



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Centro de Estudios de Postgrado

Trabajo Fin de Máster

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Alumno/a: **García Muñoz, Noelia María**

Tutor/a: Prof. D. Agea Rodríguez, Eleuterio.

Dpto: Administración y Dirección de Empresas.

Marzo, 2020

ÍNDICE

1. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA.....	8
1.1 Historia de la gestión de recursos humanos.	8
1.1.1. Modelo taylorista.....	9
1.1.2. Modelo de las relaciones humanas.	10
1.1.3. Modelo de los recursos humanos.....	12
1.2. Evolución de la función de personal en España.....	15
1.2.1. ¿Qué funciones desempeñan en la actualidad los Recursos Humanos en la empresa?	18
1.3. Globalización y cambio cultural.....	19
1.4. El mercado de trabajo actual. Nuevos yacimientos de empleo.....	22
1.5. Justificación.....	23
2. UNIDAD DIDÁCTICA.	24
2.1. INTRODUCCIÓN.....	24
2.2. CONTEXTUALIZACIÓN.....	24
2.2.2. Características del entorno.....	24
2.2.3. Características del centro.	26
2.1.3. Identificación del nivel y características del alumnado.....	30
2.2.4. Justificación de la programación.	31
? A nivel personal.	31
? A nivel legislativo.	31
2.2.5. Atención a la diversidad.....	32
2.2.6. Relación con otros proyectos del centro.....	33
2.3. OBJETIVOS.....	34
2.3.1. De etapa.	34
2.3.2. De materia.	36
2.3.3. Específicos de la UD.....	36
2.4. CONTENIDOS.....	37

2.4.2.	Contenidos de la UD.	37
2.4.3.	Contenidos Transversales.	37
2.4.4.	Contenidos interdisciplinarios.	38
2.5.	COMPETENCIAS.	39
2.6.	METODOLOGÍA Y RECURSOS DIDÁCTICOS.	40
2.6.2.	Recursos.	40
2.6.3.	Metodología.	40
2.7.	ACTIVIDADES Y TAREAS.	43
2.7.1.	De iniciación.	43
2.7.2.	De desarrollo.	43
2.7.3.	De apoyo o refuerzo.	44
2.7.4.	Actividades de Ampliación.	44
2.7.5.	De consolidación.	45
2.7.6.	De evaluación.	45
2.7.7.	De recuperación.	45
2.7.8.	Complementarias y extraescolares.	46
2.8.	ESTRATEGIAS DE LA DIVERSIDAD.	46
2.9.	TEMPORALIZACIÓN.	47
2.10.	EVALUACIÓN.	49
2.10.1.	Tipos de evaluación.	49
2.10.2.	Criterios de evaluación.	50
2.10.3.	Estándares de aprendizaje evaluables.	50
2.10.4.	Procedimientos de evaluación.	50
2.10.5.	Instrumentos y escenarios de evaluación.	51
2.10.6.	Sistema de recuperación.	52
2.11.	BIBLIOGRAFIA.	54
2.12.	ANEXOS.	56
1.	Anexo: Imagen 1: Evolución del hombre. Fuente: Google. https://www.shutterstock.com/es/image-vector/illustration-process-evolution-104517485	56

2.	Anexo: Imagen 2: F. W. Taylor. Fuente: Google. https://www.biografiasyvidas.com/biografia/t/taylor_frederick.htm	56
3.	Anexo: Imagen 3: Elton Mayo. Fuente: Google. https://www.psicologia-online.com/elton-mayo-y-los-experimentos-de-hawthorne-1951.html	56
4.	Anexo: Tabla 1: Diferencias entre la teoría clásica y la teoría de las relaciones humanas. Fuente: Selección de personal. La búsqueda del candidato adecuado (Montes Alonso, M. J.; González Rodríguez P, 2006).	56
5.	Anexo: Imagen 4: Pirámide de las necesidades de Maslow. Fuente: Google. https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/para-que-sirve-piramide-de-maslow/	56
6.	Anexo: Imagen 5: Motivación por alcanzar ambos factores. Fuente: Google. https://blog.printsome.es/motivacion-empresarial-personal/	56
7.	Anexo: Imagen 6: Motivación personal. Fuente: Google. https://www.pinterest.es/pin/485685141042151677/?lp=true	56
8.	Anexo: Imagen 7: Una Nueva Era. Fuente: BM Business Connect 2014: A new era of smart.....	56
9.	Anexo: Imagen 8: Pirámide demográfica de España en 2019. Fuente: PopulationPyramid.net	56
10.	Anexo: Imagen 9: Tasa de empleo según grupos de edad. Fuente: INE. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463013&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888	57
11.	Anexo: Imagen 10: Jaén. Fuente: Google maps https://www.google.com/maps/place/Ja%C3%A9n/data=!4m2!3m1!1s0xd6dd713cb5302c7:0x9cfb2c858b405702?sa=X&ved=2ahUKEwiMvPzVyY_nAhWGlXQKHct2BhIQ8gEwAHoECAsQAQ	57
12.	Anexo: Imagen 11: Oferta educativa del centro. Fuente: http://www.ieslasfuentezuelas.com/	57
13.	Anexo: Imagen 12: IES Las Fuentezuelas. Fuente: www.ieslasfuentezuelas.com/	57
14.	Anexo: Imagen 13: IES Las Fuentezuelas (vista pájaro). Fuente: www.ieslasfuentezuelas.com/	57
15.	Anexo: Tabla 2: Resumen de objetivos, contenidos, criterios de evaluación, estándares de aprendizaje y elementos transversales. Fuente: Elaboración propia.....	57

16.	Anexo: Tabla 4: Distribución de las sesiones de clase y sus competencias. Fuente: Elaboración propia.....	57
17.	Anexo: Tabla 5: Procedimientos, instrumentos y actividades de evaluación. Fuente: Elaboración propia.....	57
18.	Anexo: Tabla 6: Rúbrica. Fuente: Elaboración propia.	57
19.	Anexo: Tabla 7: Examen final corregido. Fuente: Elaboración propia.	58
20.	Anexo: Tabla 8: Examen de Recuperación corregido. Fuente: Elaboración propia.....	58

Resumen.

Actualmente una parte importante de la empresa es su capital humano, con esto nos estamos refiriendo a todas las personas que forman parte de la empresa y colaboran con su esfuerzo y experiencia.

En la Unidad Didáctica explicaremos la planificación y la gestión de los recursos humanos. Una de las actividades más importantes del tema será la propia elaboración del currículum vitae, explicándoles los conocimientos básicos de cómo elaborarlo y modificarlo. Otra actividad de peso en la U.D., será el simulacro de una entrevista de trabajo en tiempo real delante de toda la clase poniendo en práctica lo aprendido en el tema.

Palabras clave: gestión de recursos humanos, reclutamiento, selección de personal, entrevista de trabajo.

Abstract.

Currently a significant part of the company is its human capital, with this we are referring to all the people who are part of the company and collaborate with their effort and experience.

In the Teaching Unit we will explain the planning and management of human resources. One of the most important activities of the topic will be the development of the curriculum vitae itself, giving them basic knowledge of how to develop and modify it when needed. Another weighty activity in the U.D. simulating a real-time job interview in front of the entire class putting into practice what they learned on the topic.

Keywords: human resources management, recruitment, staff selection, job interview.

Introducción.

En el libro "*Selección de personal. La búsqueda del candidato adecuado*" encontramos una breve historia de la evolución de los recursos humanos, es un término muy reciente que ha evolucionado a la misma vez que la organización del trabajo, tiene su origen en la Revolución Industrial.

Podemos decir que la evolución de la gestión de recursos humanos es histórica y evolutiva. Histórica porque todos los acontecimientos que conforman la historia de la humanidad han influido en la evolución de las relaciones con los empleados y evolutiva porque los cambios acaecidos en este campo han sido acusados, en su mayor parte, por cambios culturales graduales y no drásticos. (Claver et al. 1995)

Para llegar al actual término de administración de recursos humanos se ha pasado por una serie de modelos de organización en los que la persona ha ido adquiriendo poco a poco más relevancia. Estos modelos los veremos a continuación. (Montes Alonso, M^a J. y González Rodríguez P., 2006)

La administración de recursos humanos es un órgano vivo, en continuo cambio, de modo que sus objetivos se van adaptando a las necesidades del mercado laboral y de la empresa.

Con la evolución de los años, el mercado laboral se ha visto modificado y con él la gestión de recursos humanos. Estos cambios, conocido como el fenómeno de la globalización, son importantes de analizar para así poder comprender la repercusión del mercado laboral en la gestión de recursos humanos. Para ello estudiaremos cuál es el panorama actual y qué medidas se han tomado desde la Administración Pública para paliar los efectos de la destrucción de empleo y la generación de otros nuevos.

1. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA.

1.1 Historia de la gestión de recursos humanos.

Podemos decir que la revolución industrial se considera el punto de partida para el desarrollo de una verdadera organización laboral. Es a finales del siglo XIX cuando se establecen los principios básicos y surgen los principales modelos de organización. Es en este momento cuando surgen las primeras técnicas por mejorar la dirección de recursos humanos, pero ésta se ve muy influenciada por el estilo de cada empresario más que por unos conocimientos definidos.

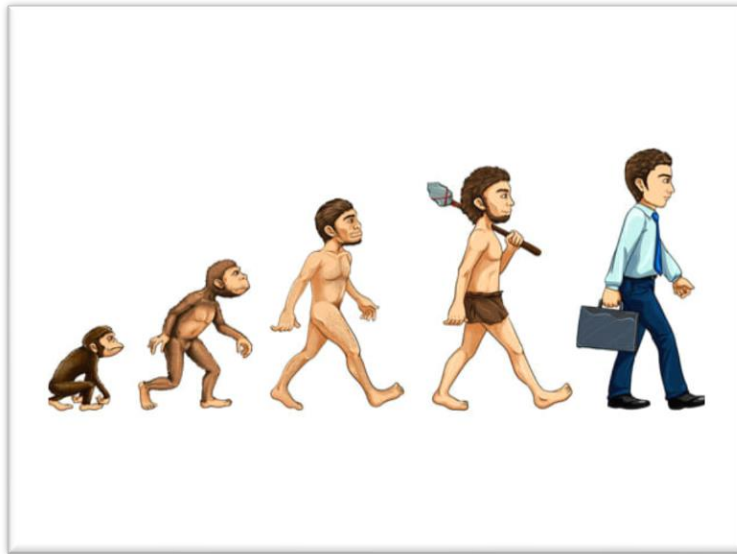


Imagen 1: Evolución del hombre.

Fuente: Google.

<https://www.shutterstock.com/es/image-vector/illustration-process-evolution-104517485>

La Revolución Industrial trajo consigo la mecanización de muchas labores, lo que produjo insatisfacción general de los trabajadores. Ante esta situación en las grandes empresas (...) se crearon los llamados “departamentos de bienestar”, claro antecedente de los actuales departamentos de personal. Entre las principales funciones de estos departamentos de bienestar se encontraba la de velar por determinadas necesidades de los trabajadores como la vivienda, educación, asistencia sanitaria, etc. Podemos afirmar que con estos departamentos se inicia una administración especializada y claramente diferenciada de las funciones que hasta entonces habían desempeñado los capataces, jefes de turno, etc., para los que lo único importante era obtener una máxima producción al menor coste posible. (De la Calle Duran, M.^a. C.; Ortiz de Urbina Criado, M.)

Estudiaremos los siguientes modelos que nos ayudarán a comprender la evolución histórica de la administración de RR.HH.

1.1.1. Modelo taylorista.

Frederick Winslow Taylor (1856-1915) es el padre de los principios de la organización científica del trabajo y el creador del sistema llamado **taylorismo**.



Imagen 2: Frederick Winslow Taylor.

Fuente: Google.

https://www.biografiasyvidas.com/biografia/t/taylor_frederick.htm

El taylorismo es un sistema que tiende a aumentar la productividad del trabajo en las fábricas mediante la simplificación de los procesos, la eliminación de los tiempos muertos y el estudio de métodos y tiempos, mediante un cronometraje riguroso y una selección de personal adecuada. (Montes Alonso, M.^a J. y González Rodríguez P. (2006).

Toda su teoría está plasmada en su obra *Los principios de la Dirección Científica* (1911) (*The Principles of Scientific Management*). La teoría de Taylor era básica y sencilla: el hombre es un ser racional, trabajador porque se ve obligado para conseguir su única meta que es satisfacer sus necesidades materiales. Para ello Taylor desarrolla el ideal que es trabajar lo menos posible ganando lo máximo posible. Su estudio se basa en el bajo rendimiento; para él era posible obtener una mayor productividad sin un mayor esfuerzo por parte de los trabajadores. Todo esto era debido a la ignorancia de conceptos como el salario justo por un día de trabajo o qué

era un día de trabajo justo. (De la Calle Duran, M. ^a C.; Ortiz de Urbina Criado, M. Madrid, 2004).

Las condiciones físicas del ambiente laboral son otro tema fundamental dentro del taylorismo; la luz, grado de humedad, temperatura para que sean las condiciones más favorables y de esta forma mejorar el rendimiento del trabajador.

Una frase típica de Taylor era “en nuestro sistema se le dice minuciosamente al trabajo qué ha de hacer y cómo; y cualquier mejora que él incorpora a la orden que se le impone es fatal para el éxito”. (Montes Alonso, M. J.; González Rodríguez P, 2006).

El taylorismo está basado fundamentalmente en:

- Predomina la ley del mínimo esfuerzo.
- El trabajador no necesita pensar mientras está en su puesto de trabajo.
- El trabajador no desea tener iniciativa.
- El trabajo en grupo es perjudicial.
- La única motivación es económica.

Bajo las ideas de Taylor van surgiendo los primeros departamentos de personal en los que se centralizarán las tareas de selección y confección de nóminas y que absorberán las tareas de los antiguos departamentos de bienestar, encargándose también de las relaciones y negociaciones con los sindicatos y ampliando sus funciones a otras como la asesoría y la recopilación de información de datos de personal. (De la Calle Duran, M. ^a C.; Ortiz de Urbina Criado, M. 2004).

