

## ■ Evaluación final de la Unidad Formativa 1

La evaluación se efectuará aplicando lo establecido en las siguientes tablas sobre “Especificaciones de evaluación. Métodos e instrumentos”

### ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN FINAL. MÉTODOS E INSTRUMENTOS

EVIDENCIAS DE COMPETENCIA	
Demostración de destrezas y habilidades personales y sociales vinculadas a la profesionalidad	
RESULTADOS A COMPROBAR	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplica procedimientos administrativos en procesos de selección de recursos humanos.</li> <li>• Distingue los puestos, funciones y tareas del departamento de recursos humanos.</li> <li>• Tiene en cuenta las ventajas de la nueva sociedad del conocimiento (knowledge society).</li> <li>• Organiza y aplica correctamente el programa de formación en una empresa.</li> <li>• Sabe evaluar el desempeño y gestionar el talento.</li> </ul>	
INDICADORES DE LOGRO	SISTEMA DE VALORACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño de un plan de selección de personal.</li> <li>- Confección del organigrama de un departamento de recursos humanos.</li> <li>- Definición de unos ítems a través de los cuales localizar el talento.</li> <li>- Planteamiento de un plan de formación.</li> <li>- Configuración de un sistema de evaluación del desempeño.</li> </ul>	<p>Como instrumentos de valoración y medición se utilizarán:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Escalas graduadas y/o listas de cotejo en cada indicador en función de los establecidos en las prácticas.</li> <li>• En todos los indicadores ha de alcanzarse el valor mínimo que se determine.</li> </ul>
MÉTODOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	
Método de observación a través de una prueba práctica con preguntas sobre las tareas de un departamento de recursos humanos.	



EVIDENCIAS DE COMPETENCIA	
Demostración de conocimientos y estrategias cognitivas	
RESULTADOS A COMPROBAR	
<p>Asimilación y aplicación de conceptos, principios y procedimientos y normas relativos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación correcta de la selección de personal.</li> <li>• Configuración sistemática del organigrama de un departamento de recursos humanos.</li> <li>• Optimización el talento.</li> <li>• Planificación adecuada de la formación.</li> <li>• Evaluación correcta del desempeño de los trabajadores.</li> </ul>	
INDICADORES DE LOGRO	SISTEMA DE VALORACIÓN
<p>Respuestas dadas en función de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planteamiento.</li> <li>• Sistematización.</li> <li>• Concisión y claridad.</li> <li>• Sistemática.</li> <li>• Resultados.</li> </ul>	<p>Tipo Test</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se valorará cada respuesta con 1 punto.</li> <li>• Cálculo de la suma total de respuestas correctas. Corrección sin penalización de los errores.</li> <li>• Mínimo exigible: la mitad de la puntuación máxima que se pueda obtener mediante el instrumento de evaluación.</li> </ul> <p>5 preguntas valoradas con 2 puntos cada pregunta.</p>
MÉTODOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	
<p>Los instrumentos de evaluación de este apartado serán dos pruebas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipo test: Se realizará un test de 10 preguntas con cuatro respuestas posibles en cada una con una sola solución, con un valor de un punto sin penalizar los fallos de las cuales hay que obtener al menos 5 correctas.</li> <li>• Método de valoración de respuestas abiertas: Se realizará un ejercicio con 5 preguntas planteadas en modo caso práctico con dos puntos de valoración cada una debiendo obtener un 5 para superar la prueba y donde partiendo del 10 se irán descontando puntos según las respuestas dadas y la forma de plantearlas.</li> </ul>	



