

2º CFGS GESTIÓN EN ALOJAMIENTOS TURÍSTICOS

Módulo: RRHH en el Alojamiento

María Estefanía Negrín Brito
Juan Manuel Cabrera

Especialidad de Economía, Empresa y Turismo

Máster en Formación del Profesorado de Educación Secundaria
Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas
de Idiomas

Índice de tablas y cuadros	3
Índice de abreviaturas	4
Resumen.....	5
Abstract	5
1. Análisis reflexivo y valoración crítica de la programación didáctica del módulo.....	6
1.1. Contextualización general del centro	6
1.2. Análisis reflexivo de la programación del módulo	8
2. Programación anual propuesta	11
2.1. Competencia general del módulo.....	15
2.2. Competencias profesionales, personales y sociales.	15
2.3. Objetivos del módulo.	16
2.4. Resultados de aprendizaje, criterios de evaluación y contenidos básicos.....	16
2.5. Atención al alumnado con NEAE, atención a la diversidad y adaptaciones curriculares ..	22
2.6. Metodología u orientaciones metodológicas.....	23
2.7. Procedimientos e instrumentos de evaluación y calificación.....	25
2.8. Procedimientos para valorar el desarrollo y resultados de la Programación Didáctica	28
2.9. Temporalización de las unidades de trabajo por evaluaciones	29
2.10. Actividades extraescolares	30
2.11. Actividades complementarias	31
2.12. Estrategias para desarrollar la educación en valores.....	31
2.13. Trazabilidad de las UT con sus contenidos, RA y CE.....	32
2.14 Materiales y recursos didácticos	38
3. Unidad de Trabajo desarrollada	38
3.1. Situación de aprendizaje, metodología de la unidad.....	39
3.2 Secuencia de sesiones y actividades	39
3.3. Competencias transversales	44
3.4. Aplicación práctica	45
3.5 Propuesta de mejora	45
4. Conclusiones	46
5. Referencias bibliográficas.....	47

Índice de tablas y cuadros

Tabla 1: Propuesta de PDA del CFGS Gestión en Alojamiento Turístico.

Tabla 2. Relación del RA1 y sus criterios de evaluación.

Tabla 3. Relación del RA2 y sus criterios de evaluación.

Tabla 4. Relación del RA3 y sus criterios de evaluación.

Tabla 5. Relación del RA4 y sus criterios de evaluación.

Tabla 6. Relación del RA5 y sus criterios de evaluación.

Tabla 7. Actividad 1: Cortometraje Entrevista.

Tabla 8. Actividad 2: El equipo perfecto.

Tabla 9. Actividad 3: La venta posible.

Cuadro 1. Datos del CFPF Hotel Escuela Santa Cruz.

Cuadro 2: Secuenciación de las UT con distribución de la carga horaria y porcentual de las UT.

Cuadro 3: Secuenciación de las RA con las UT.

Cuadro 4: Temporalización de las unidades de trabajo por evaluaciones.

Cuadro 5: Resumen de actividades extraescolares planificadas durante el curso.

Cuadro 6: Enumeración de actividades complementarias por trimestres.

Cuadro 7: Relación de las UT con sus contenidos, RA y CE.

Cuadro 8: Relación de sesiones, contenidos y actividades.

Índice de abreviaturas

Siglas	Aclaración terminológica
AE	Actividad de evaluación
AEST	Altas capacidades intelectuales
CE	Criterio de evaluación
CIFP	Centro Integrado de Formación Profesional
FP	Formación Profesional
LOE	Ley Orgánica de Educación
NEAE	Necesidades Específicas de Apoyo Educativo
PDA	Programación didáctica anual
RA	Resultado de aprendizaje
RRHH	Recursos Humanos
SNCFP	Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional
TFM	Trabajo fin de máster
TIC	Tecnología de la Información y la Comunicación
UT	Unidad de Trabajo

Elaboración propia.

Resumen

El Trabajo de Fin de Máster (TFM) que se presenta constituye una propuesta de mejora teniendo en cuenta los conocimientos adquiridos en el Máster Universitario en Didáctica de la Educación Secundaria de la Universidad de La Laguna en el ámbito de la Empresa, la Economía y el Turismo y en las prácticas realizadas durante su desarrollo. Se trata de exponer los contenidos que proporciona el TFM y analizar en qué medida contribuyen a ampliar la formación de los futuros docentes e intentar definir las principales directrices que todo TFM debe tener.

Palabras clave: Propuesta, mejora, analizar, docentes, directrices

Abstract

The work that is presented provides a proposal to improve on the current Master's Final project (TFM) of the Master's Degree in Secondary Education Teaching at the University of La Laguna in the field of Business, Economy and Tourism. It's about exposing the contents provided by the TFM and analyze to what extent contribute to expand the training of future teachers and try to define the main guidelines that all TFM should have.

