan, a su vez, con un total de 23 profesores a tiempo completo, siendo un 65% de ellos doctores. Entre el profesorado doctor, un 44% ha obtenido una evaluación positiva de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) o de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (AQU) y, en el momento de redactar esta memoria, un 22% está en proceso de evaluación por la esta última.

Por último, los Estudios de Psicología y Ciencias de la Educación están formados por 28 profesores a tiempo completo, un 71% de los cuales son doctores. Además, un 60% de estos últimos han obtenido una evaluación positiva de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) o la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (AQU) y, en el momento de redactar esta memoria, un 35% se encuentra en proceso de evaluación por esta última.

Además el desarrollo de la titulación, cuenta con el profesorado responsable de las materias que conforman las competencias transversales de la UOC y el profesorado implicado en la oferta del programa de movilidad.

Para recoger la orientación multidisciplinar y transversal de la titulación, la Comisión del Grado en Relaciones Laborales y Ocupación está conformada por seis profesores del ámbito de las Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad y es la responsable principal del diseño del Grado, del seguimiento de su implementación y de la evaluación del programa.

Actualmente, el 68% del profesorado adscrito al Grado es profesor doctor. El 37% del profesorado dedicado al título cuenta con una experiencia docente de más de diez años en títulos del ámbito de las Ciencias Sociales y Jurídicas. El 47% del mismo tiene una experiencia docente en dicho ámbito entre 5 y 10 años. Y, el 16% aporta una experiencia docente entre 1 y 4 años en el ámbito al que pertenece el Grado en Relaciones Laborales y Ocupación.

En relación a la experiencia investigadora en el ámbito de las Ciencias Sociales y Jurídicas del profesorado directamente relacionado con el Grado en Relaciones Laborales y Ocupación, el 21% del mismo tiene más de diez años de investigación reconocida, el 63% tiene una experiencia investigadora de entre cinco y diez años, y el 16% restante ha iniciado el desarrollo de su actividad investigadora dentro del ámbito en el que se encuentra adscrito el Grado.

En lo concerniente a la categoría de profesor, y según la política interna de profesorado aprobada por la universidad, de los 19 profesores implicados directamente en el despliegue del Grado en Relaciones Laborales y Ocupación, cuatro son profesores agregados y quince son profesores doctores. El Grado en Relaciones Laborales y Ocupación no cuenta actualmente con ningún catedrático.

Finalmente, en lo que concierne a la experiencia profesional diferente a la académica y/o investigadora, sea en el ámbito empresarial o en el de la administración pública, cabe destacar que el 58% del profesorado implicado en el grado posee dicha experiencia profesional. El 36% de estos profesores tiene una experiencia profesional diferente a la académica y/o investigadora de entre 5 y 10 años. Y, el 64% tiene experiencia profesional diferente a la académica y/o investigadora entre 1 y 4 años.

Se ha incluido como Anexo 2 una Tabla con la relación del profesorado vinculado directamente con esta propuesta de grado.

Docentes colaboradores y tutores

La Universidad cuenta también con las figuras de **docentes colaboradores y tutores** para el desarrollo de la actividad docente. La relación con estos colaboradores se formaliza mediante contrato civil de prestación de servicio o bien en el marco de convenios que la Universidad ha firmado con otras universidades.

En función del número de estudiantes matriculados cada semestre, los profesores propios cuentan con la colaboración de los docentes colaboradores y los tutores, que despliegan el proceso de evaluación y prestan atención individualizada a los estudiantes.

El docente colaborador tiene que actuar como agente facilitador del aprendizaje, por lo que debe hacer de mediador entre los estudiantes y los diferentes materiales y recursos didácticos en el contexto del Campus virtual. Su actuación tiene que servir de estímulo y guía a la participación activa de los estudiantes en la construcción de sus conocimientos, y debe permitir, al mismo tiempo, que el proceso de enseñanza se ajuste a sus diferentes ritmos y posibilidades.

Los ámbitos básicos de actuación que caracterizan los diferentes encargos de docentes colaboradores engloban el desarrollo de las siguientes acciones:

- Llevar a cabo tareas de orientación, motivación y seguimiento de los estudiantes.
- Adoptar iniciativas de comunicación con las personas asignadas que favorezcan un primer contacto y, periódicamente, la continuidad de una relación personalizada.
- Realizar un seguimiento global del grado de progreso en el estudio de la acción formativa desarrollada, y valorar los éxitos y las dificultades que ha encontrado el estudiante.
- Coordinarse con el profesor responsable de la asignatura y mantener contactos con otros docentes colaboradores de la misma materia o título.
- Resolver consultas individuales generadas a lo largo del programa de formación (dudas sobre contenidos o procedimientos, decisiones sobre la evaluación, solicitudes de ampliación de información o de recursos complementarios, etc.).
- Atender consultas sobre incidentes producidos en el estudio o seguimiento de la acción formativa.
- Dirigir a los estudiantes a las fuentes o personas más adecuadas, a los que formular consultas generales o administrativas que sobrepasan sus atribuciones.
- Desarrollar la evaluación de los aprendizajes adquiridos durante el proceso, en función del tipo de evaluación diseñada por el profesor responsable de la asignatura.

El tutor, por su parte, tiene el encargo de orientar, guiar y asesorar al estudiante sobre cuestiones relacionadas con los aspectos siguientes:

- La planificación de su estudio.
- El diseño de su itinerario curricular.
- El ajuste de su ritmo de trabajo a sus posibilidades reales.
- El conocimiento de la normativa académica.
- El conocimiento del calendario académico.
- El conocimiento de sus derechos y deberes como estudiante y de los canales de atención que tiene a su disposición.
- El conocimiento del funcionamiento general de la institución.

Los Estudios de la Universidad que participan en el Grado en Relaciones Laborales y Ocupación (Economía y Empresa, Derecho y Ciencia Política, y Psicología y Ciencias de la Educación) cuentan en la actualidad con un numeroso grupo de docentes colaboradores. Cada docente colaborador se integra en una de las áreas de conocimiento que conforman el Grado en Relaciones Laborales y Ocupación, en función de su perfil académico y/o profesional. Cada semestre, dependiendo del volumen de estudiantes matriculados en el conjunto de las asignaturas del título, se asignan los docentes colaboradores a las diversas asignaturas que lo componen.

Los tres Estudios disponen de un gran número de docentes colaboradores para cubrir las distintas áreas de conocimiento. Se prevé que a partir de las estimaciones de matrículas aproximadamente unos 120 docentes colaboradores del total estén directamente relacionados con la docencia de este Grado. Dichas áreas pueden ser compartidas o no por los diferentes grados que integran dichos Estudios. En el caso de ser compartidas, este número de docentes colaboradores se distribuirá entre los distintos grados atendiendo a la demanda generada cada semestre.

Los Estudios de Economía y Empresa participan en el Grado en un 34% del total de contenidos, los Estudios de Derecho y Ciencia Política participan en un 31%, los Estudios de Psicología y Ciencias de la Educación participan en un 27%, y el 8% restante del Grado está cubierto por las asignaturas transversales de la Universidad.

Además, para el correcto desarrollo de la actividad docente, los tres Estudios que integran el Grado cuentan actualmente con un gran volumen de tutores. Éstos son asignados según su perfil académico y/o profesional a cada una de los grados que conforman dichos Estudios, y en función también de la matrícula de estudiantes. En concreto, el segundo ciclo de Ciencias del Trabajo cuenta en la actualidad con un total de 14 tutores. Su progresiva asignación al Grado en Relaciones Laborales y Ocupación vendrá determinada por la evolución de la matrícula. Está previsto que a cada tutor le sean asignados entre 70-80 estudiantes.

Como ha sido apuntado, las necesidades de tutores y docentes colaboradores vienen determinadas por el número real de estudiantes matriculados. Estas necesidades se determinan cada curso y, a partir de la definición de los perfiles académicos y profesionales fijados por los Estudios, se inicia la convocatoria para la selección de docentes colaboradores, dando publicidad tanto en los medios públicos como en el propio portal de la Universidad en la Web.

A continuación se incluye información adicional sobre el perfil del personal colaborador con el que cuentan los Estudios implicados. Se muestra este ejemplo como perfil referente y genérico con el que cuenta la Universidad en relación al personal externo, y por tanto, no fijo.

Se ha de tener en cuenta que para dar una mejor respuesta a las necesidades de aprendizaje de las diferentes materias de las titulaciones se considera óptimo disponer de una combinación de perfiles, siendo algunos de ellos eminentemente académicos y otros de carácter más profesional, aunque sin descuidar en ningún caso las competencias docentes.

Así, sin considerar su experiencia en la UOC, más del 90% del personal docente de los Estudios implicados en el Grado tiene experiencia docente universitaria, trabajando actualmente en la universidad el 63% de ellos. Esta experiencia docente se eleva a más de diez años en casi un 60% de los casos, abarca un periodo de entre cinco y diez años en un porcentaje ligeramente

superior al 20% y es inferior a cinco años en el resto de los casos. Conviene resaltar que de los que actualmente trabajan en otra universidad, el 40% tiene categoría de Titular y un 6% de Catedrático. Además, el 67% del personal colaborador dispone de una experiencia docente en el marco de la Universitat Oberta de Catalunya superior a los cinco años, la del 26% oscila entre dos y cinco años y la del resto es inferior a dos años.

Por otro lado, un porcentaje superior al 70% de los docentes colaboradores y tutores que conforman dichos tres Estudios posee experiencia investigadora. En concreto, y en relación al global de los colaboradores, esta experiencia sobrepasa los diez años en el 30% de los casos, abarca un periodo que oscila entre cinco y diez años en un porcentaje que se sitúa en torno al 18% y es inferior a los cinco años en un poco más de la cuarta parte de los casos. Adicionalmente, conviene resaltar que aproximadamente el 45% del personal colaborador dispone del Grado de doctor y que el 40% tiene como mínimo una acreditación de la ANECA o la AQU.

Finalmente, destacar que más de las tres cuartas partes del personal colaborador atesora también experiencia profesional relacionada con las materias inscritas en dicho Grado, que en la mayoría de los casos supera los diez años.

Movilidad de profesorado

En relación a la movilidad de profesorado, la UOC solicitó en febrero de 2007 la Carta Universitaria Erasmus, que le fue concedida en julio de 2007 por la Dirección General de Educación y Cultura de la Comisión Europea.

Este documento abre la puerta a la Universidad para participar como coordinadora o socia en proyectos y programas europeos donde constituye un requisito disponer de la Carta Universitaria Erasmus. A través de estos programas, las instituciones pueden desarrollar actividades de movilidad de profesores, personal investigador, estudiantes y personal de gestión, mediante el establecimiento de convenios bilaterales de colaboración con otras universidades que también dispongan de la Carta.

Actualmente la UOC, en el marco de las convocatorias del Plan de Ayudas Internas del Internet Interdisciplinary Institute, ofrece ayudas a la movilidad de profesorado e investigadores con el fin de facilitar la asistencia a eventos, reuniones científicas o estancias en otras universidades e institutos de investigación.

En el marco de la Carta Universitaria Erasmus, la UOC está estudiando cómo ampliar y consolidar un conjunto de convenios que aún favorezcan en mayor grado la movilidad del profesorado.

6.1.2 Otros recursos humanos disponibles

El equipo de los estudios está compuesto, además de por el personal académico señalado, por personal de gestión. En concreto existen los siguientes perfiles:

- Administrador/a de Estudios
- Técnico/a de gestión de Programa
- Secretario/a

El perfil principalmente implicado en el diseño y el apoyo a la garantía de la calidad de los programas es el de Administrador de Estudios. Como figura de apoyo a la ordenación académica de la Universidad y a la Dirección de Estudios, y desde su responsabilidad de gestión, contribuye al logro de los objetivos académicos y de investigación participando en los procesos de aseguramiento de la calidad tanto docentes como administrativos, en la gestión de

equipos, en el apoyo al diseño de programas docentes y las actividades de análisis, y en la proyección social o difusión derivadas de estas actividades. Esta función se desarrolla de manera coordinada entre todos los administradores de acuerdo con las políticas del Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica bajo la Dirección de Ordenación académica.

El perfil principalmente implicado en el desarrollo de los programas es el Técnico/a de gestión de Programas. El número de profesionales adscritos a cada Estudio varía en función del número de programas que ofrecen y del número de créditos desplegados. A pesar de su ubicación en los Estudios, existe una dirección coordinada de todos los Técnicos de gestión de Programa de la Universidad entorno a la Dirección de operaciones de gestión docente. Con ello se pretende asegurar una visión transversal de los procesos relacionados con la gestión de la docencia: programación académica semestral, asignación a las aulas de docentes colaboradores, gestión en el aula de los recursos docentes y los materiales, seguimiento de incidencias, y gestión de trámites de estudiantes.

Además del personal de gestión directamente implicado en los Estudios, la UOC cuenta con diferentes equipos que se coordinan con el profesorado para asegurar el diseño, desarrollo y evaluación del programa, y garantizar la atención y apoyo a los estudiantes. Cabe insistir en que tanto el personal de gestión directamente implicado en los Estudios (Administradora de Estudios, Técnicos de gestión de programa y Secretaria de Estudios) como el personal académico de los mismos cuentan con el apoyo de estos equipos de gestión de la Universidad (aproximadamente 400 personas), comunes a todos los Estudios. Y, por tanto, la función del equipo de gestión de los Estudios es la de canalizar dentro de los Estudios la información general y transversal de la Universidad; y proporcionar el apoyo necesario al Director de Estudios, Directores de programas y Profesores propios en relación a la gestión que precisan los distintos Programas. Consecuentemente este personal de gestión se ocupa de la especificidad de cada Programa y transmite dicha información a las áreas comunes de gestión de la Universidad, que son las que tienen la responsabilidad de dar respuesta a las necesidades de los estudiantes en aquellos aspectos no estrictamente docentes.

Estos equipos son los siguientes:

- Área de operaciones de gestión docente
- Área de acceso y atención al estudiante
- Área de biblioteca
- Área de marketing
- Área de recursos humanos
- Unidad de gestión de contenidos
- Unidad de evaluación y calidad
- Unidad de planificación académica y apoyo al EEES

El Área de operaciones de gestión docente es responsable de posibilitar la gestión docente de la Universidad, apoyando los procesos de gestión vinculados al profesorado y facilitando soluciones técnicas para la correcta impartición de la docencia.

Esta área de la Universidad se ocupa de gestionar el entorno virtual y los encargos realizados a los colaboradores, e incorporar los materiales en el aula. Asimismo, gestiona los calendarios y las hojas personales de exámenes y pruebas finales de evaluación –lo que permite que los estudiantes puedan elegir día, hora y sede en la que realizar sus pruebas presenciales, y coordina la realización de las pruebas virtuales para estudiantes con necesidades especiales o residentes en el extranjero. Con todo, organiza la logística de las sedes de exámenes, no sólo en Cataluña sino en el resto del territorio español, posibilitando los diferentes modelos de evaluación que ofrece la Universidad.

El área realiza también la gestión académica de los expedientes, asegurando su adecuada gestión. Posibilita los trámites ligados a la vida académica del estudiante –desde que accede a la Universidad hasta que se titula, establece calendarios, diseña circuitos que garanticen una

eficiente gestión de la documentación recibida, emite los documentos solicitados por los estudiantes (certificados, títulos oficiales, propios, progresivos, etc...), gestiona la asignación de becas, autorizaciones, convenios de Trabajo final de grado y Prácticas, y traslados de expediente solicitados por el estudiante. Asimismo, gestiona la tramitación de la evaluación de estudios previos, desde las solicitudes hasta la resolución y sus posibles alegaciones.

El Área de acceso y atención al estudiante garantiza la óptima incorporación y acogida de los nuevos estudiantes y su progresión. A través del Campus virtual, el estudiante accede a toda la información académica necesaria, cuenta con el asesoramiento personal de su tutor, puede visualizar en todo momento el estado de su expediente y tiene la opción de efectuar consultas en línea –incluso aquellas relacionadas con la informática de su punto de trabajo o los materiales-. Todo ello debe entenderse como un sistema integral de comunicación y atención que comprende no sólo la información del Campus sino también un completo sistema de atención de las consultas individuales y un eficaz sistema de tratamiento de quejas, si éstas se producen.

La tutorización del estudiante se realiza mediante la asignación de un tutor personal que lo acompañará a lo largo de toda su vida académica en la Universidad. El tutor aconseja a sus estudiantes especialmente al principio de cada semestre (en el momento de realizar la matrícula), y de forma permanente los anima y orienta, y se interesa por su motivación, por su rendimiento académico y, en definitiva, por su progresión en los estudios. El objetivo de este sistema es que el estudiante pueda abordar las decisiones de matrícula de forma responsable, conociendo el esfuerzo y la dedicación que se le exigirá.

La Universidad también facilita al estudiante un acompañamiento de tipo relacional-social, proporcionando los elementos necesarios para el enriquecimiento de la vida universitaria más allá de lo estrictamente académico o docente. El estudiante encontrará en el Campus virtual acceso a variadas ventajas culturales y comerciales, así como servicios pensados para cubrir sus necesidades. Por ejemplo, tiene la posibilidad de chatear, participar en alguno de los cuatrocientos foros de debate sobre todo tipo de temáticas, realizar compras en la cooperativa, o buscar su promoción laboral y profesional a través de la Bolsa de Trabajo. Y, una vez finalice los estudios, por su condición de *alumni*, seguirá gozando de dichas ventajas y servicios.

La UOC cuenta con una Biblioteca virtual que tiene como principal objetivo proporcionar a estudiantes, docentes e investigadores acceso a la información necesaria para el desarrollo de sus funciones. La Biblioteca virtual ofrece un conjunto de recursos y servicios a los distintos miembros de la comunidad universitaria y apoya especialmente a los estudiantes en el desarrollo de su actividad de aprendizaje, facilitándoles la documentación requerida para superar con éxito la evaluación continua y las pruebas finales.

La Biblioteca ha sido concebida para que pueda obtenerse lo que se necesita de forma inmediata y desde cualquier lugar con acceso a la red Internet. El acceso a sus contenidos y servicios se realiza a través de páginas web. Éstas, recogen información general del servicio (información institucional y una visita virtual a la biblioteca) y dan acceso a los siguientes recursos y servicios:

- Catálogo: da acceso al fondo bibliográfico de la Universidad, tanto a la bibliografía recomendada como al fondo especializado en sociedad de la información, y a otros catálogos universitarios, nacionales e internacionales.
- Colección digital: permite acceder a la información en formato electrónico, bases de datos, revistas, enciclopedias y diccionarios en línea, libros electrónicos, portales temáticos, etc., organizados tanto por tipo de recurso como por las áreas temáticas que se imparten en la Universidad.
- Servicios: proporciona acceso directo al préstamo, encargo de búsqueda documental, y otros servicios de información a medida, como el servicio de noticias, la distribución electrónica de sumarios y el servicio de obtención de documentos.

El Área de marketing es la responsable de los procesos de información pública de los planes de estudio y también, mediante su unidad de Análisis e investigación de mercado, de evaluar las necesidades y expectativas de la sociedad sobre la oferta que pueda desarrollar la UOC.

El Área de recursos humanos apoya al profesorado en el proceso de selección de los docentes colaboradores y tutores y en la gestión de su vinculación contractual con la Universidad. La contratación de los docentes colaboradores se efectúa por una doble vía: mediante convenios o acuerdos privados con universidades, y a través de contratos civiles de prestación de servicios. Anualmente se abre un proceso de selección ordinario, para adaptar los recursos a las necesidades y perfiles requeridos, teniendo en cuenta la evolución de la matrícula. Igualmente, el Área de recursos humanos colabora con los órganos de gobierno de la institución, y especialmente con el Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica, en los aspectos relacionados con la selección, el desarrollo profesional y la vinculación contractual del profesorado, en los términos previstos en las políticas generales de gestión de personas de la Universidad y, específicamente, en el documento de política de profesorado.

Bajo la Dirección de ordenación académica, desempeñan sus funciones las unidades técnicas correspondientes a planificación académica y apoyo al EEES, evaluación y calidad, y gestión de contenidos, que centran su actividad en el proceso de adaptación de la UOC al espacio educativo europeo.

La Unidad de planificación académica y apoyo al EEES está principalmente implicada en apoyar los procesos de diseño de programas y asignaturas adaptadas al EEES y los programas de formación al profesorado sobre el EEES. Los miembros de esta unidad cuentan con conocimientos y experiencia en diseño formativo para la educación a distancia a través de las TIC y en formación de profesorado en metodologías docentes para entornos virtuales de aprendizaje.

La Unidad de evaluación y calidad está implicada, principalmente, en los procesos de verificación y evaluación de programas, así como en los procesos de evaluación de la actividad docente del profesorado. También recae en esta unidad el aseguramiento de los sistemas internos de garantía de la calidad.

La Unidad de gestión de contenidos académicos es responsable de asegurar la gestión integral de los contenidos, desde su planificación hasta su creación y producción final, buscando la máxima eficiencia en el proceso y asegurando la calidad de los contenidos.

6.1.3 Previsión de profesorado y otros recursos humanos necesarios

Cada uno de los Estudios de la UOC está integrado por profesores y profesoras a tiempo completo y por el personal de gestión. El Grado en Relaciones Laborales y Ocupación contará en parte con este profesorado y, además, con el equipo externo de docentes colaboradores y tutores para llevar a cabo el desarrollo de los programas. Por otra parte, también contará con el personal de gestión perteneciente a los Estudios de Economía y Empresa (una Administradora de Estudios, cinco Técnicos de Gestión de Programa y una Administrativa).

Cada profesor/a propio se responsabiliza de un grupo de asignaturas de su área de conocimiento. Para garantizar la calidad de la docencia que recibe el estudiante en estas asignaturas, efectúa el seguimiento de todo el proceso de enseñanza/aprendizaje, y se ocupa de la elaboración, supervisión y revisión de los materiales docentes, la selección de docentes colaboradores, el diseño del plan docente, la planificación de todas las actividades del semestre, la coordinación y supervisión de los docentes colaboradores, la evaluación del aprendizaje de los estudiantes, etc.

Los profesores disponen del apoyo de los Técnicos de Gestión de Programa en las tareas de gestión administrativa del proceso docente y de las relaciones con el resto de operativos de gestión docente de la Universidad.

En línea con las directrices establecidas desde diferentes administraciones, se ha pretendido realizar el proceso de adaptación al espacio europeo sin incurrir en inversiones ni costes adicionales. Y, por tanto, se ha planificado iniciar el despliegue la oferta inicial del Grado en Relaciones Laborales y Ocupación con el profesorado propio actual así como con la existente flexibilidad que la contratación civil de docentes colaboradores y tutores proporciona en el momento. No obstante, en la fase de implantación del grado y como ya se ha destacado anteriormente existen elementos de variabilidad, sobre todo, relativos al comportamiento de la matrícula, en cuanto a su número e itinerario dentro del grado, que pueden alterar las necesidades de recursos humanos inicialmente previstas. Se ha de tener en cuenta además que el grado en Relaciones Laborales y Ocupación constituye una adaptación de Ciencias de Trabajo.

Por otro lado, la coexistencia durante un período de tiempo substancial de los títulos a extinguir y el nuevo Grado representará un aumento de la carga docente y de la actividad académica general que puede requerir de la dotación adicional de recursos para mantener un nivel de calidad adecuado en toda la oferta formativa.

Por ello la previsión de incremento de recursos humanos se concreta en 3 profesores (dos de las incorporaciones cubrirán el ámbito del Derecho, y una el ámbito de la Psicología) que se deberán incorporar, de acuerdo con el calendario de implantación de la titulación, uno a lo largo del 2009 y los dos restantes en el 2010.

6.1.4 Mecanismos de que se dispone para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad

La Universidad dispone de mecanismos diversos, que se enumeran y describen a continuación, para asegurar la igualdad y no discriminación por discapacidad entre sus recursos humanos.

Mecanismos de igualdad

1. Agente de Igualdad

La UOC dispone desde 2006 de la figura del Agente para la Igualdad. Éste tiene como principal responsabilidad velar por la correcta aplicación de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (3/2007) así como desplegar las acciones del Plan de Igualdad propio de la Universidad. Con esta iniciativa, la UOC ha sido pionera en la instauración de la figura del Agente para la Igualdad en su estructura orgánica.

2. Plan de igualdad

La UOC dispone desde 2007 de un Plan de Igualdad para el período 2007-2010. Este plan recoge un análisis sociodemográfico sobre la situación del género en la Universidad y desarrolla acciones específicas para mejorar las situaciones con mayor desequilibrio entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito organizativo (relaciones laborales, lenguaje, marketing, imagen corporativa...) como en el ámbito académico (paridad de género en las comisiones científicas y en los contenidos de los títulos, líneas de investigación, etc.).

3. Comisión de género

La UOC dispone desde 2006 de una Comisión de Género, integrada por profesores y profesoras. Dicha comisión, que participa en la Comisión Interuniversitaria de Género de las universidades catalanas, tiene el encargo de identificar desequilibrios de género en cuestiones

de ámbito académico y científico (paridad en la representación científica, presencia de la perspectiva femenina en los contenidos y materiales de estudio, etc.).

4. Políticas de recursos humanos

La UOC incorpora la perspectiva de género en la totalidad de las políticas de gestión de las personas (selección, comunicación interna, retribución, contratación, formación y desarrollo), y ha definido medidas específicas para fomentar la conciliación entre la vida personal y profesional. La UOC ha recibido el Premio Nacional Empresa Flexible 2007, y participa en diversos foros donde se comparten prácticas sobre igualdad y conciliación.

No discriminación por discapacidad

De acuerdo con la legislación vigente, y como medida de integración del colectivo de trabajadores discapacitados, entre los trabajadores en plantilla de la UOC desempeñan sus funciones personas con una discapacidad reconocida. Para el cumplimiento de dicha medida en toda su extensión, se han adoptado iniciativas complementarias, que se llevan a cabo en diferentes ámbitos de actividad de la Universidad.

Asimismo se han establecido diferentes acuerdos intermediadores del mercado de trabajo que gestionan candidaturas de personas con alguna discapacidad para la publicación de ofertas laborales (entre otras, Fundosa, ONCE, Addecco, Sélect y red de Oficinas de Trabajo de la Generalitat). Con ello se pretende facilitar a personas con algún tipo de discapacidad el acceso a los procesos de selección abiertos por la Universidad.

7 RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

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

Estudiantes por grupo

La UOC desarrolla su actividad académica a partir de un modelo de educación a distancia centrado en el estudiante. Este modelo recurre al uso de las TIC para facilitar espacios, herramientas y recursos que permiten la comunicación y el desarrollo de la actividad académica. El espacio principal donde esto tiene lugar es el Campus virtual. Las aulas virtuales del Campus dan acceso al estudiante al plan de aprendizaje de las asignaturas (objetivos, planificación, criterios de evaluación, actividades y recursos), permiten su relación continua con los profesores y los compañeros de grupo, y hacen posible vivir la experiencia de aprender y de generar conocimiento compartiendo ideas y propuestas.

El aula virtual estándar cuenta con tres espacios de comunicación básicos: el Tablón del profesor, el Foro y el Debate. En lo que se refiere a la evaluación de los aprendizajes, permite el acceso al registro de resultados de la evaluación continua y final de cada asignatura. También, cabe destacar la existencia de aulas adaptadas a las asignaturas que precisan de una especial dedicación, como también a las asignaturas relacionadas con el Trabajo final de grado, y con las Prácticas externas.

En las asignaturas estándar, cuya acción docente sigue un plan de aprendizaje común, la atención docente se realiza principalmente a través de los buzones personales de cada estudiante, los buzones grupales y la dinamización del docente colaborador en el aula. El ratio de estudiantes por aula virtual en las asignaturas estándar es de un máximo de 75 estudiantes. La media hasta ahora en el programa que queda sustituido ha sido de, aproximadamente, 60 estudiantes por aula.

En las asignaturas con especial dedicación priman los elementos de individualización sobre los grupales, de manera que cada estudiante, o grupos reducidos de ellos, siguen un itinerario de aprendizaje diferenciado. El ratio de estudiantes en esta clase de asignaturas se recomienda que sea inferior al de las asignaturas estándar.

En las asignaturas de Trabajo final de grado se precisa realizar una actividad de seguimiento y tutoría individualizada y personalizada. En ellas es también recomendable que el ratio de estudiantes por aula sea inferior al de las asignaturas estándar.

Prácticas externas

Las Prácticas externas programadas dentro del plan de estudios tienen un carácter optativo y presentan una carga lectiva de 6 créditos ECTS.

Los estudiantes podrán realizar dichas prácticas tras haber superado el conjunto de asignaturas básicas y obligatorias, excepción hecha del *Trabajo final de grado*. Las prácticas se realizarán bajo la modalidad de proyectos vinculados a la mejora del entorno profesional, o en centros reconocidos por la Universidad como centros de prácticas, a través de Convenios de Cooperación Educativa. Las prácticas externas se llevarán presencialmente o a distancia. En este último caso, se realizarán a través del Campus virtual y se centrarán en explorar y explotar las funcionalidades del teletrabajo en el marco de la práctica concreta que se realice y de acuerdo con los objetivos académicos establecidos.

Las figuras docentes implicadas en el diseño y desarrollo de los procesos relacionados con las Prácticas externas son el profesor coordinador, el docente colaborador de la asignatura y el tutor externo. Asimismo, podrán participar en su gestión el Administrador/a de los Estudios, el Secretario/a y/o el Técnico/a de gestión del programa, en caso de así se requiera.

Las Prácticas externas de los estudiantes serán guiadas y orientadas por un tutor externo reconocido en ese centro de prácticas y serán evaluadas por el docente colaborador de la asignatura teniendo en cuenta los informes facilitados por el tutor externo y el propio estudiante.

Los centros en los que se realizarán las prácticas externas pueden surgir a propuesta de la Universidad, del estudiante o del profesor y/o pueden responder a una necesidad o interés del propio centro, que se vinculará con el proyecto a través del tutor externo y del profesor que coordina la práctica.

El estudiante podrá solicitar plaza para la realización de las prácticas externas entre la oferta de centros propuestos por la Universidad, desde empresas asociadas a centros o instituciones. La relación entre empresa y Universidad se puede concretar con la firma de un convenio marco de Empresa Asociada UOC o, en el caso de colaboraciones que lo requieran a través de convenios específicos.

La solicitud del estudiante será valorada por una comisión compuesta por profesores considerando los requisitos académicos establecidos y la coherencia de la propuesta con la obtención de las competencias asociadas a las prácticas del Grado. En el supuesto de que el número de peticiones sea superior al número de plazas ofertadas, se tendrá en cuenta el expediente académico del estudiante.

Si la solicitud de Prácticas del estudiante no se ajusta a ninguna de las ofertas de los centros, el estudiante puede proponer un centro de prácticas externo y el profesor coordinador, basándose en criterios académicos, analizará la coherencia de la petición respecto a los objetivos y competencias asociadas a la asignatura de Prácticas externas.

Aceptada la solicitud de Prácticas externas por parte del profesor coordinador, se asignará el centro solicitado al estudiante y se firmará un convenio de cooperación educativa entre él, el centro y la Universidad, que estará en vigor durante el periodo docente de la asignatura de Prácticas.

Centro de Recursos para el aprendizaje y la investigación

La UOC cuenta con una Biblioteca virtual, tal como se explica en el apartado 6 de esta memoria, que tiene como principal objetivo proporcionar a los estudiantes, docentes e investigadores acceso a la información necesaria para el desarrollo de sus funciones.

La Biblioteca virtual es accesible en Internet desde el portal de la UOC, por parte de toda la comunidad universitaria. Asimismo se accede directamente desde las aulas del Campus virtual, a través del espacio Recursos. Este espacio reúne y proporciona una selección rigurosa y esmerada de recursos básicos y de apoyo, preparada conjuntamente por el profesorado propio y el equipo de apoyo de la Biblioteca.

El espacio de recursos, que está presente en todas las asignaturas, facilita a los estudiantes el seguimiento de las actividades propuestas y les permite hacerse con una visión global de las fuentes y herramientas del área de conocimiento. Los recursos que se incluyen en el aula son de tipología diversa: artículos, bases de datos, libros electrónicos, revistas electrónicas, software, ejercicios de autoevaluación, enlaces a la bibliografía recomendada, recursos gratuitos de información electrónica, etc. De esta forma, los estudiantes disfrutan de una biblioteca a medida de cada asignatura.

Los recursos del aula y la bibliografía recomendada de la asignatura se revisan cada semestre por el profesor propio responsable, para lo que cuenta con el apoyo técnico del equipo de biblioteca. Esta revisión se realiza a través de un procedimiento preestablecido y centralizado, que se inicia dos meses antes del comienzo del semestre académico. Para ello se recurre a una herramienta de atención de incidencias mediante la cual el profesorado transmite a la Biblioteca las modificaciones a realizar. La Biblioteca es responsable de gestionar esta documentación: incorporar, modificar o dar de baja títulos en la bibliografía recomendada, incorporar, modificar o dar de baja fuentes de información o ejercicios de apoyo, etc.

Los Centros de apoyo

La UOC cuenta con una red de Centros de apoyo que ofrecen servicios relacionados tanto con los procedimientos de acceso, matriculación, orientación y asesoramiento, como con la gestión de trámites académicos y el préstamo bibliotecario, el uso de espacios para el estudio, equipos informáticos para el acceso al Campus virtual, y la consulta de la bibliografía recomendada en las asignaturas matriculadas. La UOC cuenta en la actualidad con un total de 16 centros de apoyo.

Los centros participan en determinados procesos de la Universidad como son el asesoramiento y acogida de los estudiantes, la organización de las sedes pruebas finales presenciales, la organización de actividades y la dinamización de las Comisiones de centro formadas por estudiantes y graduados de su territorio. Además, ofrecen sus servicios a toda la comunidad UOC de su área de influencia. Estos servicios son:

- Asesoramiento personalizado respecto de la oferta formativa de la Universidad.
- Apoyo a la gestión académica, con la entrega y recogida de documentación, entrega de títulos, resolución de dudas académicas, etc.
- Servicio de retorno y préstamo bibliográfico.
- Centro de recursos, con la puesta a disposición y utilización en los centros de apoyo de conexión a internet, equipamiento audiovisual, salas de estudio y salas de reuniones.

Los puntos de apoyo son una extensión de los centros de apoyo que permiten completar el despliegue territorial de la UOC. Los servicios que ofrecen son:

- Información general sobre la oferta formativa de la Universidad.
- Devolución de los préstamos del fondo bibliográfico.
- Conexión a Internet y uso de salas de estudio.

Actualmente existen 64 dispositivos territoriales:

- 17 centros

Manresa, Salt, Barcelona, Reus, Lleida, Sabadell, Terrassa, Sant Feliu de Llobregat, Tortosa, Vilafranca del Penedès, Vic, L'Hospitalet del Llobregat, Granollers, Vilanova i la Geltrú, Madrid, Sevilla y Valencia.

- 47 puntos de apoyo

Amposta, Andorra, Badalona (Can Casacuberta y Llefià), Banyoles, Barcelona (Les Corts, Vila Olímpica, Sant Andreu y Horta-Guinardó), La Bisbal d'Empordà, Berga, Blanes, Ciutadella, Coma-ruga, Eivissa, Figueres, Gadesa, L'Alguer, Igualada, Manacor, Martorell, Mataró, Montblanc, Mora d'Ebre, Olot, Palafrugell, La Poble de Segur, Puigcerdà, Ripoll, Rubí, Santa Coloma de Farners, La Seu d'Urgell, Solsona, Sort, Tarragona, Tàrraga, Valls, Barberà del Vallès, Manlleu, Masquefa, Ribes de Freser, La Fatarella, La Poble de Segur, Santa Bàrbara, Vallirana, Vidreres, Tremp y Pont de Suert.

Los mecanismos existentes de mejora y supervisión de los servicios que se ofrecen en esta red se detallan a continuación:

- Comisiones de centros de apoyo, formada por los representantes de los estudiantes de la zona territorial que representa cada centro de apoyo, escogidos por votación entre los

propios estudiantes. Las funciones de las comisiones de centro (que preside el director del centro correspondiente) son proponer mejoras de los servicios que se ofrecen y proponer actividades a realizar.

- Buzón de sugerencias en cada centro de apoyo.
- Plan de mantenimiento anual de los espacios (infraestructuras), que supervisan los diferentes directores territoriales.
- Plan de mantenimiento de las infraestructuras tecnológicas (sustitución de los equipos informáticos cada 5 años como máximo).
- Encuesta a los estudiantes usuarios de los centros de apoyo.
- Detección de las necesidades de los estudiantes directamente a través de los comentarios que envían al personal de atención de los centros de apoyo.

Inversiones

Por la propia naturaleza de la Universidad, que imparte la docencia de todos sus programas virtualmente, no existen inversiones en equipamientos específicos para este programa.