1.1.2. Modelo de las relaciones humanas.

Elton Mayo (1880-1949) junto a sus colaboradores desarrolló la teoría de las relaciones humanas. Esta teoría, también llamada escuela humanística de la administración, surgió en Estados Unidos debido a los resultados obtenidos en el experimento de Hawthorne. Este movimiento se opone a la teoría clásica de la administración. (Montes Alonso, M. J.; González Rodríguez P, 2006).

Entre los años 1924 y 1933 seleccionaron un grupo de cinco obreros de la Compañía Eléctrica del Oeste en Hawthorne para experimentar la influencia de las condiciones de trabajo, comprobándose que su productividad siempre aumentaba, tanto si las condiciones mejoraban como si empeoraban. Por tanto, había otros factores de carácter psicológico o sociológico que había que tener en cuenta, además de los materiales que condicionaban el trabajo. (...) Afirman que el hombre, además de ser un ser racional, es un ser pasional cuyas reacciones pueden ser completamente ilógicas. (De la Calle Duran, M. ^a C.; Ortiz de Urbina Criado, M. 2004).



Imagen 3: Elton Mayo.

Fuente: Google

<https://www.psicologia-online.com/elton-mayo-y-los-experimentos-de-hawthorne-1951.html>

Diferencias entre la teoría clásica (Taylor) y la teoría de las relaciones humanas (Mayo):

Teoría clásica	Teoría de las relaciones humanas
Estudia la organización como una máquina.	Estudia la organización como grupos de personas.
Hace hincapié en las tareas o en la tecnología.	Hace hincapié en las personas.
Se inspira en sistemas de ingeniería.	Se inspira en sistemas de psicología.
Autoridad centralizada.	Delegación de la autoridad.
Líneas claras de autoridad.	Autonomía del trabajador.
Especialización y competencia técnica.	Confianza y apertura.
Marcada división del trabajo.	Insiste en las relaciones humanas entre empleados.
Confianza en reglas y reglamentos.	Confianza en las personas.
Clara separación entre línea y <i>staff</i> .	Dinámica grupal e interpersonal.

Tabla 1: Diferencias entre la teoría clásica y la teoría de las relaciones humanas. Fuente: Selección de personal. La búsqueda del candidato adecuado (Montes Alonso, M. J.; González Rodríguez P, 2006).

Por tanto, las teorías de Taylor y Mayo son opuestas. Para el primero, los problemas humanos interfieren en la producción y hay que combatirlos; mientras que Mayo hay que estudiarlos y se convierten en una oportunidad para alcanzar progresos. El objetivo final de ambos es aumentar la producción, Taylor a través de la racionalización y Mayo a través de la humanización. (De la Calle Duran, M. ^a C.; Ortiz de Urbina Criado, M. 2004).

1.1.3. Modelo de los recursos humanos.

En torno a 1960, el enfoque de los autores apunta de forma especial hacia la influencia de la motivación en la conducta humana (...) “El modelo de recursos humanos considera que la satisfacción en el trabajo tiene una influencia clara en el buen funcionamiento de la organización, por lo tanto, las empresas deben tener en cuenta los incentivos o motivadores de personal y aplicarlos a sus políticas de gestión de recursos humanos”. (Montes Alonso, M. J.; González Rodríguez P, 2006). A

continuación, se describen los diferentes modelos que han seguido la tendencia del modelo de los recursos humanos y que más han influido en ese ámbito:

- **Modelo de la pirámide de las necesidades de Abraham Maslow (1908-1970):**

Según este autor (Montes Alonso, M. J.; González Rodríguez P, 2006). Las necesidades humanas se encuentran ordenadas y organizadas de forma jerárquica, de modo que solo se sentirá una necesidad superior cuando la inferior ha sido satisfecha.

En la base de la pirámide se encuentra las necesidades fisiológicas (hambre, sed, etc.). En la medida en que estas necesidades son cubiertas, van surgiendo otras nuevas hasta llegar a la cima de la pirámide, en la que se encuentran las necesidades de autorrealización.



Imagen 4: Pirámide de las necesidades de Maslow. Fuente: Google.

<https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/para-que-sirve-piramide-de-maslow/>

Maslow afirma que solamente cuando se consiguen satisfacer las necesidades inferiores, la persona no se siente plenamente realizada y surge entonces la enfermedad, siendo definida ésta como la falta de desarrollo personal.

- **Teoría de los factores de Frederick Herzberg (1923-2000):** este autor (Montes Alonso, M. J.; González Rodríguez P, 2006). Considera que existen dos tipos de factores que explican la motivación de los trabajadores en la empresa: **factores motivadores**, relacionados con el contenido del trabajo (nivel de responsabilidad, posibilidades de promoción, el logro, etc.) y **factores de higiene**, relacionados con el contexto del trabajo (salario, condiciones laborales, etc.).

La consecución de estos factores no produce satisfacción, pero si el individuo no alcanza ambos o uno de ellos, provoca frustración e insatisfacción.



Imagen 5: motivación por alcanzar ambos factores.

Fuente: Google.

<https://blog.printsome.es/motivacion-empresarial-personal/>

- **La teoría de la expectativa de Victor M. Vroom:** afirma que la motivación es fruto de las expectativas que tenga la persona para cumplir sus metas y objetivos.



Imagen 6: Motivación personal.

Fuente: Google.

<https://www.pinterest.es/pin/485685141042151677/?lp=true>

1.2. Evolución de la función de personal en España.

El autor del libro *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*, considera que no se puede entender la realidad de la actual función de recursos humanos en España, si no conocemos cuales han sido sus orígenes, y esto quizás porque, como dijo Cicerón la historia es *magistra vitae*, maestra de la vida, y también porque como precisó Quevedo “Ha sido preciso decir lo que fuimos para disculpar lo que somos y encaminar lo que pretendemos ser”. Puchol, L. (1997)

En la distribución de las épocas seguiremos las pautas de García Delgado, J.L. y para la etapa de la Restauración Monárquica (1975-...) el esquema de Martí Ramos. Puchol, L. (1997)

Podemos dividirlo en tres etapas visto desde un punto económico:

1. Primera etapa:

1940- 1950. Los años oscuros.

El país sale de una guerra civil de tres años de duración. Los campos han sido assolados, las industrias han resultado dañadas; a los muertos y heridos de uno y otro lado, hay que añadir la pérdida que representa el exilio de una parte importante del bando de los perdedores. Puchol, L. (1997)

En lo laboral, se instauró una rígida disciplina en el mundo del trabajo, con una drástica fijación de salarios, a pesar de que los precios sufrían una tendencia alcista incontrolada. Como base jurídica del Derecho Laboral existe un retórico *Fuero del Trabajo* promulgado en 1938, que prohíbe la huelga e impone el sindicalismo oficial.

Como ha habido un éxodo del campo a la ciudad, hay abundancia de mano de obra, al menos de peones. No resulta tan fácil conseguir personal especializado, pero la infraindustria existente, tampoco lo requiere en una cantidad tan grande que resulte imposible su consecución.

En este marco de referencia, la empresa estaba fuertemente verticalizada, imperaba un tipo de liderazgo autocrático-castrense, (*en esta etapa, en la retórica oficial, para referirse a un empresario se le solía denominar “un capitán de empresa”*) suavizado en los mejores de los casos por un paternalismo condescendiente; la

retribución estaba fijada por decreto; los esquemas de trabajo eran puramente taylorianos.

Dentro de este tipo de empresas el papel de la dirección de personal era poco amable. (...) el jefe de personal solía ser un administrativo “de confianza”, que llevaba el control de absentismo, se ocupaba de las altas y bajas en la Seguridad Social, de la elaboración del recibo de salarios, y de pocas cosas más. Puchol, L. (1997).

Otra medida paternalista fue la de las dos pagas extraordinarias, la de navidad y la del 18 de julio (fecha de inicio de la Guerra Civil).

2. Segunda etapa:

1950-1959. El decenio bisagra.

En este periodo, España (...) en el campo laboral quizás lo más notable de esta etapa es la reconversión de una gran parte de la población desempleada rural, que es absorbida por la industria. Esta reconversión es posible merced de la combinación de un lanzamiento industrial, financiado con los ingresos que hemos mencionado anteriormente. Puchol, L. (1997).

Más adelante se producirá una exportación de mano de obra no especializada barata, que se absorbida por los mercados de trabajo de Alemania, Francia, Holanda, Suiza... países que en aquel momento están en plena fase de expansión. Puchol, L. (1997)

(...) como consecuencia del relativo bienestar económico, España puede importar los bienes de consumo y las materias primas necesarias para la industria, así como equipo y tecnología industrial. La consecuencia inmediata es la dificultad para conseguir personal capacitado para manejar la nueva maquinaria. (...) pues bien, ante estas dificultades, el sistema social “produce” soluciones satisfactorias para estos problemas.

3. Tercera etapa:

1959-1975. El desarrollo.

El “desarrollo” que inicia los sesenta, se agotó al cabo de unos años (...) Junto al encarecimiento de las materias primas, especialmente el petróleo, se pueden mencionar otra serie de causas del agotamiento del desarrollo:

- El ingreso de nuevos países en los mercados internacionales, con mano de obra más barata que la española y, en algunos casos, con materias primas propias;
- La introducción de nuevas tecnologías por parte de los países más industrializados.

En esta situación, España se quedó “pinzada”; ni podía competir con países con baja tecnología, pero con mano de obra muy barata, ni tampoco con países con mano de obra más cara que la nuestra, pero con alta tecnología, lo que equivale a decir alta productividad. Puchol, L. (1997).

Las empresas multinacionales van entrando en España. Muchas de ellas se traen debajo del trazo su Manual de Personal. La influencia de los estilos y técnicas de dirección de las empresas extranjeras, tendrá un decisivo impacto sobre las empresas españolas. Por otra parte, la mayor apertura de España hacia Europa facilitará los intercambios de los profesionales españoles con los de otros países. Puchol, L. (1997).

La empresa, que en la etapa anterior precisó de obreros especializados, en estos momentos demanda técnicos en Management, y el sistema social, una vez más, provee al subsistema empresa lo que necesita. (...) En primer lugar, se va abandonando progresivamente la denominación de Jefatura de Personal, para pasar a denominarse Dirección de Personal. Por otra parte, el departamento se va liberando de la dependencia de las direcciones Administrativa o de Producción, y suele configurarse en el organigrama como la cuarta dirección funcional. Puchol, L. (1997).

La necesidad de realizar procesos de selección, formación, motivación, evaluación, etc., motiva el ingreso en la empresa de profesionales de la Psicología, que, por cierto, en los inicios de esta etapa aún no está configurada como una licenciatura universitaria, sino como unos estudios de postgrado de dos años de duración, con tres especialidades: Pedagogía, Clínica e Industrial.

Los primeros diplomados en Psicología Industrial eran, con frecuencia, personas que ya ejercían alguna función dentro de la empresa, más concretamente en Personal, y que se adaptaron así a las nuevas demandas del entorno.

La muerte del general Franco el 20 de noviembre de 1975, trajo como consecuencia inmediata la proclamación como jefe del Estado, a título de Rey, del hasta entonces Príncipe de España Don Juan Carlos de Borbón.

Ya desde el primer momento del discurso público del Rey ante las Cortes, los españoles intuyeron que aquella monarquía prevista para ser un franquismo sin Franco, iba a tomar por otros derroteros.

1.2.1. ¿Qué funciones desempeñan en la actualidad los Recursos Humanos en la empresa?

Se puede afirmar que cada vez se tiene más consciencia de lo importante que es la motivación de las personas y equipos que forman parte de las empresas, así como los procesos de gestión que son necesarios para llevar a la empresa al objetivo deseado.

El departamento de Recursos Humanos es mucho más que únicamente para la contratación de personas y la liquidación de los sueldos. Las empresas que se quedan ahí no podrán diferenciarse de las demás ni contar con personas adecuadas. Hay muchas más funciones que son necesarias dentro de los departamentos de Recursos Humanos de las empresas, si quieren contar con las personas adecuadas, con la motivación y la capacitación para conseguir tanto los resultados que la empresa necesita en el corto plazo, como para ser capaces de innovar y seguir generando así buenos resultados a medio y largo plazo (y ésta, además, debe comprobar que las están realizando debidamente para que su labor sea efectiva).

En los años 80 se establecieron nuevas áreas administrativas como formación, sueldos y salarios, contratación y empleo y desarrollo organizacional. Los 90 trajeron consigo la optimización de las habilidades de los empleados, tendencia que continuó en los primeros años de este siglo haciendo hincapié en el desarrollo y la formación de los empleados, así como en la motivación de los mismos (*coaching*).

Desde hace unos años, hemos empezado a oír hablar de *Business Intelligence* y de su aplicación al Departamento de RR.HH. *BI* es la capacidad de convertir los datos en información, y ésta en conocimiento, para optimizar el proceso de toma de decisiones en las organizaciones.

Si analizamos la estructura actual de las organizaciones que componen el IBEX 35, podemos ver que la proporción de los Departamento de Recursos Humanos que dependen de la Dirección General ha pasado a ser de una relación de 25 a 10, mientras que los que dependen del Director Financiero han pasado de 5 a 20.

Estudios recientes sobre tendencias en la evolución de las necesidades en la gestión del talento, destacan los modelos y procesos relacionados con *BI* como una de las principales prioridades para los Directivos de RRHH, tanto por su impacto en las organizaciones como por el aporte de valor al negocio.