Keywords: Proposal, improve, analyze, teachers, guidelines.

1. Análisis reflexivo y valoración crítica de la programación didáctica del módulo

1.1. Contextualización general del centro

El hotel Escuela de Canarias S. A. (HECANSA) está situada en Santa Cruz de Tenerife en la Avenida San Sebastián, 152, 38005. Hecansa, centro de formación adscrito a la Consejería de Turismo, Industria y Comercio del Gobierno de Canarias, ofrece Formación Profesional Dual, una metodología que permite al alumnado formarse a través de la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos aplicados desde el primer día con clientes reales. Es una empresa privada que recibe subvención de la Consejería de Turismo del Gobierno de Canarias que contribuye al fortalecimiento de la competitividad del sector turístico en Canarias mediante la formación y el fomento de la profesionalización de sus recursos humanos y de sus empresas.

Cuadro 1. Datos del CPFP Hotel Escuela Santa Cruz

Tipo de centro	Centro Privado de Formación Profesional
Código	28015311
Denominación	CPFP HOTEL ESCUELA SANTA CRUZ
Dirección	C/ SAN SEBASTIÁN, 152
C.P	38005
Localidad	Santa Cruz de Tenerife
Provincia	Santa Cruz de Tenerife
Correo electrónico	vpalau@hecansa.com
Página web	http://www.hecansa.com
Teléfono	<u>922-847500</u> y <u>922-847533</u>

Fuente: Base de datos de la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deporte (2022)

En cuanto a la oferta de enseñanzas educativas hay que destacar que se lleva a cabo un tipo de formación profesional reglada con formación DUAL donde se combinan clases teóricas con clases en departamentos laborales reales donde se imparten los siguientes programas y que están enmarcadas en la familia profesional de la Hostelería y el Turismo;

- Programa de Servicio de Restauración y Gestión de Alojamientos Turísticos.
- Programa de Cocina y Gastronomía.
- Programa Bilingüe en Gestión Hotelera.

Por lo general, la Escuela cuenta con alumnos y alumnas de entre 18 y 24 años mayoritariamente varones, cuya gran mayoría es de segunda oportunidad, es decir, primero estudian una carrera, y al no finalizarla, solicitan entrar en la Escuela. Sin embargo, también hay otros perfiles de alumnos que apuestan por este tipo de grados; por una parte, están las titulaciones de grado medio al que acceden los chicos y chicas desde la ESO con 16 años en adelante o mediante una prueba de acceso al ciclo formativo de grado medio. Por otro lado, a los grados superiores acceden aquellos que han superado Bachillerato, la prueba de acceso a ciclos formativos de grado superior o están en posesión de un título de grado medio.

Por ejemplo, en este curso se ha notado un cambio que tiene que ver con la media de personas que deciden no cursar bachillerato, los alumnos menores de edad que se convierten en un número destacable en el Ciclo Formativo de Grado Medio en Cocina y Gastronomía. De igual manera, se ha experimentado un cambio sustancial en la economía de los alumnos y sus familias ya que después de la pandemia de la COVID19, se ha percibido el incremento en la petición de becas para poder cursar sus estudios. Es una realidad el que muchas familias se han quedado en paro o en situación de ERTE y esto ha repercutido, sin duda, en su situación económica.

Adicionalmente, el perfil del alumnado también se ha visto modificado este curso debido a una beca específica que el Centro les ha ofrecido para su formación. Además, de esta posibilidad, los alumnos se pueden acoger, como cada año, a la beca del Ministerio de Educación.

En el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, se establece la Ordenación general de la Formación Profesional en el sistema educativo. Con respecto a la normativa autonómica, se toma el Real Decreto 156/1996, de 20 de junio en el que se establece la Ordenación general de enseñanzas de Formación Profesional Específica en la Comunidad Autónoma de Canarias.

Específicamente en este trabajo he escogido el módulo de Recursos Humanos en el Alojamiento dentro del Título de Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos. Desde mi punto de vista este módulo ofrece una conexión bastante importante y clara de la vida real de los chicos y chicas cuando se enfrenten al mercado laboral.

Para este título se establecen y se fijan sus enseñanzas mínimas en el Real Decreto 1686/2007, de 14 de diciembre.

Las adaptaciones curriculares para alumnado de Formación Profesional están recogidas en la Orden de 13 de diciembre de 2010, por la que se regula la atención al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo en la Comunidad Autónoma de Canarias, (BOC n.º 150, de 22 de diciembre de 2010).