Las inversiones en equipamientos de la Universidad son de carácter general y se distribuyen en inversiones en las oficinas de gestión, centros de soporte y bibliotecas, y en aplicaciones informáticas y el Campus virtual.

Seguridad

El espacio donde se desarrolla toda la actividad docente es el Campus virtual, y constituye el espacio de comunicación.

Desde su puesta en marcha, el Campus virtual ha ido incorporando sucesivas mejoras para dar respuesta a las necesidades de la comunidad universitaria. Así el Campus ha garantizado el acceso de los estudiantes a pesar del incremento de usuarios (desde 200 usuarios el curso 1995/96 hasta los más de 40.000 del curso 2006/07) y ha incrementado sus funcionalidades en relación a la actividad docente y de investigación. También ha ido mejorando los planes de seguridad y confidencialidad de los usuarios, así como la accesibilidad y usabilidad del mismo.

La Universidad dispone de un sistema de seguimiento de las incidencias que se producen en el Campus virtual que permite conocer y resolver los errores y paradas que puedan haber perjudicado la accesibilidad de los estudiantes. Los niveles de servicio se sitúan por encima del 99%, estándar de calidad de servicio en Internet.

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

Política de financiación y asignación de recursos

En el año 1998, la UOC inicia el establecimiento de compromisos presupuestarios con la Generalitat de Catalunya a través de los correspondientes Contratos programa. Este instrumento permite valorar la actividad que se llevará a cabo por parte de la Universidad, incluyendo la programación de nueva oferta, y estableciendo las necesidades de transferencia anual para la realización de dicha actividad en el marco estratégico de la Universidad y condicionado a la implantación de acciones de mejora de la calidad.

Actualmente la UOC está pendiente de la firma del nuevo Contrato programa, que recoge los objetivos de adaptación de la actual oferta formativa de la Universidad —dónde queda circunscrita la propuesta de Grado que aquí se presenta— así como la creación de nueva oferta, también en el marco de la implantación del EEES, y las necesidades de subvención que este despliegue implica.

Estas necesidades se valoran en relación con los siguientes aspectos:

- Transferencia corriente, que corresponde principalmente a las necesidades relativas a los costes de desarrollo de la actividad (profesorado, gestión e infraestructuras).
- Subvención de capital, que corresponde principalmente a las necesidades de inversión en materiales didácticos para el aprendizaje y tecnología asociada al campus virtual, a las aplicaciones para la gestión docente y a las infraestructuras tecnológicas necesarias para su mantenimiento.

Para la subvención corriente se valora, en primer término, las necesidades transversales, es decir, comunes a todas los títulos: equipos de gestión y mantenimiento de las infraestructuras. Además, se consideran las siguientes necesidades:

- nuevo profesorado, en función del despliegue de nuevas áreas de conocimiento,
- docentes colaboradores, en función de las previsiones de matrícula, y
- envío de materiales y gestión docente, en función de las previsiones de matrícula.

Para la subvención de capital también se valora, en primer término, las necesidades transversales, que principalmente corresponden a la implantación de nuevas aplicaciones e infraestructuras tecnológicas y a la innovación docente, y se consideran las inversiones en materiales para el nuevo Grado, de acuerdo con un calendario establecido para el despliegue del título y sobre la base de los siguientes criterios:

- mantener el 85% de los contenidos actuales, puesto que el grado corresponde a la adaptación de título actual de 2º ciclo; y
- aumentar el número de créditos de la oferta del título en un máximo el 25%, lo que habrá de permitir aportar movilidad a los programas, ofrecer transversalidad entre los grados de la Universidad, generalizar las prácticas y atender a la necesaria reestructuración del plan de estudios de acuerdo con la nueva ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales fijada en el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre.

Plan de viabilidad

El plan de viabilidad económica que se presenta, tiene en cuenta la estructura de gasto variable directamente asociado al título en cada curso y que se detalla bajo los epígrafes de:

- tutoría y docentes colaboradores, cuya necesidad viene determinada por el número real de matriculados,
- replicación y envío de materiales docentes (gastos no asociados a la inversión), y
- comisiones de cobro de la matrícula (gastos financieros).

Estos capítulos se rigen por una fórmula de gasto variable, asociada al número de alumnos y créditos de matrícula. La evolución de la matrícula y la rematrícula de estudiantes y créditos para el Programa se han estimado por parte del Área de marketing de la Universidad y sus valores permiten determinar el ingreso estimado del programa derivado de los derechos de matrícula.

El margen bruto se destina a financiar la inversión estimada para la adaptación de los materiales docentes asociados a las asignaturas del Grado, que se llevara a cabo de forma paralela al despliegue del título.

El margen de contribución obtenido refleja el resultado final del Programa que se destinará a financiar los gastos de estructura de la Universidad y a compensar el impacto de todos los programas.

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y OCUPACIÓN				
	2009	2010	2011	2012
Estudiantes nueva incorporación	270	634	634	634
Estudiantes rematriculados	0	567	1.303	1.821
Estudiantes computables	250	1.149	1.881	2.395
INGRESOS DE MATRICULA	142.323	555.890	868.357	1.100.467
GASTOS VARIABLES	58.740	312.693	571.717	826.597
Tutoría	9.556	51.723	95.163	138.989
Colaboración docente	42.369	228.719	421.660	614.873
Replicación y envío de materiales	6.371	30.447	51.964	68.872
Gastos financieros y otros	444	1.804	2.930	3.862
MARGEN	83.582	243.197	296.640	273.870
INVERSION EN RECURSOS DOCENTES	9.000	86.524	173.848	273.870
CONTRIBUCION A LA FINANCIACION DE LOS GASTOS DE ESTRUCTURA	74.582	156.673	122.792	0

Como se ha indicado las necesidades transversales de gestión y tecnológicas, así como las necesidades de profesorado detectadas, no se incluyen en el cálculo anterior.

Estos datos serán aplicables en el supuesto que la implantación y despliegue del nuevo Grado en Relaciones Laborales y Ocupación, extinga por completo el título al cual substituye (segundo ciclo de Ciencias del Trabajo).

8 RESULTADOS PREVISTOS

8.1 Valores cuantitativos estimados para los indicadores y su justificación.

El título que se presenta utiliza como referencia base para la previsión de resultados previstos los correspondientes a la diplomatura de Ciencias Empresariales ofrecida por la Universidad desde el curso 1995/96 y el segundo ciclo de Ciencias del Trabajo ofrecido desde el curso 2001/02. Para la estimación de los valores de tasas y resultados académicos y de satisfacción la Universidad se ha basado en la experiencia de estos dos títulos, concretamente en la evolución de dichos valores desde el curso 2004/05 hasta 2007/08.

■ Tasa de graduación

Esta tasa, en los títulos de Ciencias Empresariales y Ciencias del Trabajo, y de acuerdo con los datos obtenidos de manera periódica desde los sistemas de recogida y análisis de los resultados, ha tenido estos valores:

	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08
Diplomatura en Ciencias Empresariales (el título se inició en 1995/96)	21,1%	23,2%	26,7%	23,8%
2º ciclo de Ciencias del Trabajo (el título se inició en 2001/02)	43,5%	22,9%	48,7%	51,4%

Para establecer esta tasa en el nuevo grado que se presenta, se debe tener en cuenta en primer lugar que el título de Ciencias Empresariales tenía una carga lectiva de 185,5 créditos y una duración teórica de tres años, y el 2º ciclo de Ciencias del Trabajo tenía una carga lectiva de 120 créditos y una duración teórica de dos años; mientras que el nuevo Grado en Relaciones Laborales y Ocupación tiene una carga de 240 créditos ECTS y una duración teórica de cuatro años. Y en segundo lugar, que el proceso de adaptación de estudiantes de estos títulos al grado quizás perturbe estos datos en lo que concierne a los primeros cursos con graduados.

Así, pues, se propone que estos valores se estimen en los intervalos siguientes, teniendo en cuenta que se podrá disponer de resultados a partir del curso 20013/14:

	2013/14	2015/16	2017/18
Grado en Relaciones Laborales y Ocupación (el grado se iniciará en el 2009/10)	<15%	Entre un 15% y 25%	Entre un 25 y 35%

Será importante, una vez iniciado el Grado analizar la composición de las cohortes que se vayan creando para poder hacer una previsión del número de titulados a partir del curso 2012/13 y ajustar la previsión de tasa de graduación, así como establecer esta tasa a partir del afianzamiento del Programa, mientras este dato no esté consolidado, se considera el valor de 15,0%, los objetivos a alcanzar deberán situarse en el 25% o superiores.

También se medirá en el caso de la UOC la tasa de graduación disponiendo como numerador los estudiantes que hayan finalizado su programa en 2t+1.

■ Tasa de abandono

Esta tasa, en el título de Ciencias Empresariales, ha tenido estos valores:

Ciencias Empresariales	Cohorte 2002/03	Cohorte 2003/04	Cohorte 2004/05	Cohorte 2005/06	Cohorte 2006/07
Abandono a los 2 años	12,8%	10,0%	9,5%	11,1%	11,7%
Abandono a los 3 años	38,9%	34,8%	35,4%	36,4%	
Abandono a los 4 años	47,2%	44,0%	44,6%		

Esta tasa, en el título de Ciencias del Trabajo, ha tenido estos valores:

2º ciclo de Ciencias del Trabajo	Cohorte 2002/03	Cohorte 2003/04	Cohorte 2004/05	Cohorte 2005/06	Cohorte 2006/07
Abandono a los 2 años	9,6%	9,5%	12,1%	10,2%	11,0%
Abandono a los 3 años	31,1%	34,4%	34,6%	36,2%	
Abandono a los 4 años	38,9%	40,6%	41,9%		

Se propone que estos valores se estimen en los intervalos siguientes:

Abandono a los 2 años	Entre un 10 y un 15%
Abandono a los 4 años	Entre un 30 y un 40%

Mientras no pueda consolidarse un valor a partir del total despliegue del Programa se considerará el 40,0%.

■ Tasa de eficiencia

Esta tasa, en los títulos de Ciencias Empresariales y Ciencias del Trabajo, ha tenido estos valores:

	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08
Diplomatura en Ciencias Empresariales (el título se inició en 1995/96)	84,4%	85,1%	86,6%	90,7%
2º ciclo de Ciencias del Trabajo (el título se inició en 2001/02)	95,3%	95,2%	93,5%	92,8%

Si tenemos en cuenta que esta tasa está muy relacionada con las tasas de éxito y rendimiento y éstas también se han mantenido estables en los últimos cuatro años, así como el hecho que en la orientación a los estudiantes en el proceso de tutoría se incide en la decisión de matrícula, proporcionando a cada estudiante recomendaciones específicas en relación a su situación personal y académica, la previsión es que la tasa de eficiencia siga siendo superior al 85%.

■ Tasa de éxito

La tasa de éxito corresponde al Número de créditos superados/Número de créditos presentados. Esta tasa, en los títulos de Ciencias Empresariales y Ciencias del Trabajo y de acuerdo con los datos obtenidos periódicamente, ha estado:

	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08
Diplomatura en Ciencias Empresariales (el título se inició en 1995/96)	95,0%	95,2%	94,6%	93,9%
2º ciclo de Ciencias del Trabajo (el título se inició en 2001/02)	96,7%	97,0%	97,8%	96,8%

La tasa de éxito se ha mantenido estable en los últimos cuatro años tanto en Ciencias Empresariales y Ciencias del Trabajo como en el resto de títulos de la Universidad, la previsión es que siga siendo superior al 95%.

■ Tasa de rendimiento

Esta tasa corresponde al Número de créditos superados/Número de créditos matriculados, en los títulos de Ciencias Empresariales como en el de Ciencias del Trabajo, de acuerdo con los datos obtenidos en las evaluaciones de títulos, ha tenido estos valores:

	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08
Diplomatura en Ciencias Empresariales (el título se inició en 1995/96)	69,9%	68,7%	67,7%	67,5%
2º ciclo de Ciencias del Trabajo (el título se inició en 2001/02)	79,8%	78,4%	79,9%	79,5%

La previsión es que la tasa se mantenga superior al 70% en el nuevo Grado.

■ Tasa de satisfacción

Esta tasa, que corresponde al Número de respuestas que valoran 4 ó 5 en una escala de 1 a 5/Número de respuestas totales, en los títulos de Ciencias Empresariales y Ciencias del Trabajo, de acuerdo con los datos obtenidos en las evaluaciones de títulos, ha tenido estos valores:

	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08
Diplomatura en Ciencias Empresariales (el título se inició en 1995/96)	83%	83%	82%	76%
2º ciclo de Ciencias del Trabajo (el título se inició en 2001/02)	80%	82%	81%	78%

La tasa de satisfacción se ha mantenido de manera estable por encima del 80%, la adaptación de los mecanismos para la recogida de la satisfacción de los estudiantes puede modificar el tipo de información que se reportará, a pesar de ello se valoraran como resultados satisfactorios medias de satisfacción superiores a 4 entre valores de 1 a 5. Mientras no se disponga de estos nuevos mecanismos se considerará el valor del 80%.

8.2 Progreso y resultados de aprendizaje

Cada final de semestre se facilita con el máximo detalle los resultados a través de los sistemas de información de la Universidad cuyos indicadores, principalmente quedan recogidos en su Datawarehouse, que es la fuente básica de información de los resultados de valoración de la docencia para el profesorado. La información se recoge a todos los niveles: programa, asignatura y aula y por tanto va dirigida a diferentes perfiles: director de estudios, director de programa y profesor responsable de asignatura.

Las principales fuentes de información que permiten la obtención de los datos son:

- La gestión académica
- El proceso de recogida de la satisfacción de los estudiantes

Los resultados de estos procesos se cargan semestralmente al Datawarehouse de la Universidad, la validación de estos procesos y la idoneidad de los indicadores es una función coordinada por el equipo de evaluación y calidad, que periódicamente se reúne con los administradores de los Estudios para asegurar el uso y garantía de los indicadores.

Estos resultados se valoran a nivel de asignatura por el profesor responsable de asignatura, que puede determinar la necesidad de mayor información detallada para conocer las causas de los resultados o analizar las actividades y pruebas de evaluación puesto que todas ellas están accesibles a través de las herramientas del profesor en formato digital.

El director del programa, en el marco de la Comisión de título valorará los resultados globales del mismo, esta valoración incluye la comparación con la información de previsión de resultados. Las valoraciones hechas por la comisión y las posibles acciones de mejora a desarrollar deberán ser recogidas por el director del programa y validadas por su director de estudios.

Los principales resultados que se valoran en la Comisión del título semestralmente corresponden a:

- rendimiento: valorando los ítems de seguimiento de la evaluación continuada, tasa de rendimiento y tasa de éxito
- continuidad: valorando abandono principalmente a partir de la rematrícula o las anulaciones voluntarias de primer semestre
- satisfacción: valorando los ítems correspondientes a la acción de consultoría, la planificación, los recursos de aprendizaje y el sistema de evaluación

A final de cada curso además de los resultados expresados, se recogen los correspondientes al balance académico de curso y que presenta el Vicerrector de profesorado y ordenación académica a la Comisión académica y a la Comisión de programas:

- rendimiento: valorando los mismos ítems
- continuidad: valorando los mismos y además la tasa de abandono
- satisfacción: valorando los mismos y además la satisfacción con la UOC, el programa, su aplicabilidad y los servicios
- graduación: tasa de graduación y de eficiencia, en este caso se valora empezar a disponer de estos a partir del curso 2013/14
- inserción o mejora profesional: a partir de los estudios propios elaborados por la Universidad cada 2 años y a partir de los resultados obtenidos por los estudios transversales realizados por las universidades catalanas con el apoyo de AQU.

Este conjunto de datos están disponibles para todos los tipos de asignatura, aunque también está previsto disponer de información adicional para los trabajos de final de grado así como de las prácticas. En estos casos es pertinente valorar las memorias y trabajos realizados para valorar la adquisición del conjunto de competencias previstas.

9 SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL TÍTULO

Como hemos anotado en el punto 2 de esta memoria, en el curso 2006/07 los mecanismos de garantía de la calidad de la Universidad Oberta de Catalunya superaron la evaluación institucional llevada a cabo mediante las Guías de Evaluación del programa Virtual de AQU, recibiendo una valoración positiva.

Este proceso constituyó la base para la propuesta de diseño de los Sistemas de Garantía Interna de la Calidad (SGIC) de los títulos adaptados al Espacio Europeo de Educación Superior, al objeto de facilitar la evaluación, certificación y acreditación de los mismos.

La Universitat Oberta de Catalunya, de acuerdo con las acciones que las Agencias de calidad, ha impulsado la revisión y diseño de sus Sistemas de Garantía Interna de la Calidad (SGIC). El impulso por parte de ANECA del proyecto AUDIT, para orientar y dar apoyo a las universidades en sus propuestas de diseño de dichos sistemas, ha supuesto la participación de la Universidad en la convocatoria del curso 2007/08 con el objetivo de crear el diseño del SGIC en el marco de los Estudios de Derecho y Ciencia Política. De acuerdo con la política de calidad de la Universidad, el SGIC diseñado es aplicable a los diferentes Estudios de la Universidad e integra todas aquellas actividades que la Universidad está llevando o quiere llevar a cabo, para garantizar la calidad de sus enseñanzas, ampliando los mecanismos de participación de los diferentes grupos de interés y creando mecanismos de revisión y mejora continua.

La Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Catalunya (AQU) ha llevado a cabo la evaluación externa al objeto de acreditar el sistema definido y el pasado 28 de octubre remitió a la Universidad el informe previo de evaluación del diseño del SGIC emitiendo una valoración global positiva condicionada a la revisión de algunas directrices, sobre la cual ya se está trabajando.

El diseño del SGIC presentado adopta un carácter generalista a nivel de Universidad y es por tanto el que se presenta de forma sintética a continuación.

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

La definición de la Política de calidad de los programas de formación es responsabilidad del Vicerrector de Profesorado y Ordenación Académica, los ejes estratégicos relativos a la calidad de la formación son aprobados anualmente por el Consejo de Gobierno, este proceso se lleva a cabo en el marco de la Planificación estratégica de la Universidad.

Una vez aprobados los ejes de calidad (Plan de calidad), se debaten y concretan las acciones en la Comisión Académica, donde están representados los miembros del Consejo de Gobierno y los Directores de los Estudios, los resultados permiten establecer objetivos de calidad en los Estudios y concretarlos a nivel de Programa y de Asignaturas.

El Director de los Estudios de Economía y Empresa es el responsable del departamento donde se enmarca el Grado de Relaciones Laborales y Ocupación y, por tanto, es el responsable de garantizar la coherencia en las actividades de docencia, investigación y difusión correspondiente al área de conocimiento, así como de velar por la coherencia en la aplicación del modelo de enseñanza y aprendizaje propio de la Universidad, y de la calidad científica y pedagógica de los contenidos que se generan.

Asimismo, los Estudios disponen de un Director de Programa de Relaciones Laborales y Ocupación que es el responsable del diseño, desarrollo y valoración del título, y que coordina el grupo de profesores asignados al Grado que constituyen la Comisión de título. Ésta, en última instancia, velará por la calidad de la oferta formativa correspondiente y garantizará la calidad

global del Grado. Dará cuenta de sus resultados al Director de los Estudios, con quién se valorará y establecerá las acciones de mejora.

Los resultados también son objeto de valoración en el marco de la Comisión de programas, integrada por todos los directores de programa de la UOC, con el objetivo de asegurar una visión global de los resultados.

La Comisión de título recibe cada semestre y a final de cada curso los resultados académicos y de satisfacción correspondientes al Grado para analizar y valorar el desarrollo del programa. Además, con la periodicidad establecida recibe los resultados derivados de los estudios de Inserción laboral. El Director del programa de Relaciones Laborales y Ocupación, después de valorar dichos resultados con la Comisión de título y valorar las correspondientes acciones a emprender con su Director de Estudios, impulsará anualmente las acciones que permitan asegurar la mejora continua del Grado en Relaciones Laborales y Ocupación, en el marco del sistema de planificación por objetivos que emana de la planificación estratégica.

Periódicamente los estudiantes de la Universidad participan en la actividad académica a través de la Comisión de Estudios, tal y como se dispone en las Normas de Organización y Funcionamiento (NOF) internas de la Universidad, aprobadas por el Patronato de la Fundación de la Universitat Oberta de Catalunya el 17 de julio de 2003 y recogidas en el Decreto 273/2003 de 4 de noviembre de 2003 de la Generalitat de Catalunya.

La Comisión de Estudios está compuesta por:

- Director de los Estudios de Economía y Empresa, que preside la comisión
- Director/es de los programas adscritos a dicho Estudio
- Representantes de los estudiantes matriculados en los programas
- Profesores de los Estudios de Economía y Empresa

Las funciones de la Comisión, establecidas en las NOF, están relacionadas con:

- El funcionamiento general de los estudios
- Los planes de estudios
- La evaluación de los estudios
- La metodología, los materiales, el sistema de evaluación, la acción docente, etc.
- Los servicios de la Universidad
- Los espacios virtuales de docencia
- Aspectos diversos de la actividad de los estudios
- Propuestas para fomentar la participación y la colaboración de los estudiantes

En el marco de la Comisión de Estudios se informa y se comunica a los representantes de los estudiantes los resultados académicos y de satisfacción de los programas impartidos, y se comparten las acciones de mejora que hayan sido identificadas para su despliegue.

Los resultados y las acciones de mejora se comunican a la comunidad a través de los canales establecidos por la institución. En el caso de los estudiantes, el canal fundamentalmente utilizado es el “**Comunicado de inicio de semestre**”, en éste se recogen los principales resultados académicos y de satisfacción del último semestre y aquellas acciones o novedades que la Universidad ha establecido y está desarrollando de cara a la mejora. Además el Campus virtual dispone de un apartado de *Novedades y noticias académicas*, en permanente actualización.

En relación con los docentes colaboradores y tutores, la comunicación se realiza a través de los espacios virtuales de comunicación de los que disponen los Estudios y de las diferentes reuniones presenciales o virtuales de planificación que mantienen el Director de programa y los profesores directamente implicados en el desarrollo del programa. A través de estos mecanismos se comunican y valoran conjuntamente los resultados y las acciones de mejora a implementar.

Anualmente la Universidad elabora su Memoria de Actividad que se difunde sobre todo a través del Portal de la Universidad y del Campus virtual. La Memoria recoge los principales resultados obtenidos en cada programa y las acciones que en todos los ámbitos de la Universidad se han desarrollado para la garantía de la calidad.

Para dar apoyo al profesorado en el proceso de evaluación y revisión de los programas, la Universidad cuenta con una unidad de Evaluación y Calidad, que como se detalla en el Apartado 6 de esta memoria, depende del Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica, y da apoyo a los procesos de verificación, acreditación y evaluación de programas, así como en los procesos de evaluación de la actividad docente del profesorado. Especialmente recae en esta unidad el aseguramiento de los Sistemas internos de garantía de la calidad de la Universidad

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

La UOC ha establecido los procesos de diseño, despliegue y valoración de los programas de formación de manera transversal. En estos procesos se han designado los responsables de la garantía de la calidad de los programas a distintos niveles, y se han encajado en el despliegue y valoración de la Política de calidad.

La dirección académica y de gestión de los Estudios de Economía y Empresa, corresponde al Director de Estudios, nombrado por el Consejo de Gobierno de la Universidad entre los profesores adscritos a los Estudios. Él es el responsable de garantizar la coherencia en las actividades de docencia, investigación y difusión, así como también de velar por la coherencia en la aplicación del modelo pedagógico propio de la Universidad y de la calidad científica y pedagógica de los contenidos que se generan.

Asimismo, el Grado dispone de un Director de Programa, nombrado también por el Consejo de Gobierno a propuesta de la Dirección de Estudios, y que es el responsable de coordinar todo el proceso docente así como el grupo de profesores asignados al Grado y, en última instancia, velar por la calidad última de la oferta formativa correspondiente y garantizar los resultados previstos, de acuerdo con los objetivos establecidos anualmente desde el Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica y desde la Dirección de los Estudios.

La UOC diferencia organizativamente entre el profesorado propio, con dedicación exclusiva a esta Universidad, y los docentes colaboradores (consultores), personas de prestigio reconocido en su campo de experiencia, procedentes tanto del mundo profesional como del universitario y que son los responsables de aplicar las acciones que forman parte de la docencia de la asignatura.

La responsabilidad del Profesor de la UOC en relación con las Materias del Grado, se enmarca dentro de lo que se denomina rol de Profesor Responsable de Asignatura (PRA). Cada PRA se responsabiliza de un grupo de asignaturas, de una o diversas materias, dentro de su área de conocimiento y es el responsable de garantizar la docencia que recibe al estudiante y, por lo tanto, está presente en todo el proceso de enseñanza/aprendizaje, desde la elaboración, supervisión y revisión de los materiales docentes, hasta la selección, coordinación y supervisión de los docentes colaboradores, pasando por el diseño del plan de aprendizaje, la planificación de todas las actividades del semestre y la evaluación de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

El Docente colaborador es la persona que actúa como referente y guía del estudiante, que le estimula y le evalúa durante el proceso de aprendizaje y que garantiza una formación personalizada.

Todos los implicados en la dirección y gestión del Grado (Director de Estudios, de Programa y Profesores Responsables) se encuentran periódicamente tanto en las reuniones de Estudio

como en las de Programa, donde se tratan los temas y problemáticas de interés común, se establecen criterios, y se realiza la evaluación del conjunto del programa.

Paralelamente, al inicio y final de cada semestre, se efectúan encuentros de cada Profesor Responsable de Asignatura con el equipo de docentes colaboradores que coordina, y del Director de Programa con el equipo de tutores, donde se comparten y valoran los resultados, y se toman las decisiones pertinentes para cada una de las materias.

Y finalmente, periódicamente, los docentes colaboradores y tutores juntamente con el Profesorado de la Universidad, el Director de Programa y Director de Estudios debaten en el contexto de cada asignatura y/o programa la diversidad de temas necesarios para el buen funcionamiento del Grado.

La valoración de estos resultados se efectúa en el marco de las distintas Comisiones, tanto Académica, de Programa, de Coordinación de los Estudios, la propia Comisión de título, y de los Seminarios de los Estudios, y se evalúa el grado de cumplimiento de los resultados previstos, se analiza cuáles son los principales motivos que contribuyen al cumplimiento, y se establecen las mejoras necesarias y oportunas. Estas mejoras son elevadas, en última instancia, al Vicerrector quien además valora de que modo contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Para dar apoyo tanto al profesorado como a las distintas comisiones, la Universidad cuenta con una Unidad de Evaluación y Calidad que ha desarrollado una metodología para la elaboración y seguimiento de los Planes de Mejora, de acuerdo con la experiencia adquirida en distintos procesos de evaluación. La metodología se resume en el siguiente esquema:



El Plan de mejoras consta de las siguientes etapas: (1) Valoración de las acciones de mejora, con el objetivo de priorizarlas y, posteriormente, aprobar el plan de mejora a desarrollar en un periodo concreto. (2) Seguimiento y revisión del plan de mejora aprobado.

▪ **Mejora de la calidad de la enseñanza**

Cada final de semestre el profesorado y los directores de Estudios y de Programas disponen de los indicadores establecidos en el Apartado 8 para valorar la calidad del programa. Estos indicadores están disponibles a nivel de programa, de asignatura y de aula. La obtención de dichos indicadores a todos estos niveles permite una valoración adecuada por parte de los responsables académicos, así como establecer las acciones de mejora con mayor precisión.

A partir de los resultados obtenidos, la Comisión de título establece las acciones para mejorar los resultados o corregir las desviaciones observadas, la concreción de dichas acciones las debe recoger el Director del Programa y de acuerdo con su Director de Estudios las priorizará e incorporará en su plan de objetivos personales. Las acciones que afecten a asignaturas

concretas se acordarán con el profesor responsable de asignatura, quien las incorporará en su plan de objetivos personales.

Este proceso de aprendizaje continuo permite al profesorado, de acuerdo con uno de los principios básicos de los estándares y directrices para el aseguramiento de la calidad de ENQA, asegurar la innovación y mejora constante de su docencia. El Director de Estudios es el responsable de la validación y evaluación de los objetivos del profesorado.

Durante el desarrollo de la actividad académica, los implicados en la dirección y gestión del Grado (Director de Estudios, de Programa y Profesores Responsables) se reúnen periódicamente para el seguimiento de la actividad desarrollada a lo largo del semestre.

La Comisión Académica y la Comisión de Programas revisan al final de cada curso, a partir del balance docente, los principales resultados obtenidos en el conjunto de la Universidad. Estos resultados se presentan tanto de manera agregada como desagregada, para cada uno de los programas ofrecidos por la Universidad, con la finalidad de disponer de una visión global, y de programa, esta última, en el contexto global de la Universidad y, en relación, al resto de programas.

▪ **Mejora de la calidad de la docencia**

La UOC participa en el proyecto de definición de su marco de evaluación de la actividad docente del profesorado basado en el programa DOCENTIA. La propuesta de Manual de evaluación establece los criterios para la evaluación positiva de la actividad docente del profesorado. Los ítems para la valoración están totalmente relacionados con los de mejora de la calidad de la enseñanza y, por tanto, y en concordancia con lo expresado en el apartado anterior, las acciones propuestas para cada profesor se incorporan en sus objetivos personales.

Los resultados agregados de este proceso de evaluación son analizados por la Comisión de Evaluación establecida a tal efecto y son elevados al Consejo de Gobierno para su valoración. La Comisión de Evaluación de la actividad docente también puede establecer propuestas de mejora en relación al proceso de evaluación y en relación a la mejora de la actividad docente del profesorado. Dichas propuestas serán valoradas y aprobadas por el Consejo de Gobierno.

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

▪ **Sistema de garantía de calidad asociado al período de prácticas externas**

En el diseño y desarrollo de las prácticas externas están implicados el Director de Programa, un profesor propio responsable de las prácticas externas, y las propias instituciones que acogerán a los estudiantes. También se prevé que los estudiantes puedan participar en este proceso a través de la Comisión de Estudios. Mediante una consulta participativa realizada por dicha Comisión, los estudiantes podrán expresar sus necesidades respecto a las prácticas externas y ayudar al diseño de éstas.

La Comisión de título determinará los objetivos de las prácticas externas. Dicha comisión revisará anualmente los objetivos, la adquisición de las competencias y el funcionamiento general de las prácticas para valorar si responden a las expectativas de los estudiantes y a las necesidades del futuro profesional.

Para orientar al estudiante en la elección de sus prácticas es fundamental la figura del tutor, quién le guiará y aconsejará para escoger las prácticas más adecuadas a su formación curricular y que sean más coherentes con sus expectativas.

En el proceso de realización de las prácticas, el estudiante dispondrá de un docente colaborador que de forma continua acompañará al estudiante en las diferentes fases de las prácticas y al

final realizará un informe evaluativo. En el proceso de evaluación estarán implicados tanto el docente colaborador como el tutor de la institución, así como, un profesor propio de la UOC.

De forma anual la Comisión de título valorará el funcionamiento de las prácticas prestando especial atención a las memorias de prácticas de los estudiantes. Analizando, además, si el trabajo que debe realizar el estudiante en el centro y su posterior reflejo en la memoria de prácticas permite valorar, adecuadamente, la adquisición del conjunto de competencias que se habían previsto. La información a partir de la cual se puede analizar el desarrollo de las prácticas será:

- memorias de prácticas,
- valoración por parte del docente colaborador,
- valoración por parte del profesor responsable de asignatura,
- valoración del tutor,
- satisfacción de los estudiantes,
- resultados académicos.

A partir de esta revisión anual el Director de Programa valorará las propuestas de mejora en el diseño y/o desarrollo y evaluación de las prácticas externas.

▪ **Sistema de garantía de los programas de movilidad**

El Consejo de Gobierno de la Universidad establecerá el marco estratégico a partir del cual se definirán los programas de movilidad en consonancia con el Plan de movilidad, que se irá desarrollando a medida que avance la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior. El Consejo de Gobierno ha establecido unos objetivos para la movilidad que inciden en la fase de diseño y desarrollo de los grados, y que para los 2 próximos años se traducen básicamente en:

- Promover entre los estudiantes la necesidad y conveniencia de la transversalidad y la interdisciplinariedad.
- Permitir al estudiante mayor protagonismo en su proceso formativo y en el desarrollo de sus competencias, dándole flexibilidad para la construcción de su portafolio personal.
- Desarrollar los sistemas que permitan facilitar la movilidad.
- Explorar nuevas experiencias de movilidad.

Para conseguir estos objetivos se han establecido un conjunto de acciones que con mayor detalle se han expuesto en el Apartado 5.2 de esta Memoria y que corresponden a:

- Programa de fomento de la movilidad
- Acuerdos universitarios
- Programa Erasmus
- Oficina de movilidad
- Protocolos de movilidad

En estos protocolos de movilidad se establecen las condiciones para la movilidad, tanto en relación a los estudiantes de la UOC que se matriculan en otras universidades, como aquellos de otras instituciones que se matriculan en la Universidad Oberta de Catalunya. En este sentido la Universidad garantiza que todos los estudiantes procedentes de otras instituciones reciban los mismos servicios que los estudiantes de la UOC.

Las tipologías de movilidad que la UOC establece son:

- Movilidad de los estudiantes entre distintos títulos de la propia Universidad.
- Entre estudiantes procedentes de otras universidades.
- Entre estudiantes que cursan títulos actuales hacia los nuevos títulos adaptados.

Para cada una de estas tipologías la Universidad ya cuenta con experiencia, algunas de ellas de gran valor para el sistema universitario catalán, como son la movilidad virtual entre las universidades catalanas a través del Proyecto Intercampus.

Las propuestas de nuevos programas deberán establecer sus propuestas de movilidad, de acuerdo con el marco establecido, éstas serán aprobadas por el Consejo de Gobierno. Una vez implementadas las propuestas, la Comisión de título recibirá cada semestre los resultados en relación al impacto de dicha propuesta (medido a través del número de estudiantes matriculados), los resultados académicos (considerando la tasa de rendimiento) y, por último, la satisfacción (medido a través de los resultados de las encuestas semestrales en relación a las asignaturas matriculadas).

La Comisión de título a la vista de estos resultados valorará el desarrollo de la movilidad en el programa para evaluar el mantenimiento de dichos programas, así como las mejoras que puedan proceder. Anualmente desde el Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica se valorarán de manera conjunta los resultados de todos los programas de movilidad, así como las propuestas de las Comisiones de título. Esta información de carácter global será valorada y aprobada por el Consejo de Gobierno.

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

La UOC, que inició su actividad el curso 1995/96. En el año 2003 (momento en el que ya disponía de un número significativo de graduados) se realizó un estudio sobre el impacto que había tenido para el graduado, formarse y titularse en esta Universidad, tanto en relación con la mejora profesional como en la adquisición de competencias profesionales y personales.

A partir de los resultados obtenidos la Universidad está en disposición de realizar de manera periódica este estudio. Además, se ha incorporado al estudio transversal coordinado por la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña. La participación en este estudio permitirá disponer de datos comparativos con el resto de universidades catalanas.

El foco del estudio que la UOC será el siguiente:

- 1.- En el momento de la graduación:
 - 1.1.- Valoración de la formación recibida
 - 1.2.- Expectativas personales y profesionales
- 2.- Tres años después de la graduación:
 - 2.1.- Mejora profesional
 - 2.2.- Satisfacción profesional
 - 2.3.- Satisfacción con la formación recibida: adecuación, aplicabilidad,...
 - 2.4.- Impacto en la adquisición de competencias
 - 2.5.- Satisfacción personal

De forma simultánea se realizará un estudio del conocimiento y opinión de los empleadores en relación a los graduados en la UOC, observando la evolución de los diferentes ítems a lo largo del tiempo.

Los resultados de estos estudios se analizarán en global y para cada título, y se difundirán en las comisiones citadas anteriormente, así como, entre los Directores de Estudios y de Programa. Estos resultados se valorarán principalmente en la Comisión de título y serán tenidos en cuenta en la toma de decisiones relativas al diseño y al funcionamiento del título.

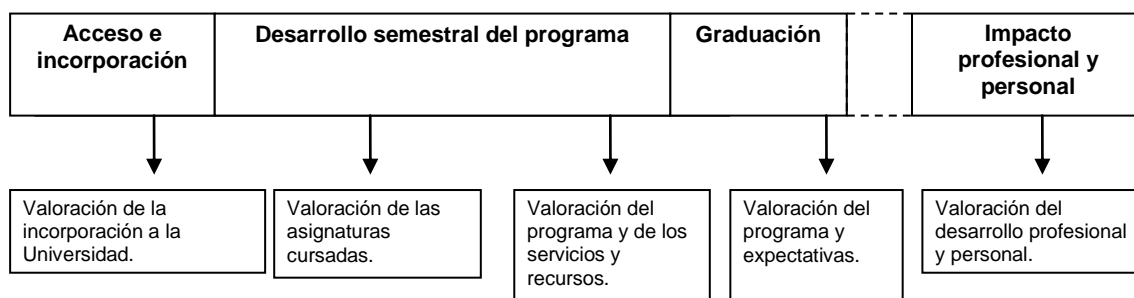
9.5 Procedimiento para el análisis de la satisfacción de los distintos colectivos implicados (estudiantes, personal académico y de administración y servicios, etc.) y de atención a la sugerencias y reclamaciones. Criterios específicos en el caso de extinción del título.

La Unidad de Evaluación y Calidad regula y garantiza el proceso para obtener de forma periódica los resultados de satisfacción de los estudiantes. Esta unidad coordina el proceso de diseño de los cuestionarios, donde participan representantes de los diferentes grupos de interés, hace el seguimiento de la participación, recoge los resultados y elabora los informes para su difusión interna y externa, y, además, propone acciones de mejora para conseguir de forma más eficaz los objetivos de las diferentes consultas.

Recogida de la satisfacción

Recogida de la satisfacción de los estudiantes

El mecanismo básico para conocer la satisfacción de los estudiantes, en relación a la docencia y a los diferentes servicios que ofrece la Universidad, son las encuestas que se realizan de forma periódica y sistemática. Entre ellos se valora principalmente la satisfacción y el cumplimiento de las expectativas de los estudiantes, poniendo especial énfasis en los elementos clave de su proceso de aprendizaje y teniendo en cuenta los diferentes momentos de la vida académica de los estudiantes: inicio, durante los estudios, graduación y post-graduación.



La Universidad realiza anualmente una encuesta institucional que, entre otros aspectos, aborda el grado de satisfacción de los estudiantes con la metodología de aprendizaje, los sistemas de orientación y el desarrollo de la acción del tutor y los servicios de la Universidad. En el proceso se incorpora una empresa externa quien valora el proceso y garantiza su realización de acuerdo con el diseño previo y, adicionalmente, elabora los informes de los resultados globales y por título. Dichos informes se distribuyen al Consejo de Gobierno, Gerencia y Estudios, así como, a la Comisión de Campus y a las Comisiones de Estudios, en dichas comisiones participan los representantes de los estudiantes, el profesorado y el personal de gestión. También se hace difusión de los principales resultados a toda la comunidad universitaria a través del Campus virtual de la UOC y a través de un comunicado específico al inicio del semestre.

Para conocer la satisfacción en relación a las asignaturas, los estudiantes responden semestralmente a un cuestionario enviado por el Director de Programa que recoge los aspectos fundamentales del desarrollo de la acción docente: la planificación del semestre, la consultoría, los recursos de aprendizaje y los sistemas de evaluación.

Los Profesores responsables de las asignaturas reciben semestralmente los resultados de estas encuestas en informes que contienen, además, los resultados a nivel de cada aula, en dichos informes también se incorporan los resultados académicos para facilitar la valoración global del desarrollo de la asignatura. Los Directores de Programa reciben los resultados, tanto agregados, de la valoración del desarrollo del semestre de los estudiantes del programa, como desagregados, para cada una de las asignaturas. Por otro lado, se distribuyen informes con los resultados agregados a nivel de Consejo de Gobierno, Gerencia y Estudios.

La Universidad realizará, al final de cada curso, un cuestionario a los estudiantes en el momento de la finalización del programa (graduación) para obtener información en relación a:

- el nivel de satisfacción con la formación recibida
- la intención de continuar la formación
- las expectativas profesionales

Para conocer además, el impacto de la formación tanto en la mejora profesional como en la adquisición de competencias personales y profesionales, la Universidad realizará una encuesta, cada 4 años después de la finalización del programa. Dicha encuesta puede realizarse de manera autónoma por la Universidad, o bien en el marco del programa de AQU de Inserción laboral que incorpora a todas las universidades catalanas y que se realizará cada tres años.

Recogida de la satisfacción del personal académico y personal de gestión

La Universidad envía un cuestionario a los colaboradores docentes para conocer su opinión y su satisfacción en relación al desarrollo del semestre y de las asignaturas donde desempeñan su actividad. Se valoran los recursos de aprendizaje, el rendimiento de los estudiantes y la coordinación y relación con la Universidad.

El profesorado propio y responsable de asignatura de cada uno de los Estudios también cuenta con el feedback que los docentes colaboradores van facilitando durante el desarrollo de la actividad docente, lo que permite introducir cambios y mejoras durante el semestre.

El profesorado propio de la UOC y los equipos de gestión se reúnen de forma periódica para revisar y valorar el funcionamiento del curso y la satisfacción de los diferentes colectivos y proponen acciones de mejora en el desarrollo de los títulos.

Atención a sugerencias y reclamaciones

La Universidad cuenta con un sistema de atención a los estudiantes, de acuerdo con la información que consta en el apartado 6.1.2 y, específicamente, existe un Área dedicada a la atención a los estudiantes, a través del cual se establecen los mecanismos de comunicación con ellos y se dispone de recursos para la atención de consultas y quejas, concretamente existen tres procesos claramente definidos de Servicios, que son:

- Servicio de atención de quejas
- Servicio de atención de consultas de gestión académica
- Servicio de ayuda informática

El equipo responsable de coordinar estos servicios es el de Comunicación con el estudiante. A partir del análisis de los resultados de los mismos se establecen anualmente acciones de mejora. Estas mejoras impactan, sobre todo, en la información proporcionada en relación a los diferentes programas de estudio, en los procesos de gestión académica de la Secretaría Virtual, o bien en el propio servicio, mejorando los canales de queja y consulta, o el tiempo de resolución de las mismas.

Existe, además, la figura del defensor del estudiante (Síndic de l'Estudiant), a quien en último término siempre pueden dirigirse. El departamento del Síndic trabaja de manera coordinada con el Área dedicada a la atención a los estudiantes.

- **Criterios específicos en el caso de extinción del título**

Criterios de supresión

La enseñanza que se extingue en la UOC por la implantación del título propuesto es el segundo ciclo de Ciencias del Trabajo.

El Consejo de Gobierno de la Universidad será el encargado de determinar y revisar de forma periódica los criterios a tener en cuenta para la supresión de un título. El Consejo de Gobierno, también será el órgano que decida la supresión del título, a partir de la valoración emitida por la Comisión de título a partir de los procesos de valoración, y revisión y mejora de los programas de formación.

Los criterios que la Universidad utilizará para la extinción de un título serán los siguientes:

- Implantación de un nuevo título que sustituya la anterior.
- Reducción progresiva de estudiantes de nueva matrícula poniendo en situación crítica la viabilidad económica del título.
- Cambios de orientación de la profesión y no adecuación del perfil profesional del título a las necesidades del mercado.

Una vez acordada la extinción, se cerrará la matrícula para nuevos estudiantes, y se podrán en marcha diferentes procesos para permitir a los estudiantes matriculados poder finalizar la formación y titularse según el plan de estudios a extinguir.

Los procesos previstos son:

- Desde el primer momento, los estudiantes contarán con la ayuda del tutor para orientarlos en las matrículas para facilitar la formación y la obtención del título con la máxima calidad o para la adaptación al nuevo título.
- La UOC mantendrá como máximo la oferta completa durante 4 cursos a partir del momento que el Consejo de Gobierno acuerde su supresión. La estructura de los programas, la gestión de los docentes colaboradores y la transversalidad de los equipos de apoyo facilitan la flexibilidad en el uso de los recursos, y permiten continuar ofreciendo la formación a un grupo reducido de estudiantes.
- El estudiante podrá matricularse, durante dos cursos complementarios, con un sistema de superación de la docencia.

Mecanismos de fusión

El Grado en Relaciones Laborales y Ocupación es un título generalista y multidisciplinar susceptible de poder fusionarse con otros programas especialmente en el ámbito de las Ciencias Sociales y Jurídicas como en el ámbito de las Ciencias de la Salud. No obstante, una vez la oferta de enseñanzas adaptadas esté completamente desplegada y después de las valoraciones periódicas del contexto del título, se podrá valorar, no tanto la fusión, como la posibilidad de compartir parte del itinerario curricular con otros programas afines, dentro de la misma rama de conocimiento.

Mecanismos de publicación de la información

La Universidad dispone de una Dirección de Comunicación responsable de establecer los criterios para la publicación de la información relativa a los programas de formación a todos los niveles. Los responsables de los contenidos de la información relativa al programa son los Estudios de Economía y Empresa, responsables del Grado en Relaciones Laborales y Ocupación, estos contenidos serán tratados con el fin de facilitar su difusión a todos los grupos de interés.

Para facilitar una difusión clara a los principales grupos de interés: estudiantes, docentes y gestión, se ha establecido una Comisión mixta liderada por los responsables de la Comunicación a los estudiantes que valora para cada grupo la información pertinente, los canales apropiados y su periodicidad interés y a través de canales diversos y orientados a diferentes grupos de interés:

- Estudiantes
- Graduados
- Profesorado
- Docentes colaboradores
- Personal de gestión
- Sociedad en general

Los principales canales que se utilizan para la publicación y difusión de la información son:

- Internos (Estudiantes, Profesorado, Docentes Colaboradores y Personal de gestión)
 - o Campus Virtual
 - o Agenda virtual
 - o Intrauoc
 - o Boletín mensual digital
 - o Diari de la Trobada
 - o Correo electrónico
- Externos
 - o Portal
 - o Walk In (Món UOC)
 - o memoria anual
 - o Canal UOC a YouTube
 - o Blogs de estudios o programas
 - o Boletines para las empresas asociadas
 - o Revista Alumni
 - o Revistas académicas (Artnodes, Digithum, IDP-Dret y CC. Política ,Mosaic, Rusc, UOC Papers,...)

Para facilitar una difusión clara a los principales grupos de interés (estudiantes, docentes y personal de gestión), se ha establecido una Comisión mixta liderada por los responsables de la Comunicación a los estudiantes que valora para cada grupo la información pertinente, los canales apropiados y su periodicidad.

La Universidad dispone de mecanismos de recogida de la satisfacción de estudiantes y docentes en relación a la información que éstos reciben sobre el programa, la metodología de aprendizaje y los servicios de la universidad a través de la encuesta de "Inicio". Los resultados permiten valorar cuál es la percepción de los grupos de interés en relación a la información recibida. A través de la valoración de dichos resultados y del análisis de los Servicios de atención de consultas y de quejas, se establecen las mejoras a introducir en el proceso de información desde el equipo de Comunicación a los estudiantes, en coordinación con el resto de equipos implicados.

Al inicio de cada semestre todos los estudiantes a través del comunicado de inicio reciben información sobre los resultados de rendimiento y satisfacción de los diferentes programas de los períodos anteriores.

La Universidad dispone de mecanismos de recogida de la satisfacción de estudiantes y docentes en relación a la información que éstos reciben sobre el programa, la metodología de aprendizaje y los servicios de la Universidad a través de la encuesta de "Inicio". Los resultados permiten valorar cuál es la percepción de los grupos de interés en relación a la información recibida. A través de la valoración de dichos resultados y del análisis de los Servicios de atención de consultas y de quejas, se establecen las mejoras a introducir en el proceso de información desde el equipo de Comunicación a los estudiantes, en coordinación con el resto de equipos implicados.

10 CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

10.1 Cronograma de implantación de la titulación

Se ha previsto un calendario de implantación del título que tiene en cuenta los siguientes criterios:

- La periodificación de las asignaturas dentro del grado. En este sentido, se priorizan, en primer lugar, las asignaturas básicas, en segundo lugar las obligatorias y, por último, las optativas. Y, dentro de estos grupos se establece una prelación que considera el aprendizaje progresivo de determinadas materias.

-La disponibilidad de recursos materiales y humanos para diseñar e implementar las asignaturas del Grado en Relaciones Laborales y Ocupación.

Todo ello, ha dado como resultado el cronograma de implantación que se incluye a continuación y que pone de manifiesto que el título podría estar implantada en su totalidad después de ocho semestres de su puesta en marcha:

Grado de Relaciones Laborales y Ocupación			
Curso 1º.	1 ^{er} semestre	Introducción al derecho	Básica
		Introducción a la economía	Básica
		Fundamentos psicosociales del comportamiento humano	Básica
		Iniciativa emprendedora	Básica
		Introducción a las competencias TIC	Básica
	2º semestre	Técnicas de expresión, argumentación y negociación	Básica
		Introducción a la empresa	Básica
		Métodos de investigación cualitativa	Básica
		Personas y organizaciones	Básica
		Idioma moderno I	Básica
Curso 2º.	1 ^{er} semestre	Derecho público	Obligatoria
		Derecho de empresa	Obligatoria
		Organización de empresas	Obligatoria
		Sociopsicología del trabajo	Obligatoria
		Fundamentos de estadística	Obligatoria
	2º semestre	Derecho del trabajo individual I	Obligatoria
		Derecho del trabajo colectivo	Obligatoria

		Política y dirección de personas	Obligatori a
		Introducción a la información financiera	Obligatori a
		Teoría de las relaciones laborales	Obligatori a
Curso 3º.	1 ^{er} semestre	Derecho del trabajo individual II	Obligatori a
		Economía del trabajo I	Obligatori a
		Políticas sociolaborales	Obligatori a
		Negociación y gestión del conflicto en las organizaciones	Obligatori a
		Fundamentos y ámbito jurídico de la prevención de riesgos laborales	Obligatori a
	2º semestre	Derecho fiscal	Obligatori a
		Derecho de la Seguridad Social I	Obligatori a
		Introducción al derecho procesal	Obligatori a
		Problemáticas psicosociales del mundo contemporáneo	Obligatori a
		Idioma moderno II	Obligatori a
		Derecho procesal laboral	Obligatori a
		Derecho de la Seguridad Social II	Obligatori a
Curso 4º.	1 ^{er} semestre	Auditoría sociolaboral I	Optativa
		Auditoría sociolaboral II	Optativa
		Trabajo y sociedad del conocimiento	Optativa
		Gestión de la prevención de riesgos laborales y técnicas afines	Optativa
		Seguridad en el trabajo	Optativa
		Dirección estratégica	Optativa
		Derecho de la función pública	Optativa
		Habilidades directivas	Optativa
		Psicología de las organizaciones	Optativa
		Psicología del puesto de trabajo y del desarrollo profesional	Optativa
		Comunicación y marketing Interno	Optativa
		Retenciones fiscales y gestiones Tributarias	Optativa
		Mediación y arbitraje	Optativa
		Nacionalidad y extranjería	Optativa
		Gestión y desarrollo de recursos humanos	Optativa
		Economía del trabajo II	Optativa
	2º semestre	Derecho de las infracciones y sanciones administrativas y laborales	Optativa
		Derecho de la dependencia	Optativa
		Gestión por competencias	Optativa
		Procesos psicosociales y salud laboral	Optativa
		Género y trabajo	Optativa

	Colectivos socialmente vulnerables e inserción laboral	Optativa
	Políticas de ocupación	Optativa
	El mercado de trabajo europeo	Optativa
	Modalidades de contratación, nóminas y seguros sociales	Optativa
	Derecho social internacional y comunitario	Optativa
	Gestión de la calidad	Optativa
	Trabajo y calidad de vida	Optativa
	Gestión del cambio	Optativa
	Gestión de equipos de trabajo	Optativa
	Prácticas externas	Optativa
	Trabajo Final de Grado	Obligatoria

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

Los estudiantes que actualmente están cursando el segundo ciclo de Ciencias del Trabajo de la UOC se podrán adaptar al nuevo Grado en Relaciones Laborales y Ocupación de la UOC, desde la entrada en funcionamiento del mismo. La previsión de correspondencias entre las asignaturas actuales del título al que sustituye el grado en Relaciones Laborales y Ocupación y éste, de acuerdo con la propuesta inicial de descriptores de las asignaturas del nuevo grado, se muestran en la tabla siguiente.

SEGUNDO CICLO DE CIENCIAS DEL TRABAJO			GRADO EN RELACIONES LABORALES Y OCUPACIÓN		
Asignatura	Créditos	Tipología	Asignatura	Créditos	Tipología
Auditoría sociolaboral I	4,5	troncal	Auditoría sociolaboral I	6	optativa
Auditoría sociolaboral II	4,5	troncal	Auditoría sociolaboral II	6	optativa
Economía del trabajo I	6	troncal	Economía del trabajo I	6	obligatoria
Economía del trabajo II	6	troncal	Economía del trabajo II	6	optativa
Negociación de conflictos II	4,5	troncal	Negociación y gestión del conflicto en las organizaciones	6	obligatoria
Multimedia y comunicación para Economía y Empresa	4,5	obligatoria	Introducción a las competencias TIC	6	básica
Política y dirección de personas	4,5	obligatoria	Política y dirección de personas	6	obligatoria
Técnicas cuantitativas aplicadas a las ciencias del trabajo	4,5	obligatoria	Fundamentos de estadística	6	obligatoria
Trabajo y sociedad del conocimiento	4,5	obligatoria	Trabajo y sociedad del conocimiento	6	optativa
Comunicación y marketing interno	6	optativa	Comunicación y marketing interno	6	optativa
Desarrollo del factor humano	6	optativa	Gestión y desarrollo de los recursos humanos	6	optativa
El mercado de trabajo europeo	6	optativa	El mercado de trabajo europeo	6	optativa
Inglés III	4,5	optativa	Idioma moderno II	6	obligatoria
Políticas de ocupación	6	optativa	Políticas de ocupación	6	optativa
Prevención de riesgos laborales I	6	optativa	Fundamentos y ámbito jurídico de la prevención	6	obligatoria
Prevención de riesgos laborales II	6	optativa	Gestión de la prevención y técnicas afines	6	optativa

Prevención de riesgos laborales III	6	optativa	Seguridad en el trabajo	6	optativa
Psicología de las organizaciones	6	optativa	Psicología de las organizaciones	6	optativa
Dirección de operaciones	6	optativa	-	-	-
Economía del conocimiento	6	optativa	-	-	-
Evaluación e intervención social en las organizaciones	6	optativa	-	-	-
Integración europea	6	optativa	-	-	-
Las organizaciones sin finalidad de lucro	6	optativa	-	-	-
Macroeconomía	6	optativa	-	-	-
Negociación de conflictos I	4,5	troncal	-	-	-
Psicología del conflicto y la litigación	6	optativa	-	-	-
Sistemas de información en la empresa	6	optativa	-	-	-
COMPLEMENTOS DE FORMACIÓN					
Asignatura	Créditos	Tipología	Asignatura	Créditos	Tipología
Fundamentos sociales del comportamiento humano	6	CdF	Fundamentos sociales del comportamiento humano	6	básica
Introducción a la economía	6	CdF	Introducción a la economía	6	básica
Introducción al derecho	6	CdF	Introducción al derecho	6	básica
Organización y administración de empresas I	6	CdF	Introducción a la empresa	6	básica
Fundamentos de psicología social	6	CdF	-	-	-
Ciencia política	6	CdF	-	-	-
Psicología	6	CdF	-	-	-
Retos actuales de la política	6	CdF	-	-	-
Sociología	6	CdF	-	-	-
Agrupación de asignaturas					
Asignatura	Créditos	Tipología	Asignatura	Créditos	Tipología
Dirección estratégica y política de empresa I	4,5	troncal			
Dirección estratégica y política de empresa II	4,5	troncal	Dirección estratégica	6	optativa
Políticas sociolaborales I	6	troncal			
Políticas sociolaborales II	6	troncal	Políticas sociolaborales	6	obligatoria
Teoría de las relaciones laborales I	4,5	troncal			
Teoría de las relaciones laborales II	4,5	troncal	Teoría de las relaciones laborales	6	obligatoria
Introducción al derecho	6	CdF	Introducción al derecho	6	básica
Derecho mercantil I	6	CdF	Derecho de empresa	6	obligatoria
Inglés I	4,5	optativa			
Inglés II	4,5	optativa	Idioma moderno: Inglés I	6	básica

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

La implantación del Grado en Relaciones Laborales y Ocupación de la UOC supone la extinción del segundo ciclo de Ciencias del Trabajo que se venía impartiendo en esta Universidad.

ANEXO 1. MAPA DE COMPETENCIAS DEL GRADO

Grado en Ciencias Laborales																							
		Competencias transversales										Competencias específicas											
Créditos	Asignaturas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
B á s i c o s	Introducción al derecho		SI													SI	SI						
	Introducción a la economía		SI									SI	SI										
	Fundamentos psicosociales del comportamiento humano		SI	SI									SI										
	Iniciativa emprendedora				SI						SI	SI											
	Introducción a las competencias TIC		SI				SI			SI													
	Técnicas de Expresión, argumentación y negociación							SI								SI	SI						
	Introducción a la empresa	SI	SI									SI											
	Métodos de investigación cualitativa		SI				SI												SI				
	Personas y organizaciones	SI					SI	SI				SI							SI				
	Idioma moderno: Inglés I						SI		SI														
O b j e t i v o s	Derecho público		SI													SI	SI						
	Derecho de empresa		SI													SI	SI						
	Organización de empresas	SI	SI	SI								SI							SI				
	Sociopsicología del trabajo		SI		SI	SI							SI										
	Fundamentos de estadística									SI									SI				
	Derecho del trabajo Individual I				SI											SI		SI		SI	SI	SI	
	Derecho del trabajo colectivo					SI										SI		SI			SI		
	Política y dirección de personas	SI		SI								SI						SI	SI				
	Introducción a la información financiera		SI									SI											
	Teoría de las relaciones laborales						SI					SI	SI										
	Derecho del trabajo individual II				SI										SI		SI				SI	SI	
	Economía del trabajo I		SI									SI	SI										
	Políticas sociolaborales	SI		SI					SI			SI								SI			
	Negociación y gestión del conflicto en las organizaciones	SI	SI						SI					SI									
	Fundamentos y ámbito jurídico de la prevención de riesgos laboral	SI		SI											SI								
	Derecho fiscal		SI														SI	SI					SI
	Derecho de la Seguridad Social I				SI										SI	SI		SI			SI	SI	
	Introducción al derecho procesal								SI								SI	SI					SI
	Problemáticas psicosociales del mundo contemporáneo		SI	SI		SI	SI						SI	SI									
	Idioma moderno: Inglés II						SI		SI														
	Derecho de la Seguridad Social II				SI											SI		SI				SI	SI
Derecho procesal laboral					SI			SI									SI				SI	SI	
	Trabajo final de grado	SI	SI	SI	SI	SI			SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	

Grado en Ciencias Laborales																							
		Competencias transversales										Competencias específicas											
Créditos	Asignaturas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
O p t a t i v a s	Derecho de la función pública					SI											SI				SI	SI	
	Retenciones fiscales y gestiones tributarias				SI																SI	SI	
	Mediación y arbitraje								SI								SI				SI	SI	
	Nacionalidad y extranjería					SI											SI				SI	SI	
	Derecho de las infracciones y sanciones administrativas y laborales					SI															SI	SI	
	Derecho de la dependencia					SI												SI				SI	
	Modalidades de contratación, nóminas y seguros sociales				SI													SI				SI	
	Derecho social internacional y comunitario									SI						SI		SI					
	Auditoría sociolaboral I	SI	SI												SI					SI			
	Auditoría sociolaboral II	SI	SI												SI					SI			
	Procesos psicosociales y salud laboral	SI	SI											SI	SI								
	Gestión y desarrollo de los recursos humanos	SI		SI	SI		SI						SI						SI	SI			
	Gestión de la calidad			SI	SI	SI									SI					SI			
	Gestión de la prevención de riesgos laborales y técnicas afines				SI										SI					SI			
	Seguridad en el trabajo				SI										SI					SI			
	Psicología del puesto de trabajo y del desarrollo profesional	SI	SI	SI			SI						SI						SI	SI			
	Psicología de las organizaciones	SI	SI										SI						SI	SI			
	Gestión por competencias		SI	SI			SI						SI						SI	SI			
	Gestión de equipos de trabajo	SI	SI				SI						SI						SI				
	Dirección estratégica	SI	SI	SI																SI			
	Comunicación y marketing Interno						SI						SI						SI	SI			
	Habilidades directivas			SI			SI					SI	SI							SI			
	Gestión del cambio						SI					SI	SI						SI	SI			
	Colectivos socialmente vulnerables e inserción laboral	SI		SI			SI							SI							SI		
	Género y trabajo		SI		SI	SI								SI						SI	SI		
	Trabajo y calidad de vida	SI			SI	SI								SI						SI	SI		
	Trabajo y sociedad del conocimiento					SI								SI						SI	SI		
	Economía del trabajo II		SI										SI	SI							SI		
	Políticas de ocupación		SI											SI							SI		
	El mercado de trabajo europeo		SI										SI	SI							SI		
	Prácticas externas	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

Competencias transversales	
1.	Capacidad para adoptar actitudes y comportamientos de acuerdo con una práctica profesional ética y responsable.
2.	Capacidad para buscar, identificar, organizar y utilizar adecuadamente la información.
3.	Capacidad para analizar, organizar y planificar la propia actividad de manera óptima.
4.	Capacidad para el aprendizaje autónomo y la adaptación a nuevas situaciones.
5.	Capacidad para el análisis crítico y la síntesis.
6.	Capacidad para trabajar en equipo y en red en entornos multidisciplinares.
7.	Capacidad para la argumentación, negociación, mediación y resolución de conflictos.
8.	Capacidad para comunicar correctamente tanto en las lenguas propias como en una lengua extranjera.
9.	Capacidad para el uso y aplicación de las TIC en el ámbito académico y profesional.
10.	Capacidad para emprender en el ámbito profesional.
Competencias específicas	
11.	Capacidad para analizar y explicar el comportamiento del mercado de trabajo y de los agentes implicados en las relaciones laborales.
12.	Capacidad para explicar la relación entre los procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.
13.	Capacidad para analizar las relaciones y los riesgos laborales que se derivan del factor trabajo dentro de las organizaciones, con la finalidad de determinar su adecuación a los principios organizacionales, a las políticas establecidas por la dirección y a las exigencias legales.
14.	Capacidad para identificar los principios jurídicos, así como las instituciones jurídicas específicas del ámbito laboral.
15.	Capacidad para analizar la realidad social desde la perspectiva del derecho como sistema regulador de las relaciones sociales.
16.	Capacidad para interpretar el sistema jurídico desde una perspectiva interdisciplinaria y de acuerdo con los valores éticos, para aplicarlos a supuestos fácticos.
17.	Capacidad para elaborar y aplicar las estrategias de recursos humanos, en todos los niveles organizativos.
18.	Capacidad para diseñar planes de actuación en el ámbito laboral y organizacional, a partir del análisis y el diagnóstico obtenido aplicando técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social.
19.	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar políticas de ocupación y estrategias de promoción socioeconómica e inserción laboral.
20.	Capacidad para asesorar y gestionar en materia de contratación laboral, ocupación, seguridad social y protección social complementaria.
21.	Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.

**ANEXO 2. TABLA RESUMEN DEL PROFESORADO
DIRECTAMENTE IMPLICADO EN EL GRADO**

Tabla resumen del profesorado directamente implicado en el Grado

Profesorado	Categoría/ Relación Contractual y Dedicación al título	Titulación y Experiencia académica	Líneas de investigación	Experiencia profesional	Área de Conocimiento
Marc Badia Miró	Profesor /Relación contractual de carácter laboral Dedicación a tiempo completo y en régimen de exclusividad.	Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales Universidad de Barcelona (2008) Licenciado en Economía (2001) Entre 5 y 10 años de experiencia académica.	L. Investigación: - Historia Económica Mundial - Geografía Económica Proyectos último quinquenio: - 2006 – 2007. Globalización, Desigualdad Económica y Políticas Públicas en Perspectiva Histórica - 2005 – 2007. Revoluciones tecnológicas y crecimiento económico en España, 1785-1985: un enfoque de historia industrial. Publicaciones más relevantes: Artículos: -Yáñez, C.; Badia-Miró, M. (2007). “Las importaciones de relojes y automóviles en América Latina durante 1925. Una aproximación desde el punto de vista de la renta y su distribución”. Revista de Historia Industrial, 35, 3, p. 143-164. - Badia-Miró, M.; Rodríguez-Valle, F. (2005). “Una nueva metodología para la reconstrucción de la evolución histórica del paisaje agrario”. GeoFocus (Artículos), nº 5, p. 69-78. Capítulos de Libro: - Badia-Miró, M. (2008). “The Ports of Northern Chile: A Mining History in Long-run Perspective, 1880-2002.” dentro de Bergholm, T.; Fischer, L.R. and Tonizzli, E. edits. Making Global and Local Connections: Historical Perspectives on Ports a Research in Maritime History No. 35 series. - Garrabou, R.; Tello, E.; Cussó, X.; Badia-Miró, M. (2008). “Explaining agrarian specialization in an advanced organic economy: cereal production, consumption and trade in the province of Barcelona (Spain) in the mid-19 th century”, dentro de: Beaur, G. and Pinilla, V. edits. The impact of markets in the management of the rural land. COST A35 Programme for the Study of European Rural Societies, Brepols Pub., Turnhout/New York. - Documentos de Trabajo Badia-Miró, M; Carreras-Marín, A. (2007). “Fiabilidad de las estadísticas de comercio exterior referentes a América Latina y el Caribe (1908 – 1930): Una aproximación al patrón geográfico de las discrepancias distributivas a través del carbón”. AEHE Documentos de trabajo. Nº 0801. - Badia-Miró, M; Carreras-Marín, A. (2007). “Trading with the Caribbean: An Economic Geography of Coal, 1890-1930”. Documents de Treball de la Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales. Universitat de Barcelona. Col·lecció d'Economia. Núm. 172. Tesis doctoral: “La localización de la actividad económica en Chile, 1890 - 1973. Su impacto de	Participación en congresos nacionales e internacionales dentro del ámbito de la historia económica: - 2008. Lains, P.; Guilera, J.; Badia-Miró, M. <i>Regional GDP across Portugal, 1900-2000. Workshop Regional GDP across Europe, 1900-2000.</i> 9-11 May 2008, The University of Warwick, CSGR (in cooperation with Universidad Carlos III, Madrid). Warwick. Gran Bretanya. Warwick. Gran Bretanya. -2007. Badia-Miró, M.; Blasco, Y.; Lozano, S.; Soler, R. (2007). <i>An investment social network beside the Banco de Barcelona, an unusual case?</i> . Paper presendo en el XXVII congreso de la APHES, Lisboa, Portugal. - 2007. Badia-Miró, M.; Blasco, Y. i Lozano, S. <i>The emergence of a social investment network around an issuing bank: El Banco de Barcelona 1844-56.</i> Paper presentado en el congreso anual de la Economic History Society a Exeter. Gran Bretanya. - 2007. Aravena, C.; Badia-Miró, M.; Hofman, A.; Hurtado, C. i Jofré, J. Growth, <i>Productivity and ICT for Latin America (1950-2005)</i> . Paper presentado en el seminario Growth, Productivity and ICT que se realizó en la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe – Naciones Unidas). Santiago de Chile. Chile. - 2006. Badia-Miró, M. <i>The Ports of Northern Chile: A Mining History in Long-run Perspective, 1880-2002.</i> Paper presentado en el XIV Economic History Internacional Congress. Sesión 58, Making Global and Local Connections: Historical Perspectives on Port Economics. Helsinki. Finlandia. - 2006. Yáñez, C.; Badia, Miró, M. <i>Cuando América Latina y el Caribe consumía</i>	Estadística e Investigación Operativa.

Tabla resumen del profesorado directamente implicado en el Grado

Profesorado	Categoría/ Relación Contractual y Dedicación al título	Titulación y Experiencia académica	Líneas de investigación	Experiencia profesional	Área de Conocimiento
			largo plazo". Dirigida por el Dr. César Yañez Gallardo.	<i>solamente automóviles importados, 1902-1930.</i> Paper presentado en el 52º Congreso Americanista. Sevilla. España. - 2005. Badia-Miró, M.; Rodríguez-Valle, F. <i>Metodología utilizada y resultados obtenidos para su integración en un SIG. El caso de Sant Sadurní d'Anoia.</i> Paper presentado en el Seminario de historia de la cartografía. Institut Cartogràfic de Catalunya. Barcelona. España.	
Josep Maria Batalla	Profesor/Relación contractual de carácter laboral Dedicación a tiempo completo y en régimen de exclusividad.	Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales Universidad de Barcelona (2009) Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales (1994). Más de 10 años de experiencia académica	L. Investigación: - Formación en la empresa. - e-learning. Proyectos último quinquenio: - Proyecto Productividad y competitividad en Cataluña Proyecto Internet Cataluña (PIC) - Empresas (Generalitat de Catalunya). Publicaciones más relevantes: - Vilaseca, J; Torrent, J i Batalla, JM. (2005) "La formación virtual y la empresa red". Actas de las XIV Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación. Septiembre 2005, pág. 375-390. Ed.: AEDE. ISBN: 609-7135-X. - Vilaseca, J; Torrent, J.; Meseguer, A.; Batalla, JM. i Martínez, MJ. (2006) "Los determinantes de la formación en la empresa: trabajadores directivos versus no directivos". Investigaciones de Economía de la Educación. Núm. 1, Setembre 2006, pág. 283-297. Ed.: AEDE. ISBN: 84-935057-8-1. - Batalla, JM.; Martínez MJ.; Meseguer, A. i Vilaseca, J. (2007) "La decisión empresarial de formar a los trabajadores directivos y no directivos". Investigaciones de Economía de la Educación. Núm. 2, Juliol 2007, pág. 281-292. Ed.: AEDE. ISBN: 84-96477-83-5.	- Contribución a congresos y jornadas eminentemente profesionales, como XIV Jornadas de Economía de la Educación. Oviedo. XV Jornadas de Economía de la Educación. Granada. I Encuentro de Economía laboral y de la Educación. Gran Canaria. VII Jornadas de Economía Laboral. Gran Canaria	Economía Aplicada
Ignasi Beltran de Heredia Ruiz	Profesor/Relación contractual de carácter laboral Dedicación a tiempo completo y en régimen de exclusividad.	- Doctor en Derecho, Universidad Ramon Llull, 2008. -Diploma de Estudios Avanzado - Universitat de Barcelona.	- Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. - Análisis Económico del Derecho.	-Tras cursar la Licenciatura y Master en Derecho en ESADE – Universitat Ramon Llull (1994-1999), Barcelona, trabajó en la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en su sede en Ginebra, durante el segundo semestre del año 2000.	Derecho del Trabajo

Tabla resumen del profesorado directamente implicado en el Grado

Profesorado	Categoría/ Relación Contractual y Dedicación al título	Titulación y Experiencia académica	Líneas de investigación	Experiencia profesional	Área de Conocimiento
		<p>- Master en Derecho. ESADE – Universitat Ramon Llull.</p> <p>- Licenciado en Derecho. ESADE - Universitat Ramon Llull.</p> <p>Entre 5 y 10 años de experiencia académica</p>			
Agustí Cerrillo Martínez	<p>Profesor Agregado/Relación contractual de carácter laboral</p> <p>Dedicación a tiempo completo y en régimen de exclusividad.</p>	<p>- Licenciada en Derecho, Universidad de Barcelona, 1994.</p> <p>- Doctor en Derecho, Universidad de Barcelona, 2003.</p> <p>Más de 10 años de experiencia académica.</p>	<p>- Área 1: Administración electrónica</p> <p>- Área 2: Gobernanza y derecho administrativo</p> <p>1. Qualitat i responsabilitat en la difusió d'informació pública a internet (con A. Galán Galán). Barcelona: Escola d'Administració Pública de Catalunya (2007) ISBN 978-84-393-7625-5</p> <p>2.Cerrillo i Martínez, A. (coord.) La governança i bona administració a Catalunya. Barcelona: Escola d'Administració Pública de Catalunya ISBN 978-84-393-7574-6 (2007)</p> <p>3. Administración electrónica. Cizur-Menor: Aranzadi (2007) ISBN 978-84-8355-455-5</p> <p>4.Los órganos colegiados electrónicos Las tecnologías de la información y el conocimiento en el funcionamiento de los órganos colegiados de la Administración. Cizur-Menor: Aranzadi (2006). ISBN: 84-8355-000-8</p>		Derecho Administrativo

Tabla resumen del profesorado directamente implicado en el Grado

Profesorado	Categoría/ Relación Contractual y Dedicación al título	Titulación y Experiencia académica	Líneas de investigación	Experiencia profesional	Área de Conocimiento
Pau Cortadas Guasch	Profesor/Relación contractual de carácter laboral Dedicación a tiempo completo y en régimen de exclusividad.	Licenciado en Ciencias Económicas por la Universitat de Barcelona (2000). Master y DEA en Sociedad de la Información y el Conocimiento por la UOC (2005) Entre 5 y 10 años de experiencia académica.	L. Investigación: - Teoría económica y crecimiento. - Economía del trabajo. Participación universitaria - 2004-2005: Participación en el Grupo de trabajo de Metodología e innovación docente, UOC. - 2005: Participación en el Grupo de discusión sobre los Recursos del aula, UOC. - 2005-2006J. Vilaseca (dir); A.Meseguer y P. Ficapal (coord). "Projecte Schultz. Formació virtual a través de guies d'aprenentatge per al desenvolupament de competències dels Estudis d'Economia i Empresa" <i>Ajut per l'adopció del sistema de crèdits europeus (ECTS) a les Universitats catalanes</i> . Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca; AGAUR. Generalitat de Catalunya - 2006: Participación en el proyecto europeo E-clue: Comparativa de cuatro áreas innovadoras (Manresa, Mataró, Eindhoven i Praga). Publicaciones más relevantes: - Oliva, M.; Lladós, J.; Cortadas, P.; López, F.X.; Duch, N.; Ponce, X. (2006) Economía, Mercados y conducta. Barcelona: Editorial UOC - Vilaseca, J.; Meseguer, A.; Ficapal, P.; Torrent, J.; Cortadas, P. "E-learning y desarrollo de competencias: la micronización de contenidos en Economía y Empresa." [Documento de trabajo en línea]. http://portal.uoc.edu/west/media/F-378-1171.pdf - Vilaseca, J.; Meseguer, A.; Ficapal, P.; Torrent, J.; Cortadas, P. "E-learning, competencias y micronización de contenidos en Economía y Empresa", a I. J. MARTINEZ; F.M. SANTERO; P. ISAÍAS; J. M. GUTIÉRREZ (eds). Actas da Conferencia Iadis Ibero-Americana WWW/Internet 2006. IADIS international association for development of information society.	Ponencias en congresos - Junio 2006: "E-learning y desarrollo de competencias: la micronización de contenidos en Economía y Empresa". XIV Jornadas Universitarias de Tecnología Educativa. Santiago de Compostela. - Octubre 2006: "E-learning, competencias y micronización de contenidos en Economía y Empresa." Conferencia Ibero-Americana IADIS WWW/Internet 2006. Murcia.	Fundamentos del Análisis Económico
Ana Maria Delgado García	Profesora Agregada/Relación contractual de carácter laboral Dedicación a tiempo completo y en régimen de exclusividad.	Licenciada en Derecho, Universidad de Barcelona, 1992. Doctora en Derecho, Universidad de Barcelona, 1997. Más de 10 años de	- Área 1: Obligados tributarios. - Área 2: Procedimientos tributarios. - Área 3: Fiscalidad y tecnologías de la información y la comunicación. - Área 4: Fiscalidad de las prestaciones sociales y de la previsión social complementaria - Área 5: Aspectos fiscales de la discapacidad y la dependencia -El deber de información y asistencia a los obligados tributarios, conjuntamente		Derecho Financiero y Tributario

Tabla resumen del profesorado directamente implicado en el Grado

Profesorado	Categoría/ Relación Contractual y Dedicación al título	Titulación y Experiencia académica	Líneas de investigación	Experiencia profesional	Área de Conocimiento
		experiencia académica.	<p>con R. Oliver, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004, 243 págs. ISBN: 84-8456-060-0.</p> <p>-2005: Las tecnologías informáticas y telemáticas en la nueva Ley General Tributaria, conjuntamente con R. Oliver, Revista Española de Derecho Financiero, nº 125, págs. 41-73. ISSN: 0210-8453.</p> <p>-2006. Normas comunes sobre actuaciones y procedimientos tributarios, conjuntamente con R. Oliver, en "Estudios de la Ley General Tributaria", Lex Nova, Valladolid, 2006, págs. 403 a 500. ISBN: 84-7557-140-9.</p>		
Pilar Ficapal Cusí	<p>Profesora/Relación contractual de carácter laboral</p> <p>Dedicación a tiempo completo y en régimen de exclusividad.</p>	<p>Doctora en Sociedad de la Información y el Conocimiento. IN3_UOC (2008)</p> <p>DEA Recursos Humanos y Organizaciones por Universidad de Barcelona (2003)</p> <p>Licenciada en Psicología por Universidad Autónoma de Barcelona (1992)</p> <p>Diplomada en Magisterio. Blanquerna - U. Ramon Llull (1987)</p> <p>Entre 5 y 10 años de experiencia académica.</p>	<p>Investigadora del grupo de Investigación Interdisciplinaria sobre les TIC: i2TIC. IN3 (2007- actualidad)</p> <p>Investigadora del Grupo de Investigación ONE (Observatori de la Nova Economia). IN3. (2002-2007)</p> <p>L. Investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis de las transformaciones del trabajo en el proceso de transformación de la economía y la sociedad del conocimiento. - TIC, personas, organización del trabajo y resultados <p>Tesis doctoral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "TIC, canvi organitzatiu i qualificació del treball. Una aproximació empírica a les fonts de la productivitat del treball de l'empresa catalana", dirigida por el Dr. Joan Torrent (2008) <p>Proyectos último quinquenio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - J. Viaseca ; J. Torrent (dir). Proyecto Internet Catalunya (segunda fase). La empresa red. TIC, productividad y competitividad. Proyecto financiado por la Generalitat de Catalunya. 2005-2008 - J. Vilaseca (dir); A.Meseguer y P. Ficapal (coord). "Projecte Schultz. Formació virtual a través de guies d'aprenentatge per al desenvolupament de competències dels Estudis d'Economia i Empresa" <i>Ajut per l'adopció del sistema de crèdits europeus (ECTS) a les Universitats catalanes</i>. Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca; AGAUR. Generalitat de Catalunya (2005- 2006). - P. Ficapal y E.Rimbau. <i>Proyecto RAEP (Reconocimiento del aprendizaje adquirido por medio de la experiencia profesional y de otro tipo) en el I Master en Direcció de Recursos Humans de la UOC</i>. Estudios de Economía y 	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección académica del Máster Dirección de Recursos Humanos (UOC). (2003- actualidad) - Coordinación académica del Máster Dirección de RRHH (2003-actualidad) - Coordinación académica del Máster Prevención de Riesgos Laborales (UOC) (2004) - Consultoría Formación de Postgrado Master en Dirección de RRHH: "Las relaciones laborales en la economía del conocimiento" (UOC) (2004-actualidad) - Consultoría de las asignaturas (2000- actualidad alternativamente): Prácticas empresariales; Recursos humanos I (Ciencias Empresariales y Administración y Dirección de Empresas), Política y dirección de personas, Comunicación y marketing interno (Ciencias del Trabajo) 	Organización de Empresas

Tabla resumen del profesorado directamente implicado en el Grado

Profesorado	Categoría/ Relación Contractual y Dedicación al título	Titulación y Experiencia académica	Líneas de investigación	Experiencia profesional	Área de Conocimiento
			<p>Empresa y Formación de Posgrado. UOC (Marzo 2005).</p> <p>- Beca de investigación "Economia, empresa i territori a l'Euram" concedida por el Institut d'Economia i Empresa Ignasi Villalonga. Proyecto de investigación "Tecnologies de la Informació i la Comunicació (TIC), treball i canvi organitzatiu" (2004-2005)</p> <p>- J. Vilaseca y J. Torrent (directores). Proyecto Internet Catalunya (primera fase): las TIC y la empresa catalana. <i>Investigación financiada por la Generalitat de Catalunya. 2002-2004.</i></p> <p>Publicaciones más relevantes: Artículos en revistas</p> <p>J. Torrent y P. Ficapal (2008). "Advanced Human Resources Management Practices: Types and Determinants in Catalan Firms", <i>International Journal of Manpower</i> (en revisió).</p> <p>P.Ficapal (2008). "La organización en red del trabajo: una aproximación empírica para la empresa catalana", <i>UOC Papers, Revista sobre la societat del coneixement</i>. Núm. 6, pp. 15-32</p> <p>J. Vilaseca; A. Meseguer; P. Ficapal; J. Torrent y P. Cortadas (2006). "E-learning y desarrollo de competencias: La micronización de contenidos en Economía y Empresa", <i>Revista Latinoamericana de Tecnología Educativa</i>. Vol. 5. Núm. 2, pp. 113-147.</p> <p>Capítulos de libro</p> <p>J. Torrent y P. Ficapal. (2008). "TIC, organización y productividad del trabajo. Un análisis de las fuentes co-innovadoras de la eficiencia laboral en la empresa catalana" en FUNDACIÓN SEPI (ed.). <i>Nuevas tecnologías y mercado de trabajo</i>. Madrid: Mundi Prensa.</p> <p>J. Torrent y P. Ficapal (2008). "los recursos humanos en la empresa red" en J. Torrent <i>et al.</i> (2008). <i>La empresa red. Tecnologías de la información y la comunicación (TIC), productividad y competitividad</i>. Barcelona: Ariel.</p> <p>J. Torrent; P. Ficapal y A. Díaz (2008). "Los hechos y las fuentes de la productividad empresarial en Cataluña" en J. Torrent <i>et al.</i> (2008). <i>La empresa red. Tecnologías de la información y la comunicación (TIC), productividad y competitividad</i>. Barcelona: Ariel.</p>		

Tabla resumen del profesorado directamente implicado en el Grado

Profesorado	Categoría/ Relación Contractual y Dedicación al título	Titulación y Experiencia académica	Líneas de investigación	Experiencia profesional	Área de Conocimiento
			<p>J. Torrent.; A. Díaz y P. Ficapal (2008). “Cambio tecnológico digital, ocupación y salarios en la empresa catalana” en J. Torrent <i>et al.</i> (2008). <i>La empresa red. Tecnologías de la información y la comunicación (TIC), productividad y competitividad</i>. Barcelona: Ariel.</p> <p>J. Vilaseca y J. Torrent (coord.) (2005). <i>Cap a l'empresa xarxa. Les TIC i les transformacions de l'activitat empresarial a Catalunya</i>. Barcelona: Editorial UOC y Centre d'Innovació i Desenvolupament Empresarial (CIDEM).</p> <p>J. Vilaseca; J. Torrent; J. Lladós y P. Ficapal (2004). <i>TIC i treball a Catalunya. Les transformacions del món laboral a la nova economia</i>. Barcelona: Consejo de Trabajo, Económico y Social (CTESC) de la Generalitat de Catalunya.</p> <p>J. Vilaseca; J. Torrent; J. Lladós; P. Ficapal y M.M. Sabadell (2004). <i>El Teletreball a Catalunya. Conceptes, tipologies, mètriques i polítiques</i>. Barcelona: Consejo de Trabajo, Económico y Social (CTESC) de la Generalitat de Catalunya.</p>		
Ana M ^a Gálvez Mozo	<p>Profesora Agregada/Relación contractual de carácter laboral</p> <p>Dedicación a tiempo completo y en régimen de exclusividad.</p>	<p>Doctora en Psicología, 2004</p> <p>Licenciada en Psicología, 1992</p> <p>Más de 10 años de experiencia académica.</p>	<p>L. Investigación: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, Organizaciones y TICs</p> <p>Proyectos último quinquenio:</p> <p>- (2005-2008) Investigadora principal del I+D+I Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TICs: un análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas. Financiado por el Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Secretaría General de Políticas de Igualdad. Instituto de la Mujer. Programa: acción estratégica sobre fomento de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Referencia 79/05</p> <p>- (2002-2004). Cátedra en comunidades virtuales de Telefónica. (Instituto interdisciplinario de investigación sobre Internet. (IN3. Universitat Oberta de Catalunya.). Participación en el proyecto “La piel de la web: los foros electrónicos como espacios de sociabilidad”</p> <p>- (2001). Institut català de la Dona. Generalitat de Catalunya (ICD). Participación en el proyecto “Entre dones a la xarxa: Un estudi sobre les interaccions socials entre dones en espais de conversa electrònics”.</p> <p>- 2000. Ministerio de Educación y Cultura. Dirección General de Enseñanza</p>	<p>- 1999-2000. GECSA –“Gestió del Coneixement”. Responsable de Formación de Virt@ula Caixa -la Intranet de “La Caixa”</p> <p>- 1998-1999. Asociación JOIA –Generalitat de Catalunya- Responsable de orientación profesional.</p> <p>- 1994-1999. GENERALITAT DE CATALUNYA. Departament de Treball. Centre d'Innovació i formació profesional. Coordinadora- Responsable de los Programas y Acciones de inserción laboral.</p>	Psicología de las Organizaciones y del Trabajo

Tabla resumen del profesorado directamente implicado en el Grado

Profesorado	Categoría/ Relación Contractual y Dedicación al título	Titulación y Experiencia académica	Líneas de investigación	Experiencia profesional	Área de Conocimiento
			<p>Superior e Investigación Científica (Acciones integradas). Participación en el proyecto: "La virtualización de las instituciones: el impacto de las TICs en los usuarios de las organizaciones"</p> <p>-(1998-2000). 1ª convocatoria interna de ayudas para la investigación. Universitat Oberta de Catalunya. Participación en el proyecto. "La sociabilidad en el campus virtual : una aproximación al estudio de las comunicaciones, interacciones y relaciones sociales de los estudiantes de la UOC"</p> <p>Publicaciones más relevantes: Tirado, Francisco y Gálvez, Ana Mª. (2008). Positioning Theory and Discourse Analysis: Some tools for social interaction analysis. Historical Social Research/ Historische Sozialforschung. 33(1): 224-251</p> <p>Gálvez, Ana Mª; Pérez, Carmen. (2007). Estrategias de conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que teletrabajan. Psicología social: Un encuentro de perspectivas. Guillen Gestoso, Carlos i Guil Bozal, Rocío (eds.)</p> <p>Gálvez, Ana Mª (2006). Sociabilidad en pantalla. Un estudio de la interacción en los entornos virtuales. AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana. Ed. Electrónica: www.aibr.org. ISSN: 1578-9705. Número: Especial de Noviembre</p>		
Luís Alfonso Garay Tamajón	<p>Profesor/Relación contractual de carácter laboral</p> <p>Dedicación a tiempo completo y en régimen de exclusividad.</p>	<p>Doctor en Economía por la Universidad Autónoma de Barcelona (2007)</p> <p>Licenciado en Economía (1997)</p> <p>Entre 5 y 10 años de experiencia académica.</p>	<p>L. Investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo turístico. - Turismo y TIC. <p>Proyectos último quinquenio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El valor del lugar en la nueva geografía rural. Un análisis de las respuestas a los procesos de cambio en los espacios rurales a través de estudios de casos en España (Ministerio de Educación y Ciencia). - El cicle d'evolució de la destinació turística. Una aproximació al desenvolupament històric del turisme de masses a Catalunya i una comparativa contemporània a l'entorn Euram (Institut d'Economia i Empresa Ignasi Vilallonga). - Desarrollo turístico rural y revalorización sociocultural y medioambiental en Cataluña, Galicia y las Islas Baleares. (Ministerio de Ciencia y Tecnología). 	<ul style="list-style-type: none"> - Contribución a Congresos y jornadas: - <i>Congreso nacional de turismo y tecnologías de la información y la comunicación.</i> - <i>Congreso Internacional de la Asociación española de Historia Económica o las Jornadas Internacionales de Economía del Turismo.</i> - Profesor de másters universitarios como el de <i>Marketing y Promoción de destinos turísticos de la UAB.</i> - Evaluador externo de la revista <i>Cuadernos de Turismo.</i> 	Historia e Instituciones Económicas

Tabla resumen del profesorado directamente implicado en el Grado

Profesorado	Categoría/ Relación Contractual y Dedicación al título	Titulación y Experiencia académica	Líneas de investigación	Experiencia profesional	Área de Conocimiento
			Publicaciones más relevantes: - Ribera, F.; Torrent, J.; Garay, L.; Puig, N.; Fernández, P. <i>El sello de la excelencia: empresas, emprendedores y dirigentes</i> . Barcelona: Dobleerre y UOC. 2007. - Vilaseca, J.; Torrent, J.; Lladós, J.; Garay, L. "TIC, innovación y actividad turística: hacia la empresa en red", <i>Cuadernos de Turismo</i> , número 19, primer semestre 2007, pp. 217-240.		
Jordi García Albero	Profesor/Relación contractual de carácter laboral Dedicación a tiempo completo y en régimen de exclusividad.	Licenciado en Derecho, Universidad de Lleida, año 1998 Postgrado en Sistema de Justicia Penal, año 2004 Master en Sociedad de la Información y del Conocimiento, Universidad Oberta de Catalunya, año 2006 Diploma de Estudios Avanzados, Universidad Oberta de Catalunya, año 2006 Entre 5 y 10 años de experiencia académica	-La incidencia de las nuevas tecnologías en el derecho procesal -Metodología docente en la enseñanza del Derecho -2006. Evaluación de las competencias en el espacio europeo de educación superior. Una experiencia desde el Derecho y la Ciencia Política. (varios autores) Ed. Bosch. Barcelona. -2006. Enseñar Derecho en la red: un paso adelante en la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior (varios autores). Ed. Bosch. Barcelona -2003. Legislación de Internet y comercio electrónico (varios autores). Ed. Tecnos. Barcelona.		Derecho Procesal
Carolina Hintzmann Colominas	Profesora/Relación contractual de carácter laboral Dedicación a tiempo completo y en régimen de	Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales. Más de 10 años de experiencia académica.	L. Investigación: - Política regional, Crecimiento económico, Industria, Productividad Publicaciones más relevantes: - Sala, M. i Hintzmann, C. (2001): <i>Economía política i hisenda pública</i> , Ed. Eurecamedia, Fundació per la Universitat Oberta de Catalunya, Barcelona. - Sanromà, E. i Hintzmann, C. (2000): <i>Oferta y demanda de cualificaciones profesionales en el mercado de trabajo español. Un informe del Proyecto ESA</i> .	Experiencia docente universitaria: - Desde noviembre 2001 hasta la actualidad: profesora de Economía en los Estudios de Economía y Empresa en la Universidad Oberta de Catalunya - Desde febrero de 2001 hasta junio 2001:	Fundamentos del Análisis Económico.

Tabla resumen del profesorado directamente implicado en el Grado

Profesorado	Categoría/ Relación Contractual y Dedicación al título	Titulación y Experiencia académica	Líneas de investigación	Experiencia profesional	Área de Conocimiento
	exclusividad.		<p><i>Iniciativa ADAPT</i>. Fons Social Europeu, Unió Europea. Publicacions Universitat de Barcelona.</p> <p>- Mora, A. i Hintzmann, C. (1999): <i>Detecció d'oportunitats productives davant el nou Campus de l'Universitat Politècnica de Catalunya "Parc Mediterrani de la Tecnologia" en el municipi de Castelldefels</i>, Informe elaborat per l'Ajuntament de Castelldefels (Barcelona).</p> <p>- Baró, E., Bosch, N., Espasa, M. i Hintzmann, C. (1996): <i>Fluxos comercials i fiscals a Baden-Württemberg, la Lombardia i Catalunya</i>, <i>Estudis Econòmics</i> n.1, Direcció General de Programació Econòmica, Departament d'Economia i Finances, Generalitat de Catalunya.</p> <p>- Hintzmann, C. i Millet, M. (1991): <i>El Mercado Interior</i>, <i>Publicación n.40 OEI-IE</i>, Universitat de Barcelona.</p> <p>- Rovira, J., Martínez, E. i Hintzmann, C. (1989): <i>La política social de habitatge a Europa</i>, Institut de Treballs Socials INTRESS.</p> <p>- Hintzmann, C. (1989): <i>L'organització i el finançament del cos de bombers a França, Itàlia, Àustria, RFA i Gran Bretanya</i>, Institut d'Estudis Autònoms, Generalitat de Catalunya. (Estudi encarregat per el Departament de Governació).</p>	<p>profesora de Economía Española y Mundial a la Diplomatura de Empresariales de la Universidad Ramón Llull.</p> <p>- Desde junio de 1997 hasta enero 2001: profesora consultora de la asignatura Economía Política y Hacienda Pública en los Estudios de Derecho a la Universidad Abierta de Cataluña.</p> <p>- Desde septiembre 1996 hasta octubre 2001: profesora ayudante en el departamento de Econometría, Estadística y Economía Española de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Barcelona.</p> <p>- Desde enero 1993 hasta septiembre 1996: profesora ayudando en el departamento de Economía (área de Economía Aplicada) de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad a Pompeu Fabra (UPF) en Barcelona.</p>	
Laura Lamolla Kristiansen	Profesora/Relación contractual de carácter laboral Dedicación a tiempo completo y en régimen de exclusividad.	<p>Doctora en Ciencias Políticas y de la Administración por la Universidad Autónoma de Barcelona (2005)</p> <p>Licenciada en Administración y Dirección de Empresas (1995).</p> <p>Entre 5 y 10 años de experiencia académica.</p>	<p>L. Investigación:</p> <p>- Mujer y emprendedurismo</p> <p>Proyectos último quinquenio</p> <p>- Sociedad de la información en igualdad y para la igualdad. Desajuste entre participación y posición de las mujeres en la investigación y el empleo TIC (Ministerio de Industria).</p> <p>- e-lab empresa (Fondo Social Europeo, Programa Equal).</p> <p>- Treball i vida: experiències de conciliació de la vida laboral amb la vida personal en empreses i organitzacions (Càtedra Ethos-Ramon Llull).</p> <p>- Dona i gestió: Una aproximació a les empresàries i emprenedores catalanes (Institut Català de les dones).</p> <p>- Anàlisi de les xifres sobre empresàries i emprenedores a Catalunya (Institut Català de les dones).</p> <p>Publicaciones más relevantes</p> <p>- Lamolla, L. (2003). "Algunas cuestiones de género en el ámbito de la creación de empresas", <i>Iniciativa Emprendedora</i>, No. 40, pp. 39-49.</p> <p>- Lamolla, L.; Botella, J.; Planellas, M. (2006). "Are positive discrimination policies valid for women entrepreneurs?", <i>Cyprus International Journal of Management</i>, Vol. 11(1), 75-88.</p>	<p>- Contribución en jornadas eminentemente profesionales: Tribuna Oberta Vilafranca; Espai Vicens Vives; <i>Emprendre des d'un punt de vista femení</i></p> <p>Contribuciones en congresos y jornadas abiertas a emprendedores y profesionales:</p> <p>- ICSB <i>World Conference - European Council for Small Business and Entrepreneurship</i>; <i>Babson collage Entrepreneurship Research Conference</i>; <i>Institute for Small Business & Entrepreneurship 29th National Conference</i>; <i>European Institute for advanced Studies in Management (EIASM) RENT XIX 2005</i>; <i>Institute for Small Business & Entrepreneurship 28th National Conference</i>.</p> <p>- Profesora de máster oficial con itinerario profesionalizador: - Máster en Sociedad de la Información y el Conocimiento de la UOC.</p>	Organización de Empresas

Tabla resumen del profesorado directamente implicado en el Grado

Profesorado	Categoría/ Relación Contractual y Dedicación al título	Titulación y Experiencia académica	Líneas de investigación	Experiencia profesional	Área de Conocimiento
			- Lamolla, L. (2007). "Emprendedoras y emprendedores: ¿cuestión de género?", Boletín del Centro de Investigación de Economía y Sociedad, No. 46. (Disponible en línea).		
Elisabet Motellón Corral	Profesora /Relación contractual de carácter laboral Dedicación a tiempo completo y en régimen de exclusividad.	Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales Universidad de Barcelona (2008) Licenciada en Ciencias del Trabajo (2003), Diplomada en Relaciones Laborales (1997) Suficiencia Investigadora (2005) Menos de 5 años de experiencia académica.	L. Investigación: - Economía Laboral - Economía Regional - Métodos Cuantitativos Miembro de los grupos de investigación consolidados por la Generalitat de Catalunya "Análisis Cuantitativo Regional" (AQR) y del "Institut de Recerca en Economia Aplicada" (IREA). Publicaciones más relevantes: - Motellón, E. (2008): "Un análisis de las diferencias regionales en el impacto de la contratación temporal en España". <i>Investigaciones Regionales</i> , 12 (en prensa) - Motellón, E., E. López-Bazo y M. El-Attar (2007): "Cambios en la distribución salarial en España, 1995-2002. Efectos a través del tipo de contrato", Documento de Trabajo 2007/12 IREA Tesis doctoral: "Ensayos en torno al Modelo español de contratación temporal. Efectos del capital humano y del perfil empresarial". Dirigida por el Dr. Enrique López-Bazo.	- Contribución a congresos: - VIII Encuentros de Economía Aplicada (Murcia, 2005) - XXX Simposio de Análisis Económico (Murcia, 2005) - IX Encuentros de Economía Aplicada (Jaén, 2006) - XXXI Simposio de Análisis Económico (Oviedo, 2006) - X Encuentros de Economía Aplicada (Logroño, 2007) - VII Jornadas de Economía Laboral (Gran Canaria, 2007) - XXXIII Reunión de Estudios Regionales (León, 2007) - 47 th Congress of the European Regional Science Association (Paris, 2007) - XI Encuentros de Economía Aplicada (Salamanca, 2008) - Asistencia a congresos: - XXX Reunión de Estudios Regionales (Barcelona, 2004) - VI Jornadas de Economía Laboral (Alicante, 2005) - "¿Es posible reducir la temporalidad?", <i>workshop</i> organizado por el Instituto de Economía de Barcelona, UB (febrero 2006) - Experiencia en Empresas: Experiencia laboral en el ámbito de los Recursos Humanos y de la Gestión de Calidad (1997-2002).	Organización de Empresas
Dolors Plana Erta	Profesora/Relación contractual de carácter laboral Dedicación a	Licenciada en Ciencias Empresariales (1989) Más de 10 años de experiencia académica,	L. Investigación: - Restricciones a la financiación. Proyectos último quinquenio: - Projecte Internet Catalunya (PIC) – Empreses (Generalitat de Catalunya) - Projecte Productivitat i competitivitat a Catalunya (Generalitat de Catalunya)	- (2003 y 2004) Profesora en el "Diploma de Auditoria" del Instituto de Educación Continuada (IDEC), - (2005) Profesora en el postgrado de "Valoración económica y contable de	Economía Financiera y Contabilidad

Tabla resumen del profesorado directamente implicado en el Grado

Profesorado	Categoría/ Relación Contractual y Dedicación al título	Titulación y Experiencia académica	Líneas de investigación	Experiencia profesional	Área de Conocimiento
	tiempo completo y en régimen de exclusividad.		Publicaciones más relevantes: - Vilaseca, J.; Torrent, J.; et al. (2004). <i>Les TIC i les transformacions de l'empresa catalana: informe d'investigació II</i> . Llibre de la Col·lecció d'Estudis del Centre d'Innovació i Desenvolupament Empresarial (CIDEM) del Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya. - Plana, D. (2004). "Las notas explicativas de las NIC". Article publicat a la revista Harvard-Deusto Finanzas y contabilidad, nº 60. - Vilaseca, J.; Torrent, J.; et al. (2005) <i>Cap a l'empresa xarxa</i> . FUOC. Barcelona. - Plana, D (coord.) (2008) <i>Contabilidad financiera</i> . FUOC. Barcelona.	empresas" de la UB. - (2006) Profesora en el "Programa CIIA-CEFA. <i>Certified International Investment Analyst</i> " del Instituto de Estudios Financieros (IEF). - Dirección académica compartida del "Master en Dirección Económico-Financiera" de la UOC. - Dirección académica del curso de especialización de "Experto en Administración concursal" de la UOC.	
Eva Rimbau Gilabert	Profesora/Relación contractual de carácter laboral Dedicación a tiempo completo y en régimen de exclusividad.	Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Barcelona (2004) Licenciada en Administración y Dirección de Empresas (1995) Más de 10 años de experiencia académica.	L. Investigación: - Dirección estratégica de recursos humanos. - Nuevas formas organizativas - Docencia de la organización de empresas en entornos virtuales Proyectos último quinquenio: - Grupo de Investigación en Organización de Empresas (UB) - Grupo de Innovación Docente sobre EEES (UOC) - Grupo de innovación docente en Organización de Empresas (UB) Publicaciones más relevantes: - Rimbau Gilabert, E. (en prensa): "Recognition of prior learning in online postgraduate education". <i>Advances in Business Education and Training</i> . Vol. I. Springer. - Rimbau Gilabert, E. (en prensa): "Flexible work and organizational performance", en T. Torres i M. Arias (eds.): <i>Encyclopedia of Human Resources Information Systems: Challenges in e-HRM</i> . IGI Global. - Rimbau Gilabert, E. (2006): "La flexibilidad laboral en la empresa", <i>Capital Humano</i> , 197: 38-48	- Coordinación académica del Máster en Prevención de Riesgos Laborales (UOC) - Coordinación académica del Máster en Dirección de Recursos Humanos (UOC) - Responsable de Selección i de Comunicación Interna (Grupo Planeta)	Organización de Empresas
Enric Serradell López	Profesor Agregado/Relación contractual de carácter laboral Dedicación a tiempo completo y	Acreditación como lector (AQU) Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales Universidad de Barcelona (2008)	L. Investigación: - Intangibles, cultura corporativa, dirección de empresas, e-learning Proyectos último quinquenio: - Proyecto europeo eLene-EE. Economics of E-learning. Código IN3: ru 611. - Proyecto de innovación interna aprobado por la UOC. Publicaciones más relevantes: - Castillo, D.; Vilaseca, J.; Serradell, E. "Technological change, e-learning and	- Ministerio de Hacienda Instituto Español de Comercio Exterior - Servicio de Estudios de la Patronal de la Pequeña y Mediana Empresa - Profesor asociado de la Universidad de Barcelona. - Profesor colaborador de la Universidad	Organización de Empresas

Tabla resumen del profesorado directamente implicado en el Grado

Profesorado	Categoría/ Relación Contractual y Dedicación al título	Titulación y Experiencia académica	Líneas de investigación	Experiencia profesional	Área de Conocimiento
	en régimen de exclusividad.	Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales (1990) Más de 10 años de experiencia académica.	wages: an analysis of the complementary effects of online training and digital skills on labour productivity". En: eLeneEE economics of eLearning Conference. eLeneEE- Directorate General for Education and Culture. París. 13 - 14 de Diciembre. - Castillo, D.; Vilaseca, J.; Serradell, E (2007). "ICT uses and efficiency in higher education: an analysis of the student's performance determinants in online courses using structural equations.". En: eLene-EE economics of eLearning Conference. eLene-EE - Directorate General for Education and Culture. París. 13 - 14 de Diciembre. - Serradell, E. (2007). "Didáctica universitaria en Entornos Virtuales de Enseñanza Aprendizaje". UOC Papers. ISSN: 1885-154. - Castillo, D.; Vilaseca, J.; Serradell, E.; Valls, N. (2008). "E-learning and Labour Market: Wage-premium Análisis" RUSC, vol.5, núm. 1. ISSN: 1698-580x	Ramón Llull.	
Beatriz Sora Miana	Profesora/Relación contractual de carácter laboral Dedicación a tiempo completo y en régimen de exclusividad	Doctorado Europeo en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo Licenciatura de Psicología Entre 5 y 10 años de experiencia académica.	L. Investigación: - Flexibilidad laboral, inserción y contrato psicológico - Formación del clima perceptual y afectivo de unidades de trabajo: antecedentes y consecuencias - Absentismo y otros requisitos conductuales y afectivos en los empleados - La influencia de la actuación humana y organizativa en la seguridad y la eficiencia social de instalaciones tecnológicas completas Proyectos último quinquenio: - (2007-2009). The Prevalence, Cost and Basis of Food Allergy across Europe (EUROPREVALL). Work Package 2.3. How do Dietary Differences and Changes in Dietary Habits in Europe Influence Food Allergies? Entidad financiadora: VI Programa Marco para la Investigación y Desarrollo (UE) - (2006-2009): Proyecto de potenciación de la competitividad del tejido empresarial español como factor estratégico en un entorno global (GLOBALOG) Entidad financiadora: Ministerio de Educación y Ciencia - (2005-2007): Proyecto: Evaluación de la cultura de seguridad y del sistema organizativo de las centrales nucleares y sus implicaciones para la seguridad.		Psicología de las Organizaciones y del Trabajo

Tabla resumen del profesorado directamente implicado en el Grado

Profesorado	Categoría/ Relación Contractual y Dedicación al título	Titulación y Experiencia académica	Líneas de investigación	Experiencia profesional	Área de Conocimiento
			<p>Desarrollo de una metodología basada en el modelo AMIGO. Entidad financiadora: Ministerio de Educación y Ciencia. Programa Nacional de Energía</p> <p>- (2005-2001). Psychological Contracts across Employment situations (PSYCONES). Entidad financiadora: V Programa Marco de la Unión Europea</p> <p>- (2001-2003). Climas perceptivos, climas afectivos y teoría de la dispersión. Antecedentes y consecuencias de la configuración de un clima perceptivo y afectivo en las unidades de trabajo. Entidad financiadora: Ministerio de Ciencia y Tecnología</p> <p>- (2007-2008). Resiliencia Organizacional en Organizaciones de alta fiabilidad. Empresa/Administración financiadora: Technatom</p> <p>- (2005-2006). Evaluación de la cultura de seguridad de la C. N. de Almaraz I-II Empresa/Administración financiadora: Central Nuclear Almaraz – Trillo (CNAT)</p> <p>Publicaciones más relevantes:</p> <p>Sora, B., Caballer, A., Peiró, J.M. & De Witte, H. (2009). Job Insecurity Climate's Influence on Employees' Job Attitudes. Evidence from two European Countries. <i>European Work and Organizational Psychology</i>, 18, 125-147.</p> <p>Sora, B., Caballer, A. & Peiró, J.M. (aceptado). Moderating Influence of Organizational Justice on the Relationship between Job Insecurity and its Outcomes. A Multilevel Perspective. <i>Economic and Industrial Democracy</i>.</p> <p>De Cuyper, N., Sora, B., Caballer, A., Peiró, J.M. & De Witte, H. (en prensa). Organizations' use of temporary and job insecurity climate among Belgian and Spanish permanent workers. <i>Economic and Industrial Democracy</i>.</p> <p>Autores (p.o. de firma): Estreder, Y., Ramos, J., Sora, B., Latorre, F., Carbonell, S., y Rodríguez, I. (2006). El contrato psicológico en función del grupo ocupacional de los trabajadores. <i>Revista de Psicología Social Aplicada</i>, 16, 5-31</p>		

Tabla resumen del profesorado directamente implicado en el Grado

Profesorado	Categoría/ Relación Contractual y Dedicación al título	Titulación y Experiencia académica	Líneas de investigación	Experiencia profesional	Área de Conocimiento
			Sora, B., Pérez, L., Caballer, A., Ramos, J. y Estreder, Y. (2006). Auto-eficacia en el Trabajo e Inseguridad Laboral: El Papel Modulador de la Antigüedad Organizacional. Revista de Psicología Social Aplicada, 16, 67-80		
Aura Esther Vilalta Nicuesa	Profesora/Relación contractual de carácter laboral Dedicación a tiempo completo y en régimen de exclusividad.	Licenciada en Derecho, Universidad Autónoma de Barcelona, año 1991 Doctora en Derecho por la Universidad de Barcelona. Postgrado en Derecho Civil Catalán por la Universidad de Barcelona. Diplomatura de Estudios Avanzados por la Universidad de Barcelona. Menos de 5 años de experiencia académica	Área 1: derecho civil, mecanismos alternativos de resolución de sus conflictos (mediación, conciliación, arbitraje). Proyectos de investigación asociados: "Las transformaciones del Derecho en la Sociedad de la Información" y Libro Blanco de la mediación en Cataluña (Dept de Justicia de la Generalitat de Catalunya) Área 2: derecho inmobiliario y derecho agrario.	Nombrada Magistrada suplente de la Audiencia Provincial de Barcelona (2007-2008).	Derecho Civil Derecho Mercantil
Marta Viu Roig	Profesora/Relación contractual de carácter laboral Dedicación a tiempo completo y en régimen de exclusividad.	Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales (1993) Suficiencia investigadora. Universidad de Barcelona (1998). Más de 10 años de experiencia académica.	L. Investigación: - Dirección de la producción y organización de empresas (actualmente en el ámbito de las compañías aéreas de bajo costes). Proyectos último quinquenio: - Grupo de Investigación en Organización de Empresas (UB) - Grupo de innovación docente: Fer realitat la teoria del management (UB) Publicaciones más relevantes: - (2006): Comunicación 'El proceso de aprendizaje en el Practicum de Turismo a través de metodología elearning'. Diversos autores. TURITEC: VI Congreso Turismo y las Tecnologías de la Información. Málaga. - (2004): Material didáctico de la UOC de Operaciones y procesos de producción. Barcelona: Eureka Media, S.L.		Organización de Empresas