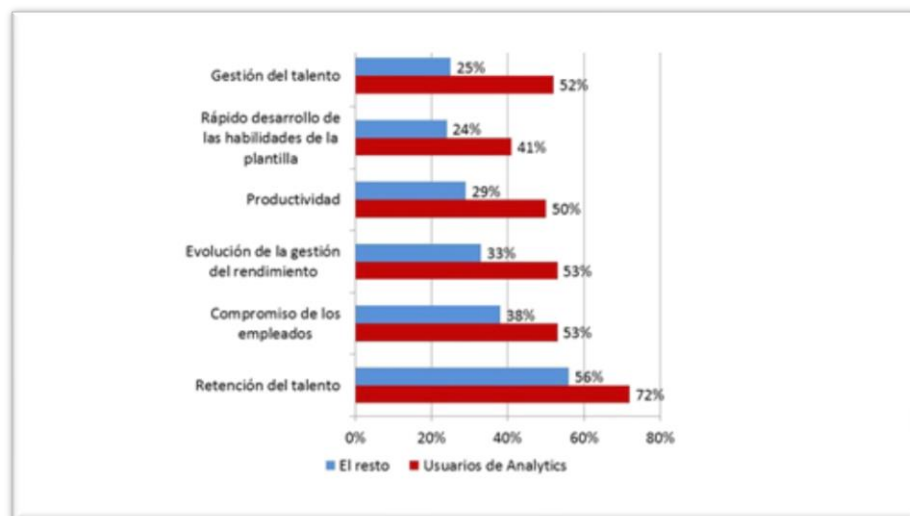


Imagen: 7: Una Nueva era. Fuente: BM Business Connect 2014: A new era of smart

1.3. Globalización y cambio cultural.

En Europa, y en general en todas las sociedades occidentales, se han producido cambios sociales muy drásticos y profundos que han provocado que el mercado laboral esté sometido a un proceso de transformación continua. (Montes Alonso, M. J.; González Rodríguez P, 2006).

Las principales transformaciones sociales y culturales según este autor son:

- **La modificación de las pirámides demográficas:** caracterizada por la baja natalidad y el aumento de la esperanza de vida. Esto provoca que el grupo de trabajadores entre las edades de 45-64 años crezca el doble de rápido que cualquier otro grupo.

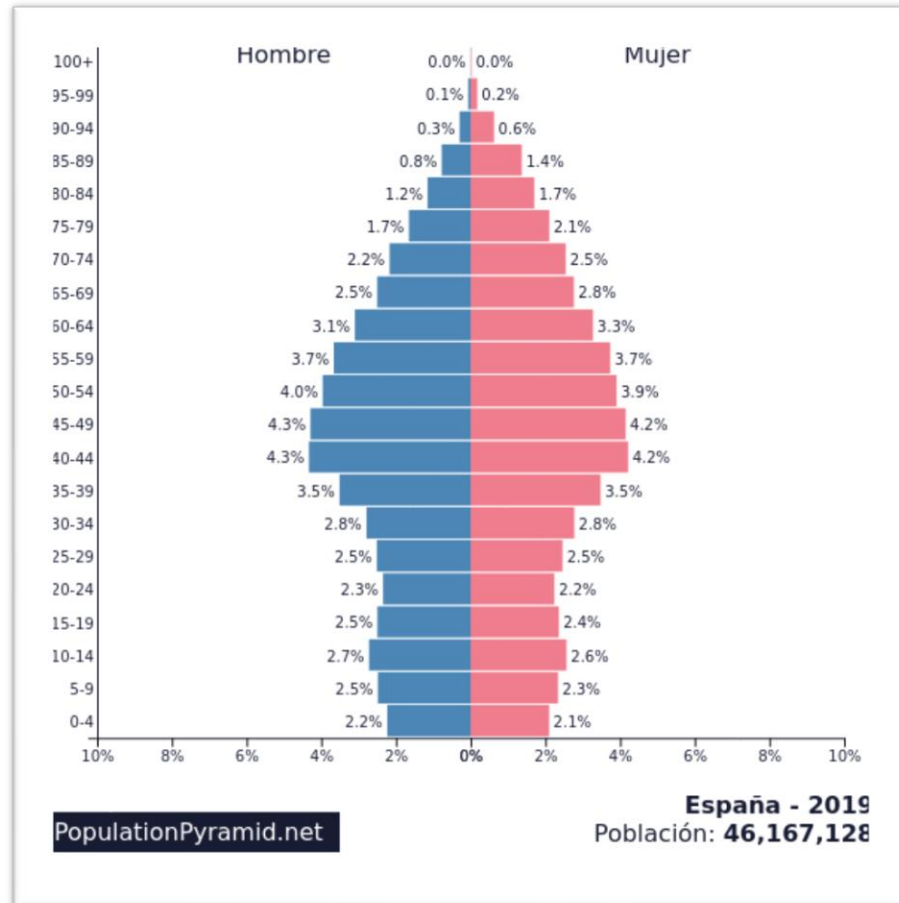


Imagen 8: pirámide demográfica de España en 2019. Fuente: PopulationPyramid.net

Por otro lado, se hace necesario mencionar el nuevo fenómeno que es la llegada masiva de extranjeros. Según el instituto nacional de estadística (INE), los extranjeros residentes en España se han multiplicado.

- Mejora de los sistemas educativos: además de la obligatoriedad de la escolarización de 3 a 16 años, se facilita el acceso a la educación secundaria y universitaria que se traduce en una mayor cualificación de la población activa.

- Incorporación de la mujer al mercado laboral: conlleva una modificación en las estructuras familiares. Según datos del INE, en España la tasa de actividad femenina continúa creciendo.

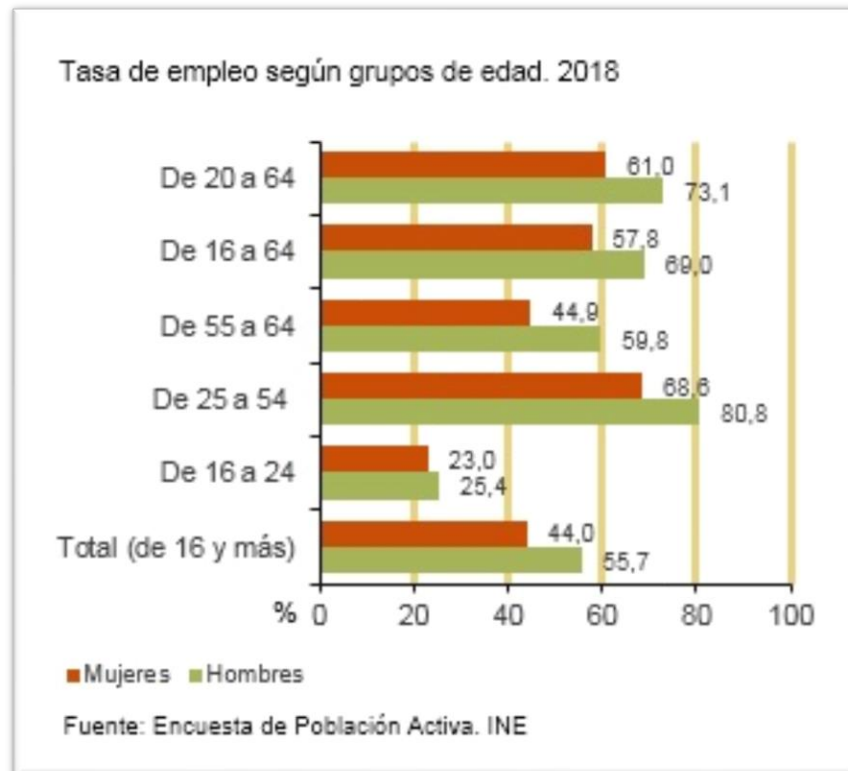


Imagen 9: Tasa de empleo según grupos de edad 2018. Fuente: INE

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463013&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

- Modificación de los valores, hábitos de consumo y prioridades de la población: debido al crecimiento de la economía que ha provocado una mejora de la calidad de vida. La sociedad actual valora, cada vez más, el tiempo de ocio y las empresas deben ser capaces de conciliar las prioridades de sus empleados y sus objetivos.
- La aceleración tecnológica y el desarrollo de las nuevas tecnologías: la automatización y la robótica afectan a la ocupación industrial. Por un lado, las nuevas tecnologías sustituyen ocupaciones que antes realizaban personas y, por otro lado. Hay un aumento en la demanda de profesionales capacitados en estas nuevas

tecnologías. Podemos decir que estamos ante un cambio en la concepción tradicional del empleo.

1.4. El mercado de trabajo actual. Nuevos yacimientos de empleo.

Los cambios en la sociedad han dado lugar a la aparición de nuevos hábitos sociales, muchos de ellos ligados a la incorporación de la mujer al mundo laboral y a la nueva valoración del tiempo de ocio, los cuales provocan nuevas necesidades, es decir, estamos ante los nuevos yacimientos de empleo. (Montes Alonso, M. J.; González Rodríguez P, 2006).

[Los nuevos yacimientos de empleo, también llamados filones de ocupación, son el término utilizado por Jacques Delors (1993) en su libro blanco para referirse a aquellas actividades laborales que satisfagan las nuevas necesidades sociales. Se refiere a sectores que ofrecen y ofrecerán grandes posibilidades de trabajo]. (Montes Alonso, M. J.; González Rodríguez P, 2006).

Los nuevos yacimientos de empleo (NYE) surgen principalmente, con una doble función: por un lado, para paliar el desempleo crónico en nuestra sociedad y, por otro lado, para cubrir nuevas necesidades sociales, desatendidas o parcialmente atendidas. A consecuencia de estas dos facultades, la consolidación de los NYE tiene la capacidad de desempeñar un papel destacado dentro del desarrollo endógeno local, al ser en esta escala territorial donde los nuevos yacimientos se pueden detectar y promocionar más eficazmente. Estas dos atribuciones encomendadas a los nuevos yacimientos de empleo son consecuencia de los cambios socioeconómicos que se van forjando en el seno de la sociedad con la superación del modelo fordista-keynesiano a partir de la segunda mitad de los años setenta con la crisis del sistema económico. (Vilallonga Albert, Doctor en Geografía Humana, Universidad de Barcelona).

1.5. Justificación.

Después de ver los antecedentes de los recursos humanos, damos comienzo a la programación de mi unidad didáctica, haciendo un breve resumen del centro donde la he realizado.

Me gustaría resaltar que me he basado para este estudio en el Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre, por el que se establece el currículo básico de la E.S.O. y Bachillerato, B.O.E. del 29 de julio de 2016, página 220.

“El currículo del Bachillerato vincula los distintos elementos que lo componen mediante la realización de actividades y tareas relevantes para la consecución de los objetivos perseguidos, así como a través de la resolución de problemas complejos en contextos determinados. Asimismo, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 110/2016, de 14 de junio, el currículo de esta etapa incorpora enseñanzas relativas a la riqueza, pluralidad y diversidad que caracteriza a la identidad andaluza, desde el respeto a las diferencias, incluyendo conexiones con la vida cotidiana y el entorno inmediato del alumnado, así como la necesaria formación artística y cultural. Igualmente, desde esta regulación curricular se potencia el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación y de las lenguas extranjeras, de manera ajustada a los objetivos emanados de la Unión Europea”.

Con la elección de la unidad didáctica pretendemos hacer ver el funcionamiento de la empresa, las funciones directivas, la elección de la plantilla con las entrevistas de trabajo, el reclutamiento y la motivación interna. De esta forma cuando se enfrenten al mercado laboral ya conocerán su funcionamiento y los procesos administrativos que se siguen. Con las actividades en grupo fomentamos el buen clima en clase, la igualdad entre sexos y entre iguales y, además, de conocer ellos mismos los puntos positivos y negativos de trabajar en equipo, que más tarde en las empresas tendrán que realizar.

2. UNIDAD DIDÁCTICA.

2.1. INTRODUCCIÓN.

Vamos a dar comienzo al desarrollo de la UD, es decir, el desarrollo del proceso de enseñanza de aprendizaje, los objetivos que queremos que el alumnado consiga con unas competencias clave, y los conceptos que pretendemos que aprenda.

Los instrumentos que utilizaremos serán la práctica de los conceptos que queremos que el alumno y alumna desarrolle y memorice, trabajando con ejemplos reales de empresas del entorno y, de esta forma, ver la similitud de la clase con la empresa del mundo real.

El objetivo fundamental es desarrollar un aprendizaje significativo y con sentido, que permita aprender y asimilar los contenidos explicados y de esta forma poder aplicarlos en su futuro profesional.

Mi estudio se va a basar en el grupo de 2ºB de Bachillerato del I.E.S. Las Fuentezuelas. Vamos a ver la gestión de recursos humanos, el reclutamiento, la selección de personal, la formación e integración del personal y las retribuciones.

2.2. CONTEXTUALIZACIÓN.

2.2.1. Características del entorno.

El entorno en el que está situado el centro es el barrio de las Fuentezuelas de Jaén. A finales del 2019, exactamente en una noticia del día 27 de diciembre del 2019



nos indican que Jaén capital tiene una población de 112.299 vecinos (-458 vecinos con respecto a finales de 2018, la capital tenía aproximadamente 113.457 habitantes de los cuales un 3% de la población es extranjera). Con el periodo de aceituna vemos aumentado su número en mayor parte de hombres para la recolección.

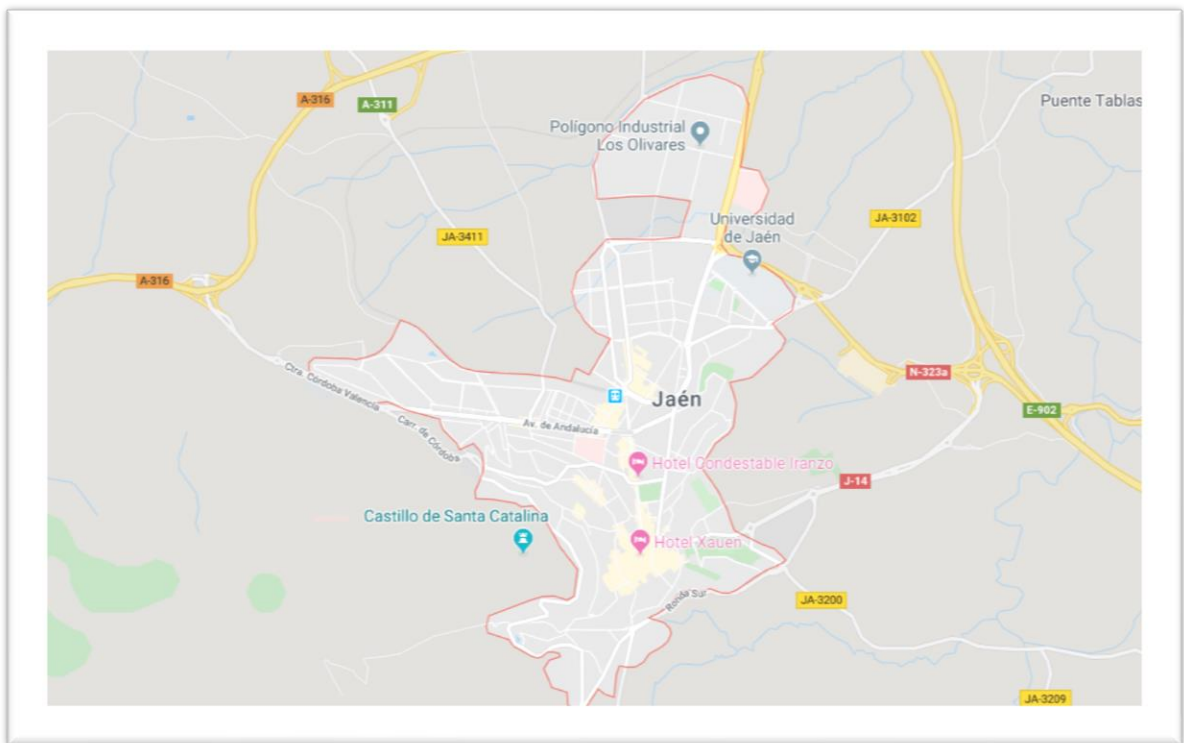


Imagen 10: Jaén. Fuente: Google maps

https://www.google.com/maps/place/Ja%C3%A9n/data=!4m2!3m1!1s0xd6dd713cb5302c7:0x9cfb2c858b405702?sa=X&ved=2ahUKEwiMvPzVyY_nAhWGlxQKHct2BhIQ8gEwAHoECAsQAQ

En la actualidad, en la provincia la actividad económica principal es la agrícola ligada al cultivo del olivo, así como a su industria oleícola, si bien el turismo monumental ha desarrollado la actividad de hostelería y turismo con la denominación de “Jaén Paraíso Interior” que se da notoriedad a la ciudad.