Según la norma anterior, en la Formación Profesional Específica, las adaptaciones no supondrán la desaparición de objetivos relacionados con las competencias profesionales necesarias para el logro de la competencia general a que se hace referencia en cada uno de los títulos, a tenor del artículo 20 del Decreto 156/1996, de 20 de junio (BOC nº 83, de

10 de julio), por el que se establece la Ordenación General de las Enseñanzas de Formación Profesional Específica en la Comunidad Autónoma de Canarias.

1.2. Análisis reflexivo de la programación del módulo

En este apartado se hace un **análisis reflexivo y una valoración crítica** de la programación didáctica del módulo de RRHH en el Alojamiento proporcionado por la tutora de prácticas del Centro donde se realizó las prácticas para, en segundo lugar, hacer una **propuesta de mejora** sin olvidar el marco normativo vigente en la actualidad.

Para empezar, cabe definir lo que es una programación didáctica. Una **programación didáctica** es un instrumento pedagógico que relaciona entre sí y tiene en cuenta todos los elementos del currículo para planificar todo el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por lo tanto, este documento es un plan de actuación para que el profesorado pueda anticipar, sistematizar y evaluar los procesos de enseñanza- aprendizaje así como el desarrollo de la evaluación siguiendo, en todo momento, las directrices normativas establecidas por la coordinación pedagógica en el marco referencial del Proyecto Educativo y de la Programación General del Centro.

Más específicamente, en un módulo profesional de un Ciclo Formativo una programación didáctica es el eje central de la planificación didáctica, derivada de un proceso de reflexión y análisis de los resultados de aprendizaje, así como de los criterios de evaluación a desarrollar en una acción formativa. Es necesario, por tanto, definir cuáles serán las actividades de enseñanza-aprendizaje, los materiales curriculares y los instrumentos de evaluación que garanticen los objetivos y resultados de aprendizaje esperados. Y en ella, además, deben recogerse las medidas de atención a la diversidad del alumnado.

En primer lugar, comentaremos que la **programación del módulo** que estamos comentando es bastante sencilla y carece de competencias generales. Como aspecto principal se hace mención a las competencias profesionales, personales y sociales en la programación didáctica del Centro pero no se hace mención a ninguna competencia general. Además, el Centro cuenta con una PGA bastante obsoleta. Por supuesto, la competencia general está recogida en el Real Decreto 1686/2007, de 14 de diciembre, donde dice “La competencia general de este título consiste en organizar y controlar establecimientos de alojamiento turístico, aplicando las políticas empresariales establecidas, controlando objetivos de los diferentes departamentos, acciones comerciales y los resultados económicos del establecimiento, prestando el servicio en el área de alojamiento y asegurando la satisfacción del cliente”

Se propone comentar este aspecto para tener una idea general y a la vez más específica de los conocimientos, actitudes, valores y habilidades que se pretenden conseguir.

Una de las **competencias** que se cita es “Motivar al personal a su cargo, delegar funciones y tareas, promoviendo la participación y el respeto, las actitudes de tolerancia y los principios de igualdad de oportunidades“. Esta descripción es correcta y está bien, aunque

podría enriquecerse un poco más haciendo hincapié en más valores y cualidades humanas como la empatía y la importancia de la ecuanimidad, aspectos que se deben recordar en todas las enseñanzas ya que es base para la convivencia y las relaciones interpersonales.

Faltaría también hacer mención a resolver problemas y asuntos o situaciones con **iniciativa y autonomía, creatividad y espíritu de mejora** en todos los miembros del equipo. Resolver problemas no solo de manera rápida sino eficaz, con el convencimiento de que es lo mejor para el grupo y de que es la mejor solución para afrontarlo.

Por lo tanto, y como consecuencia de complementar las competencias profesionales, personales y sociales, debemos añadir los siguientes objetivos para que se puedan dar. De acuerdo con el Real Decreto 1686/2007, de 14 de diciembre se propone añadir los siguientes objetivos del módulo:

**Caracterizar el departamento de recepción reconociendo los recursos humanos, materiales y técnicos para controlarlo, supervisarlos o realizarlos en su caso.*

**Identificar y valorar las oportunidades de aprendizaje y su relación con el mundo laboral, analizando las ofertas y demandas del mercado para mantener un espíritu de actualización e innovación.*

En la Escuela la diversidad en los alumnos requiere de un **enfoque inclusivo** que se basa en configurar actitudes favorables hacia la diversidad e inclusión. En cuanto a las adaptaciones curriculares hechas para este tipo de alumnado con Necesidades Especiales de Apoyo Educativo (en adelante NEAE) las medidas tomadas son meