

CFGS	
MÓDULO	Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa
PROFESOR/A	M ^a Dolores Busto López

1. CONTENIDOS PROPIOS DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS.

UNIDAD DIDÁCTICA	CONTENIDOS
UD1: El departamento de Recursos Humanos	1. Empresa y organización empresarial 1.1. Los recursos de la empresa 1.2. Las áreas funcionales de la empresa: departamentalización 1.3. El organigrama de la empresa 2. Organización de los recursos humanos 3. Departamento de Recursos Humanos 3.1 Las funciones y tareas ligadas a la gestión de personal 3.2 Las funciones y tareas ligadas a la administración de personal 4. Modelos de gestión de recursos humanos.
UD2: Coordinación de la información en el departamento de RRHH	1. La comunicación en el departamento de Recursos Humanos 1.1. Tipos y medios de comunicación en el departamento de Recursos Humanos 1.2. Estrategias y técnicas en la comunicación oral 1.3. Comunicación escrita 2. Sistemas de control de personal 2.1. Control del absentismo 2.2. Evaluación de resultados 2.3. Auditorías 3. Registro y archivo de la información y la documentación 3.1. El expediente de personal 3.2. Protección de datos de carácter personal 3.3. La protección del medio ambiente: gestión de residuos

UD3: Trabajo en equipo. La participación y la motivación en el trabajo	1. Trabajo en equipo 1.1. Cómo deben ser los equipos 1.2. Etapas por las que atraviesa un equipo 1.3. Ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo 1.4. Roles en el equipo de trabajo 1.5. Dirección y liderazgo 1.6. Reuniones y dinámicas de grupo 2. La participación y la motivación en el trabajo 2.1. ¿Qué es la motivación? 2.2. Teorías de la motivación 2.3. Qué motiva a los trabajadores 2.4. Cómo lo pueden aprovechar las empresas 2.5. La participación como elemento motivador 2.6. Técnicas de motivación laboral 2.7. Evaluación de la motivación
UD4: Selección de personal	1. Planificación de los recursos humanos: el perfil profesional 2. Captación de candidatos 2.1. La captación interna y la captación externa 2.2. Los organismos y empresas de selección de Recursos Humanos 3. Fases del proceso de selección 4. La entrevista como herramienta de selección 4.1. Los tipos de entrevistas 4.2. Las fases de la entrevista
UD5: Formación de los Recursos Humanos	1. Proceso de formación 1.1. Concepto y ventajas de la formación del personal 1.2. Detección de las necesidades de formación 1.3. Tipos de formación 2. Políticas de formación 3. Ayudas económicas para la formación 3.1. Empresas beneficiarias de las bonificaciones 3.2. Obligaciones de las empresas beneficiarias 3.3. Determinación del crédito de bonificaciones 3.4. Apertura de nuevos centros y empresas de nueva creación 3.5. Módulos económicos máximos 3.6. Cofinanciación privada.
UD6: Política retributiva	1. La política retributiva. 1.1. La política retributiva como modelo de compensación total. 1.2. La importancia de la política retributiva. 1.3. Características de la política retributiva.

	2. Equidad interna: valoración de puestos de trabajo (VPT). 3. Competitividad externa: encuestas y estudios salariales. 3.1. Estructura salarial de referencia. 3.2. Situación en banda. 3.3. Mapa de equidad. 3.4. Coste de equidad 4. Política retributiva motivadora: gestión o evaluación del desempeño
UD7: Evaluación del desempeño y planificación de carreras	1. Evaluación del desempeño 1.1. Concepto de evaluación del desempeño 1.2. Beneficios de la evaluación del desempeño 1.3. Fases de la evaluación del desempeño 2. Evaluación del potencial 3. Planificación de carreras
UD8: Ética y empresa	1. La empresa como comunidad y sujeto moral 1.1. La empresa como comunidad de personas 1.2. Los grupos de interés en la empresa 2. Ética empresarial 2.1. Necesidad de la ética empresarial 2.2. Concepto de ética empresarial 2.3. La gestión ética de la empresa 2.4. Herramientas de gestión ética 2.5. La gestión ética como ventaja competitiva para la empresa 3. La imagen corporativa
UD9: Responsabilidad social corporativa (RSC)	1. La responsabilidad social corporativa (RSC) 1.1. Componentes de la responsabilidad social corporativa 1.2. Ámbitos de la responsabilidad social corporativa 2. Normativa sobre la responsabilidad social corporativa 2.1. Normativa en el ámbito internacional 2.2. Normativa en el ámbito europeo 2.3. Normativa en el ámbito nacional 2.4. Normativa de calidad en responsabilidad social corporativa 3. Responsabilidad social corporativa y política de Recursos Humanos 3.1. Acciones de RSC en la gestión de lo social 3.2. Implantación de la RSC en Recursos Humanos 3.3. El balance social 4. Buenas prácticas en responsabilidad social corporativa

UD10: Plan estratégico de Recursos Humanos	1. La planificación estratégica de la empresa 2. Planificación estratégica de los Recursos Humanos 2.1. Análisis de la situación de partida 2.2. Estrategia de Recursos Humanos 2.3. Objetivos generales y proyectos de actuación 3. Ejecución del plan estratégico de Recursos Humanos 3.1. Diseño de los proyectos de actuación 3.2. Puesta en marcha de los proyectos de actuación 3.3. Ejecución de los proyectos de actuación 3.4. Control y evaluación de proyectos de actuación
---	---