Jaén consta de 25 Institutos o centros de Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O.), 13 Institutos o centros de Bachillerato y 6 Institutos o centros de Formación Profesional entre los cuales se encuentra el I.E.S. Las Fuentezuelas.

- Tipo: Instituto de Educación Secundaria (IES)
- Código del centro: 23002449
- Naturaleza: Público
- Dirección: De Arjona, 5 Jaén (Jaén)
- C.P.: 23006

2.2.2. Características del centro.

La oferta educativa del centro como se puede apreciar en el siguiente cuadro, es amplia y variada:

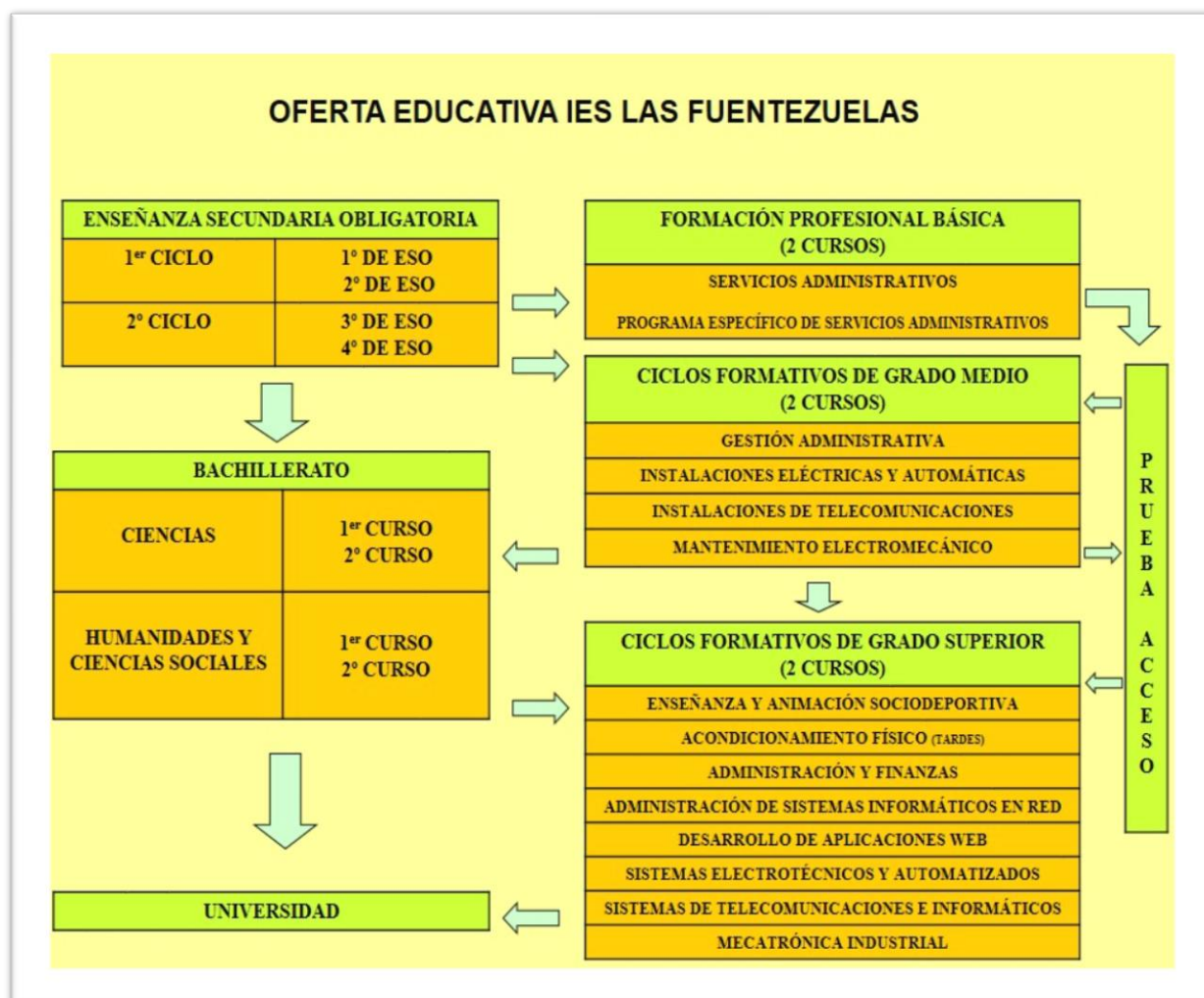


Imagen 11: Oferta educativa del centro. Fuente: <http://www.ieslasfuentezuelas.com/>

- E.S.O.
- Bachillerato en la modalidad de Ciencias y Tecnología,
- Bachillerato en Humanidades y Ciencias Sociales,
- y diferentes modalidades de ciclos formativos tanto de grado medio como superior.



Imagen 12: IES Las Fuentezuelas. Fuente: <http://www.ieslasfuentezuelas.com/>

La historia del centro comienza en el mes de octubre de 1984 el cual empieza denominándose Instituto Politécnico de Formación Profesional. Sin embargo, la historia de este centro comienza mucho antes. En su página web podemos ver el resumen de su historia “... en 1931 se construyó y emplazó en la Calle Millán de Priego, antigua Calle de Los Morales, ..., en el que se impartían estudios de Oficialía, bajo la dirección y gestión del Patronato Provincial de Enseñanza Media y Profesional de Jaén.” Pero no es hasta principios de los años 70 cuando se empieza a conocer más por lo que es, con el nombramiento de Centro Oficial de Formación Profesional de primer y segundo grados, ... “en él se imparten las especialidades de Metal, Electricidad, Electrónica, Administración, Delineación y Sanitaria. Son años en los que la formación profesional recibe un notable impulso y se incrementa el alumnado...” es tal la afluencia de nuevos alumnos y alumnas que se empiezan a impartir horario de mañana y de tarde. Se empieza a considerar la idea de construir otro centro y comienzan las gestiones para decidir qué estudios acogerá cada uno.



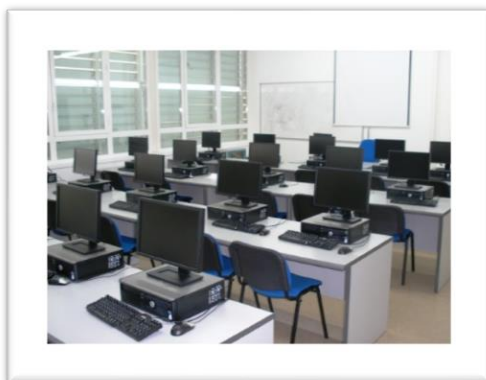
Así la Delegación Provincial de la Consejería de Educación considera el centro antiguo de la Calle Millán de Priego como nueva creación y pasa a conocerse como IES San Juan Bosco. Hasta la entrada en vigor de la LOGSE, no se conocería el nuevo centro como IES Las Fuentezuelas.



Imagen 13: IES Las Fuentezuelas. Fuente:

<https://www.google.com/maps/place/I.E.S.+Las+Fuentezuelas/@37.7815143,-3.8060116,178m/data=!3m1!1e3!4m6!3m5!1s0xd6dd71774e45867:0x99df1e0032930534!4b1!8m2!3d37.7812642!4d-3.8046061>

El instituto está formado por dos edificios donde se imparte la Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, como también los ciclos formativos de administración de empresas, electrónica y telecomunicaciones. Otra parte del centro está destinada a talleres de electricidad y mecánica y, por último, un pabellón destinado al ciclo formativo de actividades físicas y deportivas. La extensión del centro tiene un total de 19.177 metros cuadrados.



En las imágenes podemos ver el **aula de clase** que disponemos en el centro y la **Biblioteca** del instituto.

Su equipo directivo está formado por siete profesores y profesoras, podemos encontrar en su web toda la información, siendo su **director** José Manuel Espinosa Gento.

> Equipo directivo

Nombre	Cargo	Email
Albín Rodríguez, Regina	Jefa de Estudios Adjunta	rar@ieslasfuentezuelas.com
Alvarado Cárdenas, Tomás	Secretario	tac@ieslasfuentezuelas.com
Espinosa Gento, José Manuel	Director	jeg@ieslasfuentezuelas.com
Martínez Foronda, José Manuel	Vicedirector	jmf@ieslasfuentezuelas.com
Sánchez López, Elena	Jefa de Estudios Adjunta	esl@ieslasfuentezuelas.com
Verdasco Martín, Antonio	Jefe de Estudios	avm@ieslasfuentezuelas.com
Vílchez López, Silverio	Jefe de Estudios Adjunto	svl@ieslasfuentezuelas.com

Algo característico del centro y que me gustaría resaltar es su otorgamiento a centro de **Calidad por las normas UNE EN ISO 9001**. En su web <http://www.ieslasfuentezuelas.com/calidad.asp> podemos leer toda la información sobre esto “Elección del sistema de gestión certificado, basado en los estándares UNE EN ISO 9001: 2015, en el IES Las Fuentezuelas de Jaén, respondiendo al deseo de nuestra comunidad educativa de participar en proyectos que nos conecten para mejorar la capacitación que se brindó y recibió. La política de calidad establece principios generales y objetivos fundamentales que rigen la gestión de la calidad en el IES Las Fuentezuelas, y es el siguiente:

- Desarrollar actividades de enseñanza y organización de acuerdo con los requisitos de las normas internacionales y la legislación vigente.
- Construyendo el mecanismo documental necesario para lograr la máxima eficiencia en nuestro sistema de gestión, estableciendo una serie de objetivos aceptables, definiendo la metodología correcta y construyendo un modelo de autoevaluación que permita la mejora continua de nuestro trabajo.
- Informar sobre la política de calidad a través de la publicación y revisarla para adaptarla a los cambios en las regulaciones o la realidad de las necesidades que surgen al medir el nivel de satisfacción del usuario y su contribución.

- Lograr un ambiente sano, cómodo y respetuoso con el medio ambiente, que garantice el desempeño de cada función en las mejores condiciones.
- Etc.

2.2.3. Identificación del nivel y características del alumnado.

La Unidad Didáctica está dirigida a los alumnos y las alumnas de 2º de Bachillerato y lleva por título *Gestión de los Recursos Humanos*, se va a llevar a cabo a lo largo de **8 sesiones** (4 horas semanales durante dos semanas como indica la **Orden de 14 de julio de 2016**).

En referencia al alumnado que llega al centro, cabe destacar la heterogeneidad del mismo. Muchos de ellos provienen de hogares que pertenecen a distintos grupos sociales, su origen es de localidades distintas a la que se encuentra el Instituto, bien porque no tienen o porque no se importa el Bachillerato. Este hecho, debe de tenerse en cuenta a la hora de preparar y desarrollar la programación y las unidades didácticas.

Mi alumnado se caracteriza porque tienen un nivel socio-económico medio, provienen de un barrio de Peñamefécit y Las Fuentezuelas, también teniendo un número de alumnos procedentes de pueblos como son Fuerte del Rey, Villargordo y Las Infantas.

Mi clase está formada por 25 alumnos y alumnas, la mayoría son procedentes de Jaén capital a excepción de tres niñas que proceden de Fuerte del Rey. De los veinticinco alumnos/as, hay dos que tienen necesidades específicas de apoyo educativo. Un alumno presenta un Trastorno por Déficit de Atención con Hiperactividad (TDAH) y una alumna Altas Capacidades Intelectuales con Talento Simple. El tratamiento y solución a estos problemas está incluido en el apartado **“Atención a la diversidad”**.

✓ **A nivel personal.**

A central collage of icons representing the recruitment process. At the top, there are icons of people in business attire, some holding briefcases, and a handshake. Below these are icons of a building, puzzle pieces, a thumbs up, a magnifying glass over a resume, a laptop displaying 'SEARCH JOB', a clipboard with a resume, a person with a red 'X' and a green checkmark, and a person with a red 'X' and a green checkmark. The icons are arranged in a circular pattern around a central figure of a woman with orange hair.

- ✓ **A nivel legislativo.**



31

2.2.5. Atención a la diversidad.

Para mi alumno y alumna con necesidades educativas especiales debo considerar los siguientes aspectos para su atención educativa, en primer caso hablaremos de un alumno con TDAH, con el que voy a llevar una serie de pautas dentro de la clase como son:

- a) **Sentar a este alumno cerca de la profesora y lejos de las posibles distracciones.** Las tareas de clase deben fragmentarse o reducirse y estar supervisadas continuamente. Se debe combinar las actividades y tareas más motivadoras con las que lo son menos para él, así como graduarlas y contextualizarlas. Se debe mejorar su autoestima y motivación personal potenciando las capacidades en las que el alumno destaca. Utilizar mucho apoyo visual y cuando acabe una tarea o parte de ella pueda mostrársela a la profesora para que la revise.
- b) **Verificar que el escolar comprende lo expuesto por el profesorado,** haciéndole, si fuera necesario, algunas preguntas que pueda contestar de forma correcta o pidiéndole, de forma discreta, que repita verbalmente lo que tiene que hacer y, a pesar del esfuerzo que pueda suponer en algunos niveles y edades, es imprescindible el uso de la agenda para anotar deberes.
- c) Respecto a la adaptación en los procedimientos e instrumentos de evaluación a que hace referencia el artículo 29.8. de la **Orden de 13 de diciembre de 2010**, teniendo en cuenta las dificultades de este alumnado para mantener la atención y concentración durante periodos prolongados, con el objetivo de mejorar **su rendimiento en los exámenes o pruebas escritas**, se facilitará al alumno la posibilidad de realizarlos de forma oral o a través de ordenador, excepto en los aspectos relacionados con la lectura y la escritura en Lengua Castellana y Literatura o Lengua Extranjera, debido a los problemas de escritura que estos escolares puedan presentar simultáneamente con este trastorno. Además, es recomendable el desarrollo de las pruebas escritas en dos sesiones como mínimo, observando la necesaria flexibilidad en su duración.

La segunda alumna tiene sobredotación intelectual, y se trata de un talento simple en el área de matemáticas, por lo que su nivel en esta materia es superior al nivel de la clase. En clase llevaremos una enseñanza hacia un enfoque multidisciplinar con acceso a recursos adicionales, como puede ser la biblioteca en clase y ordenadores a su disposición para que realice actividades de investigación y reflexión profunda, en el tema tratado, relacionándolas con las matemáticas y de forma más concreta, con el bloque de contenidos de estadística. Estas actividades pueden consistir en la

elaboración de gráficas y tablas alusivas al tema. De esta forma haremos que sus clases sean más divertidas y amenas conforme a su capacidad.

2.2.6. Relación con otros proyectos del centro.

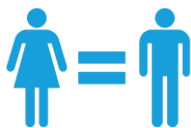
En cuanto a los proyectos educativos que se llevan a cabo, se trata de Escuelas Deportivas. Es un programa desarrollado por la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía que se inició en el curso 2006/07, y cuyos objetivos son:

- Desarrollar la práctica del deporte como recreación, divertimento y complemento de su formación.
- Facilitar la convivencia entre los sectores de la Comunidad Escolar.
- Fomentar la adquisición de hábitos permanentes de actividad física y deportiva



(Orden de 6 de abril de 2006 y Orden de 7 de abril de 2006. BOJA núm. 84 y 85)

Otro de sus proyectos educativos es “la **coeducación** es una tarea global a la enseñanza, pues implica un proceso por el que se pone en tela de juicio qué enseñamos, cómo enseñamos y por qué enseñamos. No se trata de crear áreas nuevas, sino de tenerla presente en todas. Educar para la crítica, la convivencia, el compromiso, la creatividad y la justicia”.



- Utilizar un lenguaje que represente a ambos sexos.
- Convivir hombres y mujeres desde lo que somos, desde nuestra historia, desde lo que hemos aportado al conjunto de la humanidad.
- Dar el mismo valor al hecho de ser hombre o al hecho de ser mujer.
- Educar para que los niños y las niñas se sientan bien, siendo lo que quieren ser.

2.3. OBJETIVOS.

2.3.1. De etapa.

Conforme lo dispuesto en el artículo 25 del **RD 1105/2014, de 26 de diciembre**, el Bachillerato contribuirá a desarrollar en los alumnos y alumnas las capacidades que les permitan:

- a) Consolidar una madurez personal y social que les permita actuar de forma responsable y autónoma y desarrollar su espíritu crítico. Prever y resolver pacíficamente los conflictos personales, familiares y sociales.
- b) Fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, analizar y valorar críticamente las desigualdades y discriminaciones existentes, y en particular la violencia contra la mujer e impulsar la igualdad real y la no discriminación de las personas por cualquier condición o circunstancia personal o social, con atención especial a las personas con discapacidad.
- c) Utilizar con solvencia y responsabilidad las tecnologías de la información y la comunicación.
- d) Conocer y valorar críticamente las realidades del mundo contemporáneo, sus antecedentes históricos y los principales factores de su evolución. Participar de forma solidaria en el desarrollo y mejora de su entorno social.
- e) Acceder a los conocimientos científicos y tecnológicos fundamentales y dominar las habilidades básicas propias de la modalidad elegida.
- f) Afianzar el espíritu emprendedor con actitudes de creatividad, flexibilidad, iniciativa, trabajo en equipo, confianza en uno mismo y sentido crítico.
- g) Afianzar actitudes de respeto y prevención en el ámbito de la seguridad vial.

Además, el **bachillerato en Andalucía** contribuirá a desarrollar en el alumnado las capacidades que le permitan:

- a) Profundizar en el conocimiento y el aprecio de las peculiaridades de la modalidad lingüística andaluza en todas sus variedades.
- b) Profundizar en el conocimiento y el aprecio de los elementos específicos de la historia y la cultura andaluza, así como su medio físico y natural y otros hechos diferenciadores de nuestra Comunidad para que sea valorada y respetada como patrimonio propio y en el marco de la cultura española.

Economía de la Empresa. 2.º Bachillerato	
UNIDAD DIDÁCTICA 3: Gestión de Recursos Humanos.	
Temporalización: Primer trimestre, del 2 al 16 de diciembre.	Duración: 8 sesiones
COMPETENCIAS (<i>Orden 14 julio 2016 Bach.</i>): CCL, CD, CSC, CAA, SIEP.	4horas/2semanas
<u>OBJETIVOS DIDÁCTICOS</u> 1. Distinguir entre planificación estratégica y planificación táctica. 2. Enumerar las características de un organigrama y sus tipos. 3. Diferenciar una organización formal de otra informal. 4. Conocer los principios organizativos. 5. Comprender las diferentes teorías de la motivación humana. 6. Diferenciar al líder del directivo. 7. Enumerar los grupos de trabajo.	
<u>CONTENIDOS</u> <i>Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre</i> • La división técnica del trabajo y la necesidad de organización en el mercado actual. • Funciones básicas de la dirección. • Planificación y toma de decisiones estratégicas. • Diseño y análisis de la estructura de la organización formal e informal. • La gestión de los recursos humanos y su incidencia en la motivación.	
<u>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</u> (<i>Orden 14 julio 2016 Bach.</i>) 1. Explicar la planificación, organización y gestión de los recursos de una empresa, valorando las posibles modificaciones a realizar en función del entorno en el que desarrolla su actividad y de los objetivos planteados.	
<u>ESTÁNDARES DE APRENDIZAJE EVALUABLES</u> <i>Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre</i> 1. Identifica la función de cada una de las áreas de actividad de la empresa: aprovisionamiento, producción y comercialización, inversión y financiación y recursos humanos, y administrativa, así como sus interrelaciones. 2. Aplica sus conocimientos a una organización concreta, detectando problemas y proponiendo mejoras. 3. Valora la importancia de los recursos humanos en una empresa y analiza diferentes maneras de abordar su gestión y su relación con la motivación y la productividad.	
<u>ELEMENTOS TRANSVERSALES.</u> <i>Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre</i> • Desarrollo de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. • Prevención y rechazo de cualquier tipo de violencia. • Se evitarán los comportamientos y contenidos sexistas. • Fomento del espíritu emprendedor. • Medidas para que la actividad física y la dieta equilibrada formen parte del comportamiento juvenil.	

2.3.2. De materia.

Basándome en el **RD 1105/2014, de 26 de diciembre, Sección I, pág. 246**, la materia economía de la empresa en el Bachillerato tendrá como finalidad el desarrollo de las siguientes capacidades:

1. Distinguir los diferentes tipos y formas jurídicas de empresas relacionándolas con las exigencias de capital y responsabilidades para cada tipo e identificando los rasgos específicos del tejido empresarial andaluz y español.
2. Analizar las relaciones entre empresa, sociedad y medioambiente, conociendo la relevancia de los procesos de generación de valor y la importancia de las dimensiones de la responsabilidad social empresarial.
3. Describir los principales impuestos que afectan a la empresa y valorar el cumplimiento de las obligaciones fiscales empresariales.

2.3.3. Específicos de la UD.

Como objetivos específicos de la unidad didáctica me gustaría resaltar:

1. Distinguir entre planificación estratégica y planificación táctica.
2. Enumerar las características de un organigrama y sus tipos.
3. Diferenciar una organización formal de otra informal.
4. Conocer los principios organizativos.
5. Comprender las diferentes teorías de la motivación humana.
6. Diferenciar al líder del directivo.
7. Enumerar los grupos de trabajo.

2.4. CONTENIDOS.

2.4.1. Contenidos de la UD.

En esta asignatura se trabajarán los contenidos del libro:

1. Introducción.
2. La división técnica del trabajo y la necesidad de organización en el mercado actual.
 - 2.1. Teorías más importantes: Maslow, Herzberg, Vroom.
3. Funciones básicas de la dirección.
4. Diseño y análisis de la estructura de la organización formal e informal.
5. La gestión de los recursos humanos y su incidencia en la motivación.

2.4.2. Contenidos Transversales.

Como se puede ver en el **Artículo 6 del Decreto 110/2016, de 14 de junio**, los elementos trasversales que debemos tener presentes:

- a. El respeto al Estado de Derecho y a los derechos y libertades fundamentales recogidas en la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- b. El desarrollo de las competencias personales y las habilidades sociales para el ejercicio de la participación, desde el conocimiento de los valores que sustentan la libertad, la justicia, la igualdad, el pluralismo político y la democracia.
- c. La educación para la convivencia y el respeto en las relaciones interpersonales, la competencia emocional, el autoconcepto, la imagen corporal y la autoestima como elementos necesarios para el adecuado desarrollo personal, el rechazo y la prevención de situaciones de acoso escolar, discriminación o maltrato, la promoción del bienestar, de la seguridad y de la protección de todos los miembros de la comunidad educativa.
- d. El fomento de los valores inherentes y las conductas adecuadas a los principios de igualdad de oportunidades, accesibilidad universal y no

discriminación, así como la prevención de la violencia contra las personas con discapacidad.

- e. El fomento de la tolerancia y el reconocimiento de la diversidad y la convivencia intercultural, el conocimiento de la contribución de las diferentes sociedades, civilizaciones y culturas al desarrollo de la humanidad, el conocimiento de la historia y la cultura del pueblo gitano, la educación para la cultura de paz, el respeto a la libertad de conciencia, la consideración a las víctimas del terrorismo, el conocimiento de los elementos fundamentales de la memoria democrática vinculados principalmente con hechos que forman parte de la historia de Andalucía, y el rechazo y la prevención de la violencia terrorista y de cualquier otra forma de violencia, racismo o xenofobia.
- f. El perfeccionamiento de las habilidades para la comunicación interpersonal, la capacidad de escucha activa, la empatía, la racionalidad y el acuerdo a través del diálogo.

2.4.3. Contenidos interdisciplinares.

- Tener conocimientos básicos sobre Lengua Castellana y Literatura, oral y escrita el alumnado debe controlar la lengua castellana. Escribir sin faltas de ortografía y hablar con un uso adecuado de la lengua.
- Tener conocimientos de las TIC para poder llevar las clases con el ritmo normal y poder buscar toda la información necesaria. Si alguno o alguna no dispone de ordenador en su casa, se le proporcionará unas horas de aula de ordenadores del centro.
- Saber el impacto que tienen las empresas dentro de la sociedad, para ello tiene que tener conocimientos básicos de Historia y Filosofía para saber la evolución (física y mental) que ha tenido la civilización.
- Manejo adecuado de un segundo idioma, inglés, para cuando estemos trabajando por Internet saber traducir cualquier texto.

2.5. COMPETENCIAS.

En esta unidad tal y como redacta la Orden del 14 de julio se llevan a cabo cinco competencias esenciales como son:

- a) Competencia en comunicación lingüística. El alumno utilizará su lengua expresando de manera escrita y oral todas sus ideas y opiniones, se fomentará la colaboración en clase activa.
- b) Competencia digital. Las actividades a realizar son con el uso de las TIC, para buscar información, gamificación y usar la plataforma de clase.
- c) Aprender a aprender. Buscando ejemplos que se pueden encontrar en el exterior del aula intentamos que se formen para estar en continua evolución en el mundo real.
- d) Competencias sociales y cívicas. Al realizar los trabajos en grupo y las dinámicas de clase fomentaremos el ser sociable en clase y tener un buen clima de aula. De esta forma veremos las negociaciones entre iguales que más tarde se pueden dar en cualquier empresa.
- e) Sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor. Los contenidos de esta unidad didáctica están muy relacionados con la formación de una empresa y su espíritu de emprendedor, planificar y organizar grupos de trabajo y proyectos. En todo momento se fomentará la creatividad, por ejemplo, al buscar empresas para el organigrama.

Para desarrollar estas competencias vamos a llevar a cabo una serie de actividades como van a ser navegar por Internet para ver la actualidad en el mundo empresarial, crear nuestro propio currículum vitae, exponer una entrevista personal delante de la clase. De esta forma haremos que se vean más desenvueltos en el momento que ellos solos hagan estas tareas.

2.6. METODOLOGÍA Y RECURSOS DIDÁCTICOS.

2.6.1. Recursos.

Los recursos que utilizaremos serán:

Recursos convencionales:

- El libro de texto elegido para el año académico 19/20 será de Anaya, que se utilizará como guía para realizar las actividades y contenidos.
- La pizarra donde se basará el apoyo al libro.

Recursos informáticos:

- Las TICS que serán de apoyo en las clases como para la gamificación con juegos y actividades en las distintas plataformas.
- El aula informática donde iré colgando material.
- Artículos de noticias en la web.

Recursos tecnológicos:

- Los vídeos que se buscarán en las distintas plataformas para poder asimilar mejor los contenidos de la materia.
- Las presentaciones realizadas por mí, que las veremos en clase y nos serán útiles con la ayuda del proyector y los altavoces.

