



Región de Murcia
Consejería de Educación y
Formación Profesional



IES SANTA MARÍA DE LOS BAÑOS
CC 30011971
PARAJE DE LAS JUMILICAS, S/N. 30520 FORTUNA (MURCIA)
TFN: 968686070 FAX: 968686000
www.smbfortuna.com 30011971@murciaeduca.es



Fondo Social Europeo

"El FSE invierte en tu futuro"

Consejería de Educación



RECURSOS HUMANOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 1º CURSO. CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS



Centro: IES SANTA MARÍA DE LOS BAÑOS. 30011971
Localidad: FORTUNA.
Municipio: FORTUNA.
Curso: 2025/2026

ÍNDICE

1. REFERENTES LEGALES.....	3
2. OBJETIVOS, REDACTADOS EN TÉRMINOS DE RESULTADOS DE APRENDIZAJE.	4
3. CONTENIDOS Y DISTRIBUCIÓN TEMPORAL DE LOS MISMOS.	4
4. ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE.	6
5. METODOLOGÍA Y RECURSOS DIDÁCTICOS.....	7
6. LAS MEDIDAS DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD PARA EL ALUMNADO QUE LO REQUIERA.	8
7. PROCEDIMIENTOS, CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y DE CALIFICACIÓN.	9
8. ESTRATEGIAS E INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA Y LA PRÁCTICA DOCENTE	13
9. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y EXTRAESCOLARES.	13
10. RESULTADOS DE APRENDIAJE PARA LA FCT.....	14

1. REFERENTES LEGALES

La **legislación aplicable** a la programación de este módulo es:

- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación.
- La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- El Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se establece la ordenación de la Formación Profesional del sistema educativo.
- Real Decreto 1584/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas y se fijan sus enseñanzas mínimas.

El **nuevo título** queda identificado por los siguientes elementos:

- Denominación: Administración y Finanzas.
- Nivel: Formación Profesional de Grado Superior.
- Duración: 2000 horas
- Familia Profesional: Administración y Gestión.
- Nivel del Marco Español de Cualificaciones para la educación superior: Nivel 1 Técnico Superior.

La **competencia general de este Título** consiste en:

“Organizar y ejecutar las operaciones de gestión y administración en los procesos comerciales, laborales, contables, fiscales y financieros de una empresa pública o privada, aplicando la normativa vigente y los protocolos de gestión de calidad, gestionando la información, asegurando la satisfacción del cliente y/o usuario y actuando según las normas de prevención de riesgos laborales y protección medioambiental”.

Entre las enseñanzas contempladas en el Real Decreto 1584/2011 figura el módulo denominado “Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa”, objeto de esta programación.

El artículo 5 del RD 1584/2011 detalla las “**competencias profesionales, personales y sociales del título**”. En concreto están relacionadas con este módulo (i, j, o, p, r y s):

- i) Aplicar los procesos administrativos establecidos en la selección, contratación, formación y desarrollo de los Recursos Humanos, ajustándose a la normativa vigente y a la política empresarial.
- j) Organizar y supervisar la gestión administrativa de personal de la empresa, ajustándose a la normativa laboral vigente y a los protocolos establecidos.
- o) Organizar y coordinar equipos de trabajo con responsabilidad, supervisando el desarrollo del mismo, manteniendo relaciones fluidas y asumiendo el liderazgo, así como aportando soluciones a los conflictos grupales que se presenten.
- p) Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.
- r) Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad de accesibilidad universal y de diseño para todos, en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios.
- s) Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional con sentido de la responsabilidad social.

Por lo que afecta a las CUALIFICACIONES Y UNIDADES DE COMPETENCIA comprendidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, en el artículo 6 del citado RD1584/2011 se mencionan todas las comprendidas en el título. La que afectan a este módulo es:

UC0237_3 “Realizar la gestión y control administrativo de recursos humanos”.

UC0238_3 “Realizar el apoyo administrativo a las tareas de selección, formación y desarrollo de recursos humanos”.

UC0987_3 “Administrar los sistemas de información y archivo en soporte convencional e informático”.

UC0233_2 “Manejar Aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación”

- Orden de 4 de Julio que regula la evaluación en la Región de Murcia.