2. SECUENCIACIÓN Y TEMPORALIZACIÓN DE CONTENIDOS.

UNIDADES DIDÁCTICAS	HORAS	TRIMESTRE
El departamento de Recursos Humanos.	9	1ª
Coordinación de la información en el departamento de Recursos Humanos	10	
La participación y la motivación en el trabajo.	7	
Selección de personal.	8	
Formación de los Recursos Humanos	7	
Política retributiva.	10	2ª
Evaluación del desempeño y planificación de carreras.	10	
Ética y empresa	8	
Responsabilidad social corporativa (RSC)	6	3ª
Plan estratégico de Recursos Humanos	6	

3. CRITERIOS DE CALIFICACIÓN.

- Pruebas objetivas que permitan comprobar la asimilación de conceptos y la comprensión de los supuestos prácticos desarrollados.
- Revisión de los trabajos realizados en el aula, tanto individuales como de grupo.
- Análisis de la evolución de cada alumno en la maduración de los conocimientos adquiridos, en la actitud frente al trabajo diario, en la participación en clase, cooperación y trabajo desarrollado en las actividades de grupo.
- Como instrumentos se podrán emplear, entre otros:
 - Cumplimentación de documentos e impresos para solucionar diferentes ejercicios y problemas.
 - Observación directa e individualizada del trabajo y actitud del alumno, que el profesor anotará en la ficha correspondiente.
 - Debates para constatar la capacidad de razonamiento y argumentación, así como el respeto hacia opiniones divergentes.
 - Preguntas abiertas de desarrollo breve.
 - Cuestionarios tipo test.

Cada RA está compuesto por los correspondientes criterios de evaluación, y cada criterio de evaluación tendrá el mismo peso dentro del RA correspondiente.

La evaluación será continua y estará orientada a la medición de las capacidades terminales que se fijan para este Módulo profesional. Se considerará que el alumno supera el Módulo si alcanza los Mínimos reseñados en la programación didáctica.

La calificación final del Módulo de RRHH y RSC será una cifra numérica de 0 a 10, situándose el aprobado en el 5. Esta calificación final se calculará a través de la media de las tres calificaciones parciales obtenidas por el alumno al finalizar cada trimestre.

Las calificaciones trimestrales vendrán expresadas en una cifra numérica de 0 a 10, situándose el aprobado en 5. Cada una de estas notas se calculará en base a los resultados arrojados por los instrumentos de evaluación siguientes:

(1) REGISTRO SEMANAL A TRAVÉS DE LA OBSERVACIÓN: 10%

El profesor basándose en la observación directa del estudiante cumplimentará semanalmente un registro en el que se recoja para cada alumno una valoración expresada la escala siguiente, basada en los siguientes aspectos clave:

- Participación. Participa activamente formulando y respondiendo preguntas y dudas,
- Trabajo diario. Trae el material escolar preciso para el desarrollo de la materia, realiza y entrega diariamente las actividades encargadas por la docente.
- Calidad del resultado. Alcanza niveles adecuados de calidad en sus aportaciones orales, escritas...

(2) ACTIVIDADES DE CONTROL: 10%

El profesor propondrá al alumno, con o sin aviso, la realización de ciertas tareas, ejercicios, cuestionarios, test, casos prácticos que el alumno deberá entregar para su posterior calificación en una escala de 0 a10.

(3) PRUEBA DE EVALUACIÓN:80%

Se realizarán una o varias pruebas en cada trimestre, de las que se realizará una media aritmética. Para poder realizar la media, la calificación deberá ser de un mínimo de 4.

No se pueden dejar más del 20% de las preguntas en blanco o contestadas de forma no adecuada.

La nota de la evaluación será la suma de los tres apartados, si la nota así calculada no llega al 5 la evaluación estará suspensa y tendrá que ir a una recuperación de la evaluación, que consistirá en un examen global de toda la materia trabajada durante el trimestre.

El redondeo será matemático, es decir, si la décima es 5 o mayor se redondea por exceso al punto siguiente y si la décima es menor a 5 se redondea por defecto al punto anterior.

Cada RA está formado por sus correspondientes criterios de evaluación. Todos los criterios de evaluación tendrán el mismo peso dentro del RA correspondiente.

4. SISTEMA EXTRAORDINARIO DE EVALUACIÓN.

Aquellos alumnos a los que conforme a la normativa vigente no se les pueda aplicar el procedimiento de evaluación continua por haber faltado a clase durante más del 15% de las horas totales por trimestre (tanto justificadas como no) serán convocados al final del trimestre para la realización de una prueba escrita objetiva basada en toda la materia impartida durante el trimestre pudiendo alcanzar una calificación máxima de 8. Para acceder a ser calificado sobre 10 puntos el alumno deberá

presentar obligatoriamente todos los ejercicios, tareas actividades de control...que hayan realizado sus compañeros durante el trimestre redactados de su puño y letra correctamente paginados, estructurado y con el correspondiente índice de contenido, por supuesto, el grado de limpieza deberá ser adecuado.

Dadas las características del alumnado, aquellos casos extraordinarios de faltas de asistencia serán valorados por el equipo docente a los efectos de pérdida de evaluación continua.