2.6.2. Metodología.

Para nuestra metodología de enseñanza o estrategias metodológicas, es decir, cómo vamos a trabajar en clase, cómo vamos a motivarles y cómo hacer que se impliquen en el proceso de enseñanza-aprendizaje y así conseguir el aprendizaje significativo para que puedan utilizar los contenidos en el futuro.

La mayoría de ellos y ellas aún no tienen asimilado el hábito de estudio por lo que les impartiremos la enseñanza de forma dinámica, a través de ejemplo de su ámbito más cercano y visible.

En esta materia no disponemos de mucho tiempo, por los exámenes que tienen de selectividad, y esto nos condiciona a la hora de organizar la enseñanza. Teniendo esto en cuenta, vamos a intentar motivarles y ver de dónde podemos partir con sus conocimientos previos.

En determinadas sesiones vamos a impartir una estrategia expositiva, que será casi siempre al comienzo de la clase para explicar contenidos nuevos que más tarde pondremos en práctica con ejemplos y actividades. El alumnado tendrá que asimilar este contenido para poder realizar las actividades y todo ello de forma significativa, es decir, con conceptos ya adquiridos anteriormente.

- Sesión 1: empezaremos con una **lluvia de ideas** para ver de dónde podemos partir y unas preguntas. Después se contestarán entre todos en clase creando un debate.
- Sesión 2: comenzaremos con una **estrategia expositiva** de 30 minutos para explicar la planificación y la gestión de recursos humanos. Veremos un video con la ayuda del proyector <https://www.youtube.com/watch?v=P17YiH08Z4Y> y después realizaremos una actividad en grupos de tres personas: Crear el organigrama del departamento de recursos humanos de una empresa (a elegir).



- Sesión 3: **estrategia expositiva** de 30 minutos del reclutamiento y sus fuentes, promoción interna, el curriculum vitae (a partir de ahora CV). Nos meteremos en **LinkedIn**, lo primero será ver ¿qué es? y ¿para qué sirve? Veremos todos juntos la web



[https://www.ciudadano2cero.com/linkedin-que-es-como-funciona/#Como funciona LinkedIn](https://www.ciudadano2cero.com/linkedin-que-es-como-funciona/#Como_funciona_LinkedIn)

Después realizaremos cada uno su CV para poder exponerlo en clase. Todo esto se hará con un clima relajado y de **cooperación** entre el alumnado.

- Sesión 4: **estrategia expositiva** de 30 minutos del proceso de selección de personal, pruebas psicotécnicas, pruebas profesionales... Realizaremos un Kahoot entre toda la clase para motivarles y así hacer una clase más amena y participativa.



- Sesión 5: **estrategia expositiva** durante la primera media hora de clase de los contenidos de formación e integración del personal. Dentro de este apartado tenemos unos conceptos "periodo de prueba y periodo de aterrizaje" que considero que es importante que los conozcan y asimilen. Veremos un video <https://www.youtube.com/watch?v=5a18cq6lsdk> de la entrevista personal y haremos un **Roleplay** (*entrevistador y entrevistado*) de 8-10 minutos hasta terminar la clase fomentando así la **participación y cooperación** entre el alumnado. Daremos críticas **constructivas**.
- Sesión 6: comenzaremos con la **estrategia expositiva** del lenguaje verbal y no verbal, las retribuciones, sus formas y los beneficios sociales. Seguiremos con las entrevistas hasta que toda la clase tenga su calificación por **participación**.
- Sesión 7: **estrategia expositiva** la primera media hora de clase y la siguiente en **grupos de trabajo** crearemos ofertas de empleo y su perfil de candidato, de esta forma también se tratará la negociación y el liderazgo dentro del grupo de trabajo.
- Sesión 8: **examen final** y para terminar la clase veremos un video.



2.7. ACTIVIDADES Y TAREAS.

A continuación, vamos a ir explicando y especificando las tareas que vamos a realizar en la clase. También con el alumnado de clase con capacidades especiales.

2.7.1. De iniciación.

Para comenzar las clases, lo principal es saber **de qué punto puedo partir**, saber qué es lo que saben exactamente de mi materia para ello voy a hacer un test inicial:

Sesión 1: empezaremos con una **lluvia de ideas** para ver de dónde podemos partir y preguntas. *¿Qué conoces de los recursos humanos de una empresa? Comenta todo lo que sepas de las entrevistas. ¿Sabrías hacer tu propio currículum vitae? ¿Qué contiene? ¿Quién planifica la gestión de recursos humanos? ¿Qué sabes del reclutamiento?* Después se contestarán entre todos en clase creando un debate.

Sesión 2: pondré un video <https://www.youtube.com/watch?v=P17YiH08Z4Y> para que todos sepan la importancia de los recursos humanos de la empresa y así ir adentrándolos poco a poco en el tema. Buscaremos por internet, en grupos de tres personas, el organigrama de empresas a elegir, yo propondré un par de ellas como son Google, Apple, Mercadona, ZARA... para dar algunas ideas de empresas reconocidas a nivel mundial.

2.7.2. De desarrollo.

Sesión 3: después de explicar cómo hacer un CV, cada uno haremos el nuestro, buscando la creatividad, la innovación y los puntos fuertes a destacar. Se hará en clase con un clima relajado, pondré música de fondo para atraer el buen rollo a la clase y la cooperación entre ellos. Navegaremos por LinkedIn para ver cómo se presentan empresas reconocidas a nivel mundial y qué quieren comunicar.



Sesión 4: Realizaremos un Kahoot entre toda la clase, buscando la motivación y la competitividad entre ellos, quien gane se llevará un punto más en la nota final de la evaluación del trimestre.



Sesión 5: Veremos un video <https://www.youtube.com/watch?v=5al8cq6lsdk> de la entrevista personal y haremos **Roleplay** (habrá un alumno entrevistador y un alumno entrevistado) de 8-10 minutos hasta terminar la clase fomentando así la participación y cooperación entre el alumnado.

2.7.3. De apoyo o refuerzo.

Estas actividades irán enfocadas al niño de mi clase con TDHA, en ellas iré haciéndole hincapié en que me defina los términos que vamos viendo en clase. Así reforzar todo lo que vamos viendo a diario y poder ver si en alguna parte tiene una especial dificultad. Haré un test con un nivel similar, pero con ayuda de la profesora en lo que no entienda para ver sus progresos.

Se lo repetiré varias veces hasta conseguir que domine la mayoría de los conceptos. Aun teniendo estas actividades preparadas siempre estaré pendiente de él y podré ir modificando las actividades, conforme lo vea que evoluciona o se estanca, siempre intentando poder integrarlo en el grupo general.

2.7.4. Actividades de Ampliación.

Para mi alumna con altas capacidades, tendré una lectura reciente de una empresa de la provincia que es conocida a nivel nacional, Software del Sol. <https://www.sdelsol.com/blog/tendencias/primera-empresa-jornada-laboral-cuatro-dias/> después de leer la noticia le pediré que me realice un trabajo hablándome del departamento de recursos humanos de esa empresa, cómo cuidan a sus trabajadores, qué ventajas tiene para ellos...

Estos trabajos adicionales no supondrán nota adicional pero sí una motivación para ella. Ella será la coordinadora de la clase los días de las entrevistas para ir ayudándome en la organización y elaboración de todas con sus respectivas anotaciones y puntuaciones.

2.7.5. De consolidación.

Sesión 6: En clase haré preguntas para ver si van entiendo lo explicado y seguiremos con las entrevistas hasta que toda la clase haya participado. Al terminar todas las exposiciones daremos una visión global de lo que nos han parecido, cuál hemos visto **más competitiva** y cuál hemos visto **más innovadora**.

Sesión 7: como en todas las clases preguntaré si hay dudas de los días anteriores, y ahora con más razón porque se va terminando la unidad y acercando el día del examen. Después en grupos de trabajo crearemos ofertas de empleo y su perfil de candidato, de esta forma también se tratará la negociación y el liderazgo dentro del grupo de trabajo

2.7.6. De evaluación.

Sesión 8: Realización de un examen teórico-práctico. Todas las preguntas las habré ido diciendo durante estas dos semanas, con pequeñas pistas de que son importantes o preguntas clave de la unidad didáctica. Esta lista de notas junto con la rúbrica y la nota del examen será la forma de poner una nota final. El examen final lo hago para que el alumno concentre su atención en asimilar unos conocimientos básicos y así conseguir un mayor esfuerzo.

La evaluación será continua, es decir, tendremos una lista de clase con anotaciones para no dejarme influir el día del examen por una nota final y practicar de esta forma la observación directa según propone la LOMCE.

2.7.7. De recuperación.

Para la recuperación haré un **examen similar** al anterior y pediré que las **actividades realizadas** (preguntas de clase, entrevista, esquemas, resúmenes, preguntas iniciales...) y unas **actividades adicionales**, ya que entiendo que la evaluación continua debe ser igual en el momento y en la recuperación. Así fomento la participación activa en clase e ir aprobando poco a poco la materia.

Actividades adicionales: (estas actividades deberán ser entregadas el día del examen de recuperación, teniendo una calificación de 1 punto más cada una):

1. Buscar por LinkedIn algún personaje famoso, explicar brevemente sus puntos fuertes-débiles de su CV.
2. Una empresa de Jaén, se ha dado cuenta de lo beneficioso que es tener a trabajadores con talento. Indicar qué prácticas podría realizar para conseguir este objetivo.
3. Empresas como Microsoft, GOOGLE, Apple, BMW, The Walt Disney Company, incluyen en su estrategia la RSC (responsabilidad social corporativa). Busca información de la que más te guste y haz un resumen de cuál es el modelo de responsabilidad social corporativa.
4. Observando con detenimiento a alguno de tus compañeros y compañeras o profesora, podrás darte cuenta de mensajes no verbales que envían continuamente. Describe algunos gestos, formas de explicar, forma de vestir, etc. y da tu opinión de cuál puede ser su significado.
5. Con respecto a la actividad anterior, ¿has observado si tus compañeros o compañeras usan muletillas en su exposición del CV? ¿y tú? Haz un listado con las más usadas.

2.7.8. Complementarias y extraescolares.

Como actividades complementarias no tendremos, pero sí tendremos una **visita guiada** a una empresa de Martos, Jaén (Valeo) que nos enseñará sus oficinas, sus instalaciones y todos sus departamentos. Con esto estaremos haciendo una actividad extraescolar que **no será obligatoria**, pero si pediré un resumen que ese resumen será para subir nota de la nota final. Con esta actividad quiero fomentar el espíritu emprendedor, que ellos vean que todo lo aprendido en esta unidad didáctica tiene utilidad. Podrán llevar sus currículums vitae y entregarlos si lo desean.

2.8. ESTRATEGIAS DE LA DIVERSIDAD.

Para las estrategias de diversidad contaremos con el apoyo de toda la clase en las actividades generales dejando así claro que el alumnado con neae llevará un seguimiento más individualizado.

En primer lugar, mi alumno con TDHA tendrá un seguimiento diario y constante por parte de profesora y padres, de esta forma el niño siempre estará supervisado y se le asignará tareas de menor concentración a mayor en periodos cortos. Cuando todos estemos trabajando en una tarea mi labor será controlarlo desde cerca. Por eso lo

tendré sentado en primera fila para así supervisar su trabajo y hacer que no se distraiga. Me centraré en corregirle de forma continua, pero sin que lo perciba. Desde mi punto de vista no es necesario otro material distinto al del resto de la clase ya que este alumno está totalmente capacitado de conseguir los logros de la clase general. Sólo necesita un poco de constancia y supervisión de padres y profesora.

Por otra parte, tengo la alumna con altas capacidades. Para ella dispondré de material complementario adicional para cuando termine sus tareas. Este material se lo iré proporcionando en función de su evolución. También test de autoevaluación para que ella vaya asimilando conocimientos. Será coordinadora de grupos de trabajo para darle más protagonismo y un esfuerzo adicional en clase.

2.9. TEMPORALIZACIÓN.

La duración de mi unidad didáctica será de 8 horas (8 sesiones), repartidas en dos semanas. Al día siguiente siempre repasaremos una idea general del día anterior (conocimientos básicos, preguntas posibles de examen, ejemplos de clase, palabras clave...) dejando fresco el epígrafe para seguir avanzando.

Los 30 primeros minutos de todas las sesiones serán de explicación magistral en pizarra y/o proyector por parte de la profesora para dar los contenidos básicos de la unidad didáctica.

Resumen de las sesiones:

- **Sesión 1:** lluvia de ideas y preguntas básicas del tema.
- **Sesión 2:** Pondremos un video para entender de forma visual el tema <https://www.youtube.com/watch?v=P17YiH08Z4Y> y elaboración de un organigrama del departamento de GRRHH de una empresa mundialmente conocida.
- **Sesión 3:** LinkedIn y Realización de CV.
- **Sesión 4:** Kahoot divertido en clase.
- **Sesión 5:** video <https://www.youtube.com/watch?v=5a18cq6lsdk> explicando la Entrevista Personal. Pediré hacer un Roleplay de su entrevista para poder hacerla y pediré voluntarios para el primer día.

- **Sesión 6:** entrevistas durante la media hora de clase.
- **Sesión 7:** creación oferta-perfil del candidato por grupos.
- **Sesión 8:** examen final de la unidad didáctica. Al terminar el examen veremos entre todos una página <https://blog.atrivity.com/es/tendencias-clave-rrhh-2020> para ver las tendencias que se están dando en el marco de los recursos humanos, como motivarles y cómo potenciar a nuestros trabajadores.

En la siguiente tabla podemos ver la distribución:

SESIÓN	TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	COMPETENCIAS
1	iniciación	Lluvia de ideas y preguntas iniciales. <i>¿Qué conoces de los recursos humanos de una empresa? Comenta todo lo que sepas de las entrevistas. ¿Sabrías hacer tu propio currículum vitae? ¿Qué contiene? ¿Quién planifica la gestión de recursos humanos? ¿Qué sabes del reclutamiento?</i>	CCL, CD, CAA, CSC, SIEP.
2	iniciación	vídeo GRRHH Organigrama de una empresa. 	CCL, CD, CAA, CSC, SIEP
3	desarrollo	 Exposición de CV. Durante 7-10 min.	CCL, CD, CAA, CSC, SIEP
4	desarrollo	 Kahoot entre toda la clase. Damos el/la ganador/a	CCL, CD, CAA, CSC, SIEP

5	desarrollo consolidación	Vídeo entrevista Entrevista personal. Roleplay 	CCL, CD, CAA, CSC, SIEP
6	consolidación	Seguiremos con las entrevistas hasta que toda la clase haya participado. <i>¿cuál hemos visto más competitiva?</i> y <i>¿cuál hemos visto más innovadora?</i>	CCL, CD, CAA, CSC, SIEP
7	consolidación	Crearemos ofertas de empleo y su perfil de candidato. 	CCL, CD, CAA, CSC, SIEP
8	evaluación	Examen final. Vídeo. 	CCL, CD, CAA, CSC, SIEP

Tabla 4: Distribución de las sesiones de clase y sus competencias. Fuente: Elaboración Propia

2.10. EVALUACIÓN.

2.10.1. Tipos de evaluación.

Llevaremos a cabo tres tipos de evaluación:

- Evaluación inicial: se harán unas preguntas en clase y veremos de dónde podemos partir y el nivel del grupo en una primera aproximación a los recursos humanos.
- Evaluación Formativa: con la realización de las actividades 3,4,5,6,7. Considerando interesante la exposición en clase de este tipo de trabajos para después entre todos crear un debate y ver los puntos fuertes y débiles de cada uno.

Registro anecdótico, la profesora irá tomando anotaciones en su cuaderno de la actitud y el progreso del alumnado. (Anexo 4.19: Tabla 7)

- **Evaluación final**: realizaremos un examen al terminar el tema.

2.10.2. Criterios de evaluación.

Según la **Orden del 14 julio del 2016**, los criterios de evaluación para este tercer bloque en Segundo de Bachillerato son:

1. Explicar la planificación, organización y gestión de los recursos de una empresa, valorando las posibles modificaciones a realizar en función del entorno en el que desarrolla su actividad y de los objetivos planteados.

2.10.3. Estándares de aprendizaje evaluables.

Según **Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre**:

1. Identifica la función de cada una de las áreas de actividad de la empresa: aprovisionamiento, producción y comercialización, inversión y financiación y recursos humanos, y administrativa, así como sus interrelaciones.

2. Analiza e investiga sobre la organización existente en las empresas de su entorno más cercano, identificando ventajas e inconvenientes, detectando problemas a solucionar y describiendo propuestas de mejora.

3. Valora la importancia de los recursos humanos en una empresa y analiza diferentes maneras de abordar su gestión y su relación con la motivación y la productividad.

2.10.4. Procedimientos de evaluación.

Las técnicas de evaluación que realizaremos consistirán en:

- **Observación**: a diario se llevará un control de la participación de cada alumno, su interés por la asignatura al igual que su interés por buscar información adicional del tema.

- **Pruebas:** Consistirá en un examen final teórico-práctico con todos los conocimientos de la unidad didáctica.

Procedimientos de evaluación	Instrumentos de Evaluación	ACTIVIDADES
Observación	Rúbrica (40%)	- Conocimientos básicos - Planificación de RRHH - Entrevista Personal - Currículum Vitae - Reclutamiento
Pruebas	Registro anecdótico (20%)	- Cuestionario inicial. - Lluvia de ideas. - Asistencia - Puntualidad - Participación - Actividades.
	Prueba Final (40%)	- Examen final teórico-práctico.

Tabla 5: Procedimientos, instrumentos y actividades de evaluación. Fuente: Elaboración propia.

2.10.5. Instrumentos y escenarios de evaluación.

Al finalizar las ocho sesiones, la profesora tendrá en su poder una rúbrica la cual tendrá un 40% de peso en la evaluación.

A	B	C	D	E	F
	EXPERTO	AVANZADO	APRENDIZ	NOVEL	PESO
	4	3	2	1	
conocimientos básicos de recursos humanos	sabe explicar lo que son recursos humanos	sabe que son los recursos humanos pero no concretiza	sabe que son los recursos humanos pero muy por encima	no conoce nada del tema	20%
planificación de recursos humanos	conoce las distintas fases	conoce un par de fases	sabe que hay fases pero no las identifica	no conoce nada del tema	20%
entrevista	tiene en cuenta todos los aspectos	sabe la importancia de la apariencia pero desconoce lo demás	no sabe que hacer ni que decir	no conoce nada del tema	20%
currículum vitae	lo hace a la perfección	controla los conceptos y donde situarlo	confunde términos y cómo hacerlo	no conoce nada del tema	20%
reclutamiento	tiene claro lo qué es y como se hace	sabe qué es pero no como se hace	conoce por encima el término	no conoce nada del tema	20%

Tabla 6: Rúbrica. Fuente: Elaboración propia.

Llevaremos un **registro anecdótico** con una puntuación del 20% para:

	Fecha	Fecha	Fecha	Fecha	Fecha	Fecha	Fecha	Fecha	total
Cuestionario inicial.									
Lluvia de ideas.									
Asistencia									
Puntualidad									
Participación									
Actividades.									

Tabla 7: Registro anecdótico. Fuente: Elaboración propia.

Aclarar que la lista de control de asistencia, puntualidad y participación. La cual se irá completando con la NO asistencia o la NO participación del alumnado, ya que considero que es un punto negativo y no un punto positivo ya que todos tienen que asistir y participar.

Para la última clase haré un **examen final**. Será sencillo, en papel reciclado, ya que los conceptos los han ido desarrollando en conjunto en la clase. (Anexo 4.20) Después veremos en clase un vídeo que será evaluable, dentro de la **participación** en el **registro anecdótico**.

2.10.6. Sistema de recuperación.

Destacar que cada estándar de aprendizaje que el alumno o la alumna no haya desarrollado será recuperable y se hará el examen en función de las necesidades de cada alumno. Será un **examen similar** en dificultad que anteriormente y pediré las actividades realizadas en clase (preguntas de clase, esquemas, resúmenes, etc.) ya que entiendo que la evaluación continua debe ser igual en el momento inicial como en la recuperación. Me gusta fomentar la **participación activa en clase** e ir aprobando poco a poco todos los supuestos para evitar que suspendan la materia. Aun así, siempre podrán aprobar la materia en la recuperación de cada evaluación.

Actividades adicionales: (estas actividades deberán ser entregadas el día del examen de recuperación, teniendo una calificación de 1 punto más cada una):

1. Buscar por LinkedIn algún personaje famoso, explicar brevemente sus puntos fuertes-débiles de su CV.

2. Una empresa de Jaén, se ha dado cuenta de lo beneficioso que es tener a trabajadores con talento. Indicar qué prácticas podría realizar para conseguir este objetivo.
3. Empresas como Microsoft, GOOGLE, Apple, BMW, The Walt Disney Company, incluyen en su estrategia la RSC (responsabilidad social corporativa). Busca información de la que más te guste y haz un resumen de cuál es el modelo de responsabilidad social corporativa.
4. Observando con detenimiento a alguno de tus compañeros y compañeras o profesora, podrás darte cuenta de mensajes no verbales que envían continuamente. Describe algunos gestos, formas de explicar, forma de vestir, etc. y da tu opinión de cuál puede ser su significado.
5. Con respecto a la actividad anterior, ¿has observado si tus compañeros o compañeras usan muletillas en su exposición del CV? ¿y tú? Haz un listado con las más usadas.

2.11. BIBLIOGRAFIA

De la parte de Epistemología:

- CARRERAS, A., *Industrialización Española: Estudios de Historia Cuantitativa*, Espasa Calpe, 1990, pág. 88.
- CFR. PERPIÑÁ, ROMAN. *Corología. Teoría estructural y estructurante de la población de España (1900-1950)*, CSIC, Madrid, 1954.
- CFR. PERPIÑÁ, ROMAN. "Teoría estructural de la población de España". *Anales de Economía*, nº45, enero-marzo, 1952.
- CLAVER E.; GASCÓ, J.L.; LLOPIS, J. (1996). *Los Recursos Humanos en la Empresa*, Ed. Civitas, Madrid. Universidad de Jaén.
- DE LA CALLE DURANZ, M^a.C. ET ORTIZ DE URBINA CRIADO, M. (2004) *Fundamentos de Recursos Humanos*. Ed. Pearson Education, S.A., Madrid. Universidad de Jaén.
- DE ORATORE, CICERÓN. Lib. II. Cap. IX,36. *La historia es testimonio del tiempo, luz de la verdad, vida de la memoria, mestra de la vida, reflejo de la antigüedad*.
- GARCÍA DELGADO, J.L. <La industrialización y el desarrollo económico de España durante el franquismo>, en Nadal, J., Carreras A., y Sudriá, C. "La economía española en el siglo XX. Una perspectiva histórica" Ed. Ariel. Barcelona 1987, págs. 164 a 189.
- MARTÍ RAMOS, J.L. "La organización y los Recursos Humanos" cuadernos de Management, Suplemento al nº323 de Nueva Empresa, 1-15 de diciembre de 1989, págs. I a XIII.
- MONTES ALONSO, M^a J. Y GONZÁLEZ RODRÍGUEZ P. (2006). *Selección de personal. La búsqueda del candidato adecuado*. Recuperado de <https://books.google.es/books?id=0jkELJ2nfVwC&pg=PA1&dq=origen+recursos+humanos&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj6zavdz8HkAhX6AWMBHV3DB2QQ6AEILzAB#v=onepage&q&f=false>
- PUCHOL, LUIS. (1997). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Ediciones Díaz de Santos, S.A. Madrid. Universidad de Jaén.
- QUEVEDO, *la hora de todos y la fortuna con seso. SUCESO XXXIX*.
- <http://www.crescendogtalento.com/blog/2015/3/31/evolucion-situacion-recursos-humanos-sxxi>
- <http://www.rrhhdigital.com/editorial/110751/La-evolucion-del-departamento-de-Recursos-Humanos>

- <http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn119117.htm>

De la parte de Unidad Didáctica:

- Agea, L. (2019). Evaluación. Material no publicado.
- Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. Orden de 14 de julio de 2016, por la que se desarrolla el currículo correspondiente a la Educación Secundaria Obligatoria en la Comunidad Autónoma de Andalucía, se regulan determinados aspectos de la atención a la diversidad y se establece la ordenación de la evaluación del proceso de aprendizaje del alumnado.
- Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. Decreto 111/2016 del 14 de junio por el que se establece la ordenación y el currículo del Bachillerato en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.
- Boletín Oficial del Estado. Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre, por el que se establece el currículo básico de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato.
- IMF Business School (s.f.). *Glosario de Recursos Humanos*. Recuperado 1 de junio de 2019. <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/glosario/>
- Junta de Castilla y León, Portal de Educación. <https://www.educa.jcyl.es/es>
- Martínez, R. (2019). *Economía 2º Bachillerato. Tema 3. Gestión de Recursos Humanos*. Universidad de Jaén. Jaén.
- Ministerio de Educación. http://altascapacidadescse.org/congreso_mundial/mejorados/T.S_y_T.C.pdf
- <https://www.ideal.es/jaen/provincia-jaen/trece-municipios-consiguen-20191228195511-nt.html>

2.12. ANEXOS.

- 1. Anexo: Imagen 1: Evolución del hombre. Fuente: Google.**
<https://www.shutterstock.com/es/image-vector/illustration-process-evolution-104517485>
- 2. Anexo: Imagen 2: F. W. Taylor. Fuente: Google.**
https://www.biografiasyvidas.com/biografia/t/taylor_frederick.htm
- 3. Anexo: Imagen 3: Elton Mayo. Fuente: Google.** <https://www.psicologia-online.com/elton-mayo-y-los-experimentos-de-hawthorne-1951.html>
- 4. Anexo: Tabla 1: Diferencias entre la teoría clásica y la teoría de las relaciones humanas. Fuente: Selección de personal. La búsqueda del candidato adecuado (Montes Alonso, M. J.; González Rodríguez P, 2006).**
- 5. Anexo: Imagen 4: Pirámide de las necesidades de Maslow. Fuente: Google.**
<https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/para-que-sirve-piramide-de-maslow/>
- 6. Anexo: Imagen 5: Motivación por alcanzar ambos factores. Fuente: Google.**
<https://blog.printsome.es/motivacion-empresarial-personal/>
- 7. Anexo: Imagen 6: Motivación personal. Fuente: Google.**
<https://www.pinterest.es/pin/485685141042151677/?lp=true>
- 8. Anexo: Imagen 7: Una Nueva Era. Fuente: BM Business Connect 2014: A new era of smart.**
- 9. Anexo: Imagen 8: Pirámide demográfica de España en 2019. Fuente: PopulationPyramid.net**

10. Anexo: Imagen 9: Tasa de empleo según grupos de edad. Fuente: INE.
https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463013&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888
11. Anexo: Imagen 10: Jaén. Fuente: Google maps
https://www.google.com/maps/place/Ja%C3%A9n/data=!4m2!3m1!1s0xd6dd713cb5302c7:0x9cfb2c858b405702?sa=X&ved=2ahUKEwiMvPzVyY_nAhWGlxQKHct2BhIQ8gEwAHoECAsQAQ
12. Anexo: Imagen 11: Oferta educativa del centro. Fuente:
<http://www.ieslasfuentezuelas.com/>
13. Anexo: Imagen 12: IES Las Fuentezuelas. Fuente:
www.ieslasfuentezuelas.com/
14. Anexo: Imagen 13: IES Las Fuentezuelas (vista pájaro). Fuente:
www.ieslasfuentezuelas.com/
15. Anexo: Tabla 2: Resumen de objetivos, contenidos, criterios de evaluación, estándares de aprendizaje y elementos transversales. Fuente: Elaboración propia.
16. Anexo: Tabla 4: Distribución de las sesiones de clase y sus competencias. Fuente: Elaboración propia.
17. Anexo: Tabla 5: Procedimientos, instrumentos y actividades de evaluación. Fuente: Elaboración propia.
18. Anexo: Tabla 6: Rúbrica. Fuente: Elaboración propia.

19. **Anexo: Tabla 7: Examen final corregido. Fuente: Elaboración propia.**
20. **Anexo: Tabla 8: Examen de Recuperación corregido. Fuente: Elaboración propia.**

Anexo 4.4: Tabla 1: Diferencias entre la teoría clásica y la teoría de las relaciones humanas. Fuente: Selección de personal. La búsqueda del candidato adecuado (Montes Alonso, M. J.; González Rodríguez P, 2006).

