

## GRADO EN RRHH Y RELACIONES LABORALES: COMPETENCIAS

<b>3.1 COMPETENCIAS BÁSICAS Y GENERALES</b>
<b>BÁSICAS</b>
CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio
CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
<b>GENERALES</b>
CG01 - Analizar el funcionamiento general de la economía y del mercado de trabajo.
<b>3.2 COMPETENCIAS TRANSVERSALES</b>
No existen datos
<b>3.3 COMPETENCIAS ESPECÍFICAS</b>
CE01 - Conocer los principios constitucionales y administrativos sobre los que se asientan las relaciones laborales y la gestión de personas.
CE02 - Analizar la evolución histórica de las teorías de relaciones laborales y los diferentes modelos existentes.
CE03 - Conocer los principios psicosociológicos que afectan al comportamiento humano dentro del entorno laboral.
CE04 - Interpretar los datos del mercado de trabajo extraídos de diferentes fuentes de información.
CE05 - Conocer las principales técnicas y herramientas de gestión y organización estratégicas de la empresa.
CE06 - Aplicar métodos estadísticos y de investigación social en los procesos de gestión de personas.
CE07 - Utilizar software ofimático y especializado en la administración laboral y la gestión de personas.
CE08 - Conocer el funcionamiento del Sistema de la Seguridad Social y la acción protectora que ejerce sobre los trabajadores.
CE09 - Conocer el marco normativo español en materia fiscal para su aplicación en el ámbito de la gestión de personas.
CE10 - Diferenciar las modalidades de contratación vigentes en el marco normativo español y sus características e implicaciones.
CE11 - Aplicar técnicas para la negociación colectiva y la resolución de conflictos de índole laboral desde un punto de vista jurídico.
CE12 - Conocer los aspectos esenciales para el diseño e implantación de un sistema de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud.
CE13 - Diferenciar las principales políticas de empleo, inserción e igualdad existentes nivel nacional e internacional y sus implicaciones en los procesos de gestión de personas.
CE14 - Diseñar la estrategia de dirección de personas de una organización a medio y largo plazo.
CE15 - Aplicar estrategias de atracción, incorporación, formación y desarrollo del talento en la gestión de personas.
CE16 - Comprender las implicaciones sobre la gestión de personas de los procesos de cambio organizativo.

## GRADO EN RRHH Y RELACIONES LABORALES: COMPETENCIAS

CE17 - Integrar las necesidades de una organización en el diseño de su sistema de compensación y beneficios.
CE18 - Aplicar técnicas de diseño organizativo y de puestos en la configuración de la estructura empresarial.
CE19 - Aplicar estrategias de liderazgo, coaching ejecutivo y dirección de equipos en la gestión de personas de una organización.
CE20 - Aplicar técnicas y herramientas de negociación y gestión de conflictos en los diferentes contextos laborales.
CE21 - Determinar el impacto de las personas sobre el comportamiento de las organizaciones para el diseño de estrategias de mejora organizativa.
CE22 - Integrar políticas de gestión de la diversidad y promoción de la igualdad de oportunidades en los diferentes procesos de dirección de personas de una organización.