2. OBJETIVOS, REDACTADOS EN TÉRMINOS DE RESULTADOS DE APRENDIZAJE.

Los objetivos generales del ciclo están contenidos en el artículo 9 del RD 1584/2011 del Título, en los apartados k, l, ñ, q, u y w, y para este módulo son:

k) Preparar la documentación, así como las actuaciones que se deben desarrollar, interpretando la política de la empresa para aplicar los procesos administrativos establecidos en la selección, contratación, formación y desarrollo de los recursos humanos.

l) Reconocer la normativa legal, las técnicas asociadas y los protocolos relacionados con el departamento de recursos humanos, analizando la problemática laboral y la documentación derivada, para organizar y supervisar la gestión administrativa del personal de la empresa.

ñ) Identificar modelos, plazos y requisitos para tramitar y realizar la gestión administrativa en la presentación de documentos en organismos y administraciones públicas.

q) Tomar decisiones de forma fundamentada, analizando las variables implicadas, integrando saberes de distinto ámbito y aceptando los riesgos y la posibilidad de equivocación en las mismas, para afrontar y resolver distintas situaciones, problemas o contingencias.

u) Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias, para dar respuesta a la accesibilidad universal y al “diseño para todos”.

w) Utilizar procedimientos relacionados con la cultura emprendedora, empresarial y de iniciativa profesional, para realizar la gestión básica de una pequeña empresa o emprender un trabajo.

3. CONTENIDOS Y DISTRIBUCIÓN TEMPORAL DE LOS MISMOS.

UT 1: Los recursos humanos en las empresas.

- La organización de las empresas.
- Funciones y estructura del departamento de recursos humanos.
- Modelos y gestión de recursos humanos.

UT 2: La planificación de los recursos humanos.

- Planificación de los recursos humanos.
- Análisis y descripción de los puestos de trabajo.
- Perfiles profesionales.
- Previsión de las necesidades de personal.

UT 3: Preselección y reclutamiento de recursos humanos.

- Fases de un proceso de reclutamiento y selección.
- El proceso de reclutamiento.
- La preselección de personal.

UT 4: Las pruebas de selección y entrevista de trabajo.

- Las pruebas de selección.
- La entrevista de selección.

UT 5: Etapas finales del proceso de selección y tratamiento de la documentación.

- Etapas finales del proceso de selección.
- Tratamiento de la documentación laboral.
- Protección de los datos personales.
- Gestión de la documentación del personal.

UT 6: La motivación laboral y los equipos de trabajo.

- La motivación laboral.
- Los equipos de trabajo.

UT 7: La formación en las empresas.

- La formación de los recursos humanos.
- El plan de formación.
- La detección de las necesidades de formación.
- La gestión y organización administrativas de la formación.
- Evaluación del plan de formación.
- Métodos y técnicas de desarrollo profesional.

UT 8: Evaluación del desempeño, promoción y control de los recursos humanos.

- Evaluación del desempeño.
- La valoración de puestos de trabajo.
- Políticas de promoción.
- Registro de formación y promoción de los trabajadores.
- El control de personal.

UT 9: Ética y empresa.

- La ética de la empresa.
- La gestión de la ética de la empresa.
- Recursos humanos y ética.
- La globalización.
- La empresa como comunidad de personas.
- Los valores en la empresa.
- La dirección por valores.
- La ética y su comunicación.

UT10: La responsabilidad social corporativa (RSC)

- Origen y principios de la RSC.
- El concepto de RSC.
- Iniciativas a impulsar la RSC.
- Los grupos de interés o stakeholders.
- Dimensión interna y externa de RSC.
- Políticas de RRHH y RSC.
- Sistemas de gestión de RSC.

TEMPORALIZACION.

Las horas programadas para este módulo son 70, que se distribuyen en 2 horas semanales. De estas horas el profesor asignará las que considere necesarias en aula con ordenador para la práctica profesional de algunas actividades programadas. A la fase de centro corresponden 55 horas distribuidas de la siguiente forma:

Evaluación	Horas
1ª UT 1: Los recursos humanos en las empresas.	6
1ª UT 2: La planificación de los recursos humanos	4
1ª UT 3: Preselección y reclutamiento de recursos humanos.	6
1ª UT 4: Las pruebas de selección y entrevista de trabajo.	6
2ª UT 5: Etapas finales del proceso de selección y tratamiento de la documentación.	6
2ª UT 6: La motivación laboral y los equipos de trabajo.	6
2ª UT 7: La formación en las empresas.	5
2ª UT 8: Evaluación del desempeño, promoción y control de los recursos humanos.	5
3ª UT 9: Ética y empresa.	5
3ª UT10: La responsabilidad social corporativa (RSC)	6
TOTAL	55

A la temporalización en la fase de empresa le corresponden 15 horas.

4. ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE.

Este módulo profesional contiene la formación necesaria para desempeñar la función de realizar las tareas administrativas en los procesos de selección, formación y promoción del personal, así como coordinar los flujos de información que se generen, contribuyendo al desarrollo de una adecuada gestión de los recursos humanos con aplicación de los principios de ética y responsabilidad social corporativa propios de las organizaciones.

La función de realizar tareas administrativas en los procesos de selección, formación y promoción del personal incluye aspectos como:

- Control de la normativa legal que regula los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empresarios.
- Coordinación de los flujos de información que se generan en la empresa en materia de gestión de personal y de las relaciones laborales.
- Gestión administrativa de los procesos de selección, formación y promoción del personal.

Las actividades profesionales asociadas a esta función se aplican en:

La gestión de los procesos de selección, formación y promoción del personal de una organización de cualquier sector productivo, necesarios para una adecuada gestión de los recursos humanos.

Por tanto, las **líneas de actuación en el proceso de enseñanza-aprendizaje** que permiten alcanzar los objetivos del módulo versarán sobre:

- La Interpretación de la normativa laboral vigente.
- La descripción de derechos y deberes laborales y sindicales básicos de empresarios y trabajadores.
- La identificación de las gestiones administrativas relativas a la gestión de la seguridad y salud laboral, aplicando la normativa vigente.
- Las comunicaciones orales y escritas entre los distintos departamentos de la empresa, así como entre el personal y los departamentos.

- Los sistemas de control de personal que se aplican en una organización.
- Las gestiones administrativas que se generan en los procesos de selección, formación y promoción de personal.
- El registro y archivo de la información y la documentación que se genera en el departamento de recursos humanos.
- La utilización de las herramientas informáticas en el tratamiento de la información en la gestión de los recursos humanos.

5. METODOLOGÍA Y RECURSOS DIDÁCTICOS.

Cabe destacar que este módulo se impartirá en dos lenguas, dado que se trata del módulo elegido para el proyecto de F.P. bilingüe de este Grado Superior. Por un lado, habrá alumnos que reciban la formación en castellano y por otro lado, habrá otro grupo (bilingüe) que recibirá la formación en lengua inglesa. No obstante, no se producirá alteración en ninguno de los elementos básicos de la programación docente, ya que lo único que variará es la lengua de impartición del módulo.

La formación profesional promoverá en el alumnado, mediante la necesaria integración de los contenidos científicos, tecnológicos y organizativos de esta enseñanza, una visión global y coordinada de los procesos productivos en los que debe intervenir.

El currículo debe estar enfocado a asegurar la adquisición de las capacidades profesionales propias del título y no solamente a la instrucción e importación de conceptos y conocimientos propios de la enseñanza más tradicional. Al contrario, y de acuerdo con las propias expectativas de la sociedad, debe incluir otros aspectos como son: actitudes, valores y habilidades prácticas.

El aprendizaje significativo debe estar siempre en estrecha relación con los criterios metodológicos, que pueden estar representados en las siguientes acciones educativas:

- **Explorar las ideas previas, para tenerlas en cuenta de cara a posibles modificaciones de la programación.**

A pesar de que los alumnos se encuentran ante unos conocimientos nuevos, la prueba inicial tomará como base los mínimos exigidos en las áreas optativas de iniciación profesional cursadas por los alumnos en la Educación Secundaria Obligatoria, dentro de la Formación Profesional de Base.

En los módulos que se impartan por primera vez, la evaluación previa incluirá otros criterios, y especialmente las expectativas ante la asignatura

- **Fomentar el trabajo en equipo**

El trabajo en equipo será un recurso que se practicará en el aula para facilitar especialmente la cooperación e interacción, cuidando que se respete a todos sus miembros, valorando aportaciones ajenas y aspectos formales.

- **Potenciar las técnicas de investigación e indagación**

Los trabajos de investigación, será otro aspecto para desarrollar en todos los módulos, fomentando la metodología de investigación propia de cada módulo.

- **Participar en clase, cuidando los turnos de palabra**

Desarrollar las distintas posibilidades de dinámica de grupos, trabajando en los alumnos distintos papeles o roles tales como: portavoz, coordinador, componente, etc.

Se respetarán los mecanismos básicos de comunicación (respeto a la opinión ajena, respeto al turno de palabra,.).

- **Favorecer una actitud tolerante y respetuosa**

Favorecer una actitud tolerante y respetuosa desarrollando los mecanismos de análisis crítico, tomando como fuente ideas en común trabajadas y aprendidas desde un proceso basado en la interacción entre alumnos y profesores.

- **Desarrollar la autonomía tanto en aspectos cognoscitivos como profesionales**

Se tenderá a que los alumnos desarrollen contenidos referentes a acciones o estrategias mentales, así como técnicas de trabajo tendentes a desarrollar los procesos de aprendizaje. También se desarrollarán otros contenidos que despierten actitudes favorables hacia el aprendizaje y que faciliten el establecimiento de relaciones sociales y morales dentro del área. Es decir, el objetivo es desarrollar los procedimientos que permitirán al alumno adquirir conceptos, desarrollar aptitudes, valores y normas, llegando a un alto grado de autonomía en su proceso de aprendizaje.

- **Introducir en la acción educativa las situaciones reales haciendo aplicaciones y transferencias de lo aprendido al puesto de trabajo**

Como estrategia de aprendizaje se potenciará en el alumno el uso de materiales y situaciones de la vida profesional, utilizando para ello aquellos medios informáticos y audiovisuales que permitirán la motivación y el conocimiento por medio de una metodología menos tradicional.

Se utilizarán los siguientes programas informáticos para el desarrollo de la programación. Buscadores

- Aula virtual murciaeduca
- Vídeos youtube
- Blogs/webs
- Paquete MS Office 365 con licencias educativas
- Libro de texto. Editorial Editex

6. LAS MEDIDAS DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD PARA EL ALUMNADO QUE LO REQUIERA.

ACTUACIONES DE APOYO ORDINARIO.

Si hay alumnos que, a través de la evaluación formativa, se observa que no han asimilado los contenidos mínimos necesarios para desenvolverse adecuadamente en el proceso formativo, se les proporcionará material de refuerzo y se les atenderá, preferentemente, al final o al principio de la clase, mediante la oportuna adaptación y orientación, para procurar que, con la mayor brevedad posible se incorporen a la marcha del colectivo.

Una situación que se da de forma habitual es la de contar con algún alumno extranjero, que habla el castellano con fluidez y, sin embargo, encuentra dificultades de expresión escrita. Se incidirá entonces en los aspectos del lenguaje que pudieran dificultar a estos alumnos el seguimiento de la clase. Una actividad apropiada para ello es la realización de un glosario, de forma individual, en el que los alumnos anoten cada vocablo que hayan conocido por primera vez, o bien una nueva aplicación de este.

ACTUACIONES PARA EL ALUMNADO CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES.

Con relación a los alumnos con necesidades educativas especiales, la diversidad podrá consistir en **alumnos con posibles dificultades de aprendizaje.**

Para estos alumnos:

- se insistirá básicamente en los contenidos imprescindibles y prioritarios, mediante actividades de refuerzo, clases de repaso y ejercicios resueltos
- se intentará conocer los distintos intereses del alumno para explotarlos como fuentes de motivación y que desarrolle correctamente el proceso de aprendizaje.

Como medidas relacionadas con la metodología empleada en clase, se han tenido en cuenta aspectos que permitan individualizar en mayor medida el proceso de enseñanza-aprendizaje:

- Distinción entre contenidos mínimos y complementarios o de ampliación.
- Propuesta de actividades diferenciadas en función de la distinción establecida en los contenidos.
- Materiales didácticos variados y secuenciados según el grado de dificultad, utilizando en cada caso aquellos que respondan mejor a las necesidades concretas de cada alumno.

ACTUACIONES PARA EL ALUMNADO CON ALTAS CAPACIDADES INTELECTUALES.

Con relación a los alumnos con altas capacidades intelectuales, que tienen un ritmo más acelerado de aprendizaje, para ellos se procurará plantear un número adicional de supuestos prácticos, con un planteamiento más laborioso que permita desarrollar su capacidad de investigación y razonamiento.

Se intentará conocer los distintos intereses del alumno para explotarlos como fuentes de motivación y que desarrolle correctamente el proceso de aprendizaje.

Asimismo, se entregarán actividades de ampliación, con especial dificultad, a quienes puedan ahondar en aspectos más complejos.

7. PROCEDIMIENTOS, CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y DE CALIFICACIÓN.

La calificación de los alumnos se realizará por grupos homogéneos de unidades de trabajo y estará formada por dos componentes con la siguiente ponderación:

a) Valoración del grado de conocimientos y comprensión de los contenidos vistos, que se realizará a través de **pruebas objetivas** a lo largo del curso. Este componente tendrá una ponderación del **80%**.

b) Valoración de **prácticas realizadas y trabajos en clase** que comprenderá **(20%)**:

- Realización de las actividades propuestas. Se pedirán tareas y actividades semanales por evaluación, que los alumnos deberán presentar en tiempo y forma. En caso de no pedirse el % asignado a este apartado se incrementará al apartado "a".
- Participación en clase.
 - Esfuerzo e interés demostrado por el alumno.
 - Este componente tendrá un peso específico del 10 %, del apartado b).
 - Es imprescindible obtener una puntuación igual o superior a 5 para hacer nota media de todas las pruebas.

Aquellos alumnos que no superen una de las pruebas tendrán la evaluación suspensa, pero sólo deberán recuperar la prueba no superada.

En cuanto al alumnado que recibe formación de esta materia en el programa bilingüe (inglés), la evaluación del alumnado irá dirigida a los resultados de aprendizaje y criterios de evaluación del módulo, no al conocimiento de la lengua, que se evalúa en otro módulo.

La calificación ordinaria será la media aritmética de las tres evaluaciones.

- La asistencia regular a las clases y actividades programadas es un requisito imprescindible para la evaluación y calificación continuas. En esta línea, la expresión asistencia regular y sus efectos sobre la evaluación continua se pueden especificar en los siguientes términos:
- En general se establece que la falta a clase en una proporción igual o superior al 30 % de las horas anuales provocará la pérdida del derecho a la evaluación continua. En estos casos el alumno/a será evaluado mediante una prueba extraordinaria objetiva al final del curso, cuyos criterios de calificación específicos consistirán en que cada una de las 10 preguntas de la prueba valdrá un punto y se aprobará alcanzando 5 puntos.

- El departamento tendrá previsto las medidas extraordinarias que se estimen necesarias para permitir que los alumnos/as que modifiquen su problema de absentismo corrigiéndolo a tiempo puedan recibir la información sobre los contenidos mínimos que no han recibido en su periodo absentista, De este modo tiene una oportunidad de poder alcanzar el nivel de la clase.
- Las situaciones extraordinarias de alumnos, enfermedad o accidente propios o familiares, asistencia y cuidados de éstos, relación laboral con contrato o cualquier otra de suficiente gravedad, que impidan la asistencia con regularidad a las clases, serán estudiadas por el equipo educativo del curso, quien determinará las reglas de actuación.

Criterios de recuperación durante el curso:

- Los alumnos tendrán que recuperar la parte o partes no aprobadas de la evaluación durante la evaluación siguiente, excepto las de la tercera que irán directamente a recuperar en junio.
- En la convocatoria extraordinaria de **junio** la ponderación será la siguiente:
- El 100 % de la nota corresponderá a la calificación de los conocimientos.
- El examen consistirá en 10 cuestiones de tipo teórico y práctico. Es imprescindible sacar una puntuación igual o superior a 5 para poder aprobar.
- El alumno recibirá con antelación y por escrito, orientación de la prueba a recuperar como también de lo que deben preparar para estudiar.

Alumnos que pasen a segundo curso con el módulo pendiente:

- Se realizará una única prueba en los periodos legalmente establecidos y en las fechas que determine el departamento de administración.
- No obstante, se podrán adoptar vías metodológicas o plataformas alternativas para dicho desarrollo lectivo que se detallan a continuación:
- Vías metodológicas prioritarias y/o complementarias de desarrollo de la actividad lectiva y/o de recuperación no presencial:
- Plataforma Aula Virtual de la Consejería de Educación
- Correo electrónico corporativo “@alu.murciaeduca.es”
- Classroom
- Google Drive
- Google Meet
- Blog/web
- Vías alternativas de desarrollo de la actividad lectiva y/o de recuperación no presencial para el alumnado que no pueda disponer de medios informáticos para el desarrollo de las sesiones telemáticas y/o presentar necesidades educativas especiales:
- Envío al domicilio del alumno/a de actividades de enseñanza aprendizaje en papel a través de la oficina virtual de Correos, mediante archivo pdf enviado a la secretaría del centro para su gestión postal.
- Se utilizarán aquellas herramientas que se consideren más adecuadas en cada momento.

El alumno/a que acumule durante el curso académico más del 30% de las faltas de asistencia justificadas o sin justificar perderá el derecho a la evaluación continua. Por tanto, deberá presentarse a la convocatoria final ordinaria (o extraordinaria en su caso) con toda la materia del módulo.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Grado de adquisición. Escala 1 - 5					Ponderación
	1	2	3	4	5	
1. Caracteriza la empresa como una comunidad de personas, distinguiendo las implicaciones éticas de su comportamiento con respecto a los implicados en la misma.						20,00%
a) Se han determinado las diferentes actividades realizadas en la empresa, las personas implicadas y su responsabilidad en las mismas.						
b) Se han identificado claramente las variables éticas y culturales de las organizaciones.						
c) Se han evaluado las implicaciones entre competitividad empresarial y comportamiento ético.						
d) Se han definido estilos éticos de adaptación a los cambios empresariales, a la globalización y a la cultura social presente.						
e) Se han seleccionado indicadores para el diagnóstico de las relaciones de las empresas y los interesados (stakeholders).						
f) Se han determinado elementos de mejora de las comunicaciones de las organizaciones externas e internas que promuevan la transparencia, la cooperación y la confianza.						
2. Contrasta la aplicación de los principios de responsabilidad social corporativa en las políticas de desarrollo de los recursos humanos de las empresas, valorando su adecuación a las buenas prácticas validadas internacionalmente.						20,00%
a) Se ha definido el concepto de responsabilidad social corporativa (RSC).						
b) Se han analizado las políticas de recursos humanos en cuanto a motivación, mejora continua, promoción y recompensa, entre otros factores.						
c) Se han analizado las recomendaciones y la normativa europea, de organizaciones intergubernamentales, así como la nacional con respecto a RSC y desarrollo de los recursos humanos.						
d) Se han descrito las buenas prácticas e iniciativas en cuanto a códigos de conducta relacionados con los derechos de los trabajadores.						
e) Se han programado puntos de control para el contraste del cumplimiento de las políticas de RSC y códigos de conducta en la gestión de los recursos humanos.						

3. Coordina los flujos de información del departamento de recursos humanos a través de la organización, aplicando habilidades personales y sociales en procesos de gestión de recursos humanos.								20,00%
a) Se han descrito las funciones que se deben desarrollar en el área de la empresa que se encarga de la gestión de recursos humanos.								
b) Se han caracterizado habilidades de comunicación efectiva en los diferentes roles laborales.								
c) Se han establecido los canales de comunicación interna entre los distintos departamentos de la empresa, así como entre el personal y los departamentos.								
d) Se ha analizado la información que proporcionan los sistemas de control de personal para la mejora de la gestión de la empresa.								
e) Se ha mantenido actualizada la información precisa para el desarrollo de las funciones del departamento de recursos humanos.								
f) Se ha establecido la manera de organizar y conservar la documentación del departamento de recursos humanos en soporte convencional e informático.								
g) Se ha utilizado un sistema informático para el almacenamiento y tratamiento de la información en la gestión de los recursos humanos.								
h) Se ha valorado la importancia de la aplicación de criterios de seguridad, confidencialidad, integridad y accesibilidad en la tramitación de la información derivada de la administración de recursos humanos.								
4. Aplica los procedimientos administrativos relativos a la selección de recursos humanos, eligiendo los métodos e instrumentos más adecuados a la política de cada organización.								20,00%
a) Se han identificado los organismos y empresas relevantes en el mercado laboral, dedicados a la selección y formación de recursos humanos.								
b) Se han secuenciado las fases de un proceso de selección de personal y sus características fundamentales.								
c) Se ha identificado la información que se genera en cada una de las fases de un proceso de selección de personal.								
d) Se ha valorado la importancia del reconocimiento del concepto de perfil del puesto de trabajo para seleccionar los currículos.								
e) Se han establecidos las características de los métodos e instrumentos de selección de personal más utilizados en función del perfil del puesto de trabajo.								
f) Se ha elaborado la documentación necesaria para llevar a cabo el proceso de selección.								
g) Se han establecido las vías de comunicación orales y escritas con las personas que intervienen en el proceso de selección.								
h) Se ha registrado y archivado la información y documentación relevante del proceso de selección.								

5. Gestiona los procedimientos administrativos relativos a la formación, promoción y desarrollo de recursos humanos, designando los métodos e instrumentos más adecuados.						20,00%
a) Se han planificado las fases de los procesos de formación y promoción de personal.						
b) Se han establecido las características de los métodos e instrumentos de los procesos de formación.						
c) Se ha identificado la información que se genera en cada una de las fases de los procesos de formación y promoción de personal.						
d) Se ha elaborado la documentación necesaria para efectuar los procesos de formación y promoción de personal.						
e) Se han establecido los métodos de valoración del trabajo y de incentivos.						
f) Se ha recabado información sobre las necesidades formativas de la empresa.						
g) Se han detectado las necesidades de recursos materiales y humanos en el proceso de formación.						
h) Se han establecido las vías de comunicación orales y escritas con las personas que intervienen en los procesos de formación y promoción.						
i) Se ha registrado y archivado la información y documentación relevante de los procesos de formación y promoción de personal.						
j) Se han aplicado los procedimientos administrativos de seguimiento y evaluación de la formación.						

Evaluación de los criterios de calificación acorde a:

1. Nota entre 0 -2
2. Nota entre 3- 4
3. Nota entre 5 – 6
4. Nota entre 7 – 8
5. Nota entre 9 – 10

Todos los criterios de evaluación tienen la misma ponderación en la nota.

8. ESTRATEGIAS E INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA Y LA PRÁCTICA DOCENTE

Ver proyecto educativo. Capítulo 4 sobre propuesta curricular, apartado 4.10. Criterios comunes de Centro sobre Estrategias e instrumentos para la evaluación del proceso de enseñanza y la práctica docente. Evaluación de la Práctica Docente (EPD)

9. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y EXTRAESCOLARES.

Actividades relacionadas con el proyecto del Aula de Emprendedores desarrollado por el departamento de administración tales como:

1. Cursos y jornadas que fomentan el emprendimiento
2. Cursos de Fiscalidad
3. Jornadas de marketing
4. Excursiones a la Cámara de Comercio de la Región de Murcia
5. Visitas a empresas
6. Etc.

10.RESULTADOS DE APRENDIAJE PARA LA FCT

11. k) Preparar la documentación, así como las actuaciones que se deben desarrollar, interpretando la política de la empresa para aplicar los procesos administrativos establecidos en la selección, contratación, formación y desarrollo de los recursos humanos.
12. l) Reconocer la normativa legal, las técnicas asociadas y los protocolos relacionados con el departamento de recursos humanos, analizando la problemática laboral y la documentación derivada, para organizar y supervisar la gestión administrativa del personal de la empresa.
13. ñ) Identificar modelos, plazos y requisitos para tramitar y realizar la gestión administrativa en la presentación de documentos en organismos y administraciones públicas.
14. q) Tomar decisiones de forma fundamentada, analizando las variables implicadas, integrando saberes de distinto ámbito y aceptando los riesgos y la posibilidad de equivocación en las mismas, para afrontar y resolver distintas situaciones, problemas o contingencias.
15. u) Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias, para dar respuesta a la accesibilidad universal y al “diseño para todos”.
16. w) Utilizar procedimientos relacionados con la cultura emprendedora, empresarial y de iniciativa profesional, para realizar la gestión básica de una pequeña empresa o emprender un trabajo.