Teoría clásica	Teoría de las relaciones humanas
Estudia la organización como una máquina.	Estudia la organización como grupos de personas.
Hace hincapié en las tareas o en la tecnología.	Hace hincapié en las personas.
Se inspira en sistemas de ingeniería.	Se inspira en sistemas de psicología.
Autoridad centralizada.	Delegación de la autoridad.
Líneas claras de autoridad.	Autonomía del trabajador.
Especialización y competencia técnica.	Confianza y apertura.
Marcada división del trabajo.	Insiste en las relaciones humanas entre empleados.
Confianza en reglas y reglamentos.	Confianza en las personas.
Clara separación entre línea y <i>staff</i> .	Dinámica grupal e interpersonal.

Anexo 4.15: Tabla 2: Resumen de la Unidad Didáctica. Fuente: Elaboración propia.

OBJETIVOS DE MATERIA <i>(Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre)</i>	CONTENIDOS <i>(Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre)</i>	CRITERIOS DE EVALUACIÓN (Orden 14 julio 2016 Bach.)	ESTÁNDARES DE APRENDIZAJE EVALUABLES. <i>(Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre)</i>	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN	Contenidos transversales <i>(Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre)</i>	Contenidos Interdisciplinares	COMPETENCIAS <i>(Orden 14 julio 2016 Bach.)</i>
1. Distinguir los diferentes tipos y formas jurídicas de empresas relacionándolas con las exigencias de capital y responsabilidades para cada tipo e identificando los rasgos específicos del tejido empresarial andaluz y español. 2. Analizar las relaciones entre empresa, sociedad y medioambiente, conociendo la relevancia de los procesos de generación de valor y la importancia de las dimensiones de la responsabilidad social empresarial. 3. Describir los principales impuestos que afectan a la empresa y valorar el cumplimiento de las obligaciones fiscales empresariales.	- La división técnica del trabajo y la necesidad de organización en el mercado actual. - Funciones básicas de la dirección. - Planificación y toma de decisiones estratégicas. - Diseño y análisis de la estructura de la organización formal e informal. - La gestión de los recursos humanos y su incidencia en la motivación.	1. Explicar la planificación, organización y gestión de los recursos de una empresa, valorando las posibles modificaciones a realizar en función del entorno en el que desarrolla su actividad y de los objetivos planteados.	1. Identifica la función de cada una de las áreas de actividad de la empresa: aprovisionamiento, producción y comercialización, inversión y financiación y recursos humanos, y administrativa, así como sus interrelaciones. 2. Aplica sus conocimientos a una organización concreta, detectando problemas y proponiendo mejoras. 3. Valora la importancia de los recursos humanos en una empresa y analiza diferentes maneras de abordar su gestión y su relación con la motivación y la productividad.	Registro Anecdótico (20%) Rúbrica. (40%) Examen final. (40%)	Observación directa en clase Lista de control para la asistencia y participación Rúbrica con anotaciones propias Prueba teórico-práctica.	✓ Desarrollo de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. ✓ Prevención y rechazo de cualquier tipo de violencia. ✓ Se evitarán los comportamientos y contenidos sexistas. ✓ Fomento del espíritu emprendedor. ✓ Medidas para que la actividad física y la dieta equilibrada formen parte del comportamiento juvenil.	✓ Conocimientos básicos sobre <u>Lengua Castellana y Literatura</u> ✓ conocimientos de las <u>TIC</u> ✓ tener conocimientos básicos de <u>Historia y Filosofía</u> segundo idioma, <u>inglés</u>	- CCL, - CD, - CSC, - CAA, - SIEP.

Anexo 4.16: Tabla 4: Distribución de las sesiones de clase y sus competencias. Fuente: Elaboración propia.

SESIÓN	TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	COMPETENCIAS
1	iniciación	Lluvia de ideas y preguntas iniciales. <i>¿Qué conoces de los recursos humanos de una empresa? Comenta todo lo que sepas de las entrevistas. ¿Sabrías hacer tu propio currículum vitae? ¿Qué contiene? ¿Quién planifica la gestión de recursos humanos? ¿Qué sabes del reclutamiento?</i>	CCL, CD, CAA, CSC, SIEP.
2	iniciación	vídeo GRRHH Organigrama de una empresa. 	CCL, CD, CAA, CSC, SIEP
3	desarrollo	 Exposición de CV. Durante 7-10 min.	CCL, CD, CAA, CSC, SIEP
4	desarrollo	 Kahoot entre toda la clase. Damos el/la ganador/a	CCL, CD, CAA, CSC, SIEP
5	desarrollo consolidación	Vídeo entrevista Entrevista personal. Roleplay 	CCL, CD, CAA, CSC, SIEP
6	consolidación	Seguiremos con las entrevistas hasta que toda la clase haya participado. <i>¿cuál hemos visto más competitiva?</i> y <i>¿cuál hemos visto más innovadora?</i>	CCL, CD, CAA, CSC, SIEP
7	consolidación	Crearemos ofertas de empleo y su perfil de candidato. 	CCL, CD, CAA, CSC, SIEP
8	evaluación	Examen final. Vídeo. 	CCL, CD, CAA, CSC, SIEP

Anexo 4.17: Tabla 5: Procedimientos, instrumentos y actividades de evaluación.

Fuente: Elaboración propia.

Procedimientos de evaluación	Instrumentos de Evaluación	ACTIVIDADES
Observación	Rúbrica (60%)	- Conocimientos básicos - Planificación de RRHH - Entrevista Personal - Currículum Vitae - Reclutamiento
Pruebas	Prueba Inicial	- Cuestionario inicial. - Lluvia de ideas.
	Prueba Final (40%)	- Examen final teórico-práctico.

Anexo 4.18: Tabla 6: Rúbrica. Fuente: Elaboración propia.

A	B	C	D	E	F
	EXPERTO	AVANZADO	APRENDIZ	NOVEL	PESO
	4	3	2	1	
conocimientos basicos de recursos humanos	sabe explicar lo que son recursos humanos	sabe que son los recursos humanos pero no concretiza	sabe que son los recursos humanos pero muy por encima	no conoce nada del tema	20%
planificación de recursos humanos	conoce las distintas fases	conoce un par de fases	sabe que hay fases pero no las identifica	no conoce nada del tema	20%
entrevista	tiene en cuenta todos los aspectos	sabe la importancia de la apariencia pero desconoce lo demás	no sabe que hacer ni que decir	no conoce nada del tema	20%
curriculum vitae	lo hace a la perfección	controla los conceptos y donde situarlo	confunde términos y cómo hacerlo	no conoce nada del tema	20%
reclutamiento	tiene claro lo qué es y como se hace	sabe qué es pero no como se hace	conoce por encima el término	no conoce nada del tema	20%

Anexo 4.19: Tabla 7: Registro anecdótico. Fuente: Elaboración propia.

	Fecha	Fecha	Fecha	Fecha	Fecha	Fecha	Fecha	Fecha	total
Cuestionario inicial.									
Lluvia de ideas.									
Asistencia									
Puntualidad									
Participación									
Actividades.									

EXAMEN FINAL		
Apellidos, Nombre:	<i>Dto. de Economía.</i> <i>IES. Las Fuentezuelas</i>	
Fecha:		
Instrucciones del examen: • <i>Contestar siempre una única solución en el tipo test, en caso de equivocación tacharla y señalar la correcta.</i> • <i>Las preguntas de desarrollo supondrán la puntuación total cuando se tengan todas las características, bajará la puntuación en función de las que falten.</i> • <i>Cada pregunta bien contestada suma 0,4 puntos y cada pregunta mal contestada resta 0,15 puntos.</i> • Criterio de Evaluación 1: Explicar la planificación, organización y gestión de los recursos de una empresa, valorando las posibles modificaciones a realizar en función del entorno en el que desarrolla su actividad y de los objetivos planteados.		
1. Menciona 5 métodos para analizar los puestos de trabajo. <i>Observación</i> <i>Entrevista</i> <i>Cuestionario</i> <i>Panel de expertos</i> <i>Agenda/diario</i> 2. Menciona algunas ventajas e inconvenientes del reclutamiento interno y externo. (Al menos dos de cada una) <u><i>Interno:</i></u> <i>Disminuye el tiempo y los costes del proceso</i> <i>Mayor grado de fiabilidad al conocer al candidato</i> <i>Rapidez de adaptación al conocer la empresa</i> <i>Los candidatos conocen el puesto ofertado</i> <i>Aprovecha las inversiones hechas en formación</i> <i>Permite crear una sana competencia</i>		

Externo:

Inexistencia de candidatos del nivel requerido

La incorporación aporta nuevas ideas y formas de actuar a la organización

El uso del reclutamiento interno con exclusividad puede llevar a un colectivo con las mismas formas de pensar y poco propicias a la innovación

- 3. ¿Recuerdas el nombre de algunas modernas redes sociales que sean fuente de reclutamiento?**

LinkedIn, Xing, Viadeo, etc.

- 4. Si en un proceso de selección tuvieses que prescindir de alguna técnica ¿cuál NO sería?**

ENTREVISTAS.

- 5. La observación como metodología a utilizar en el análisis de puestos puede hacerse mediante**

- a) Entrevistas*
- b) Introspección del trabajador
- c) Pruebas de trabajo

- 6. Son partes que componen el análisis de puestos:**

- a) Descripción genérica del puesto
- b) Los requerimientos

c) Las dos anteriores

- 7. Uno de los objetivos que persigue la entrevista es:**

- a) La selección del candidato.
- b) La formación del candidato
- c) La motivación del candidato.*

- 8. El modelo funcional que propuso Taylor para el funcionamiento de las empresas y organizaciones:**

- a) El trabajo colectivo o de grupo
- b) En los principios de la psicología social

c) En el principio de la división del trabajo

9. Nos sirve para ahorrar costes de formación al personal.

a) *Reclutamiento interno*

b) Reclutamiento externo

c) Ninguna de las anteriores.

10. Se busca personal con nuevos puntos de vista:

a) Reclutamiento interno

b) *Reclutamiento externo*

c) Ninguna de las anteriores.

EXAMEN de RECUPERACIÓN														
Apellidos, Nombre:	Dto. de Economía.													
Fecha:	IES. Las Fuentezuelas													
Instrucciones del examen: • <i>Contestar siempre una única solución en el tipo test, en caso de equivocación tacharla y señalar la correcta.</i> • <i>Las preguntas de desarrollo supondrán la puntuación total cuando se tengan todas las características, bajará la puntuación en función de las que falten.</i> • <i>Cada pregunta bien contestada suma 0,4 puntos y cada pregunta mal contestada resta 0,15 puntos.</i> • Criterio de Evaluación 1: Explicar la planificación, organización y gestión de los recursos de una empresa, valorando las posibles modificaciones a realizar en función del entorno en el que desarrolla su actividad y de los objetivos planteados.														
1. ¿Qué es el profesigramas? <i>El profesigramas es una representación gráfica de las características ideales que deben tener el candidato que va a cubrir un puesto.</i>														
2. Enumera las fases o etapas del proceso de gestión de los recursos humanos y relacionales. <table style="width: 100%; border: none;"><tr><td style="width: 40%; color: red;"><i>Planificación</i></td><td style="width: 20%; text-align: center; color: red;">→</td><td style="width: 40%; color: red;"><i>Formación</i></td></tr><tr><td style="color: red;"><i>Reclutamiento</i></td><td style="text-align: center; color: red;">→</td><td style="color: red;"><i>Evaluación del rendimiento</i></td></tr><tr><td style="color: red;"><i>Selección</i></td><td style="text-align: center; color: red;">→</td><td style="color: red;"><i>Promoción y carrera</i></td></tr><tr><td style="color: red;"><i>Integración del personal</i></td><td style="text-align: center; color: red;">→</td><td style="color: red;"><i>Retribuciones</i></td></tr></table>			<i>Planificación</i>	→	<i>Formación</i>	<i>Reclutamiento</i>	→	<i>Evaluación del rendimiento</i>	<i>Selección</i>	→	<i>Promoción y carrera</i>	<i>Integración del personal</i>	→	<i>Retribuciones</i>
<i>Planificación</i>	→	<i>Formación</i>												
<i>Reclutamiento</i>	→	<i>Evaluación del rendimiento</i>												
<i>Selección</i>	→	<i>Promoción y carrera</i>												
<i>Integración del personal</i>	→	<i>Retribuciones</i>												
3. ¿Recuerdas el nombre de algunas modernas redes sociales que sean fuente de reclutamiento? <i>LinkedIn, Xing, Viadeo, etc.</i>														

4. Factores a tener en cuenta en los Anuncios de Prensa:

- *Identificación del publico*
- *Elección de la publicación o publicaciones*
- *Elección del lugar y de la página*
- *Elección del contenido del anuncio.*

5. Fases más importantes de la Entrevista de Selección:

1. *Planificación de la entrevista.*
2. *Inicio de la entrevista.*
3. *Desarrollo de la entrevista.*
4. *Cierre de la entrevista y evaluación.*

6. ¿Qué es FORCEM?

www.force.es Es la Fundación para la formación continua, que es el organismo encargado de gestionar los fondos para la formación profesional que pagan todos los trabajadores. Está constituida por sindicatos y patronal.

7. Tipos de retribuciones que recibe un trabajador:

- i. *Sueldo base.*
- ii. *Retribución por mérito.*
- iii. *Incentivos y bonos.*
- iv. *Beneficios sociales*

8. Dentro de las pruebas profesionales, ¿Cuál NO forma parte de ella?

- *Simulación del trabajo.*
- *Test psicotécnicos.*
- *Práctica laboral.*

9. Nos sirve para ahorrar costes de formación al personal.

- a) *Reclutamiento interno*
- b) *Reclutamiento externo*
- c) *Ninguna de las anteriores.*

10. ¿Qué es un tutor o mentor?

Es la persona que se asigna al recién ingresado con la tarea de guiarlo dentro de la empresa o en su puesto de trabajo y encargarse de su formación. También se aplica en caso de que se asigne a un trabajador de más experiencia la enseñanza de otro en la formación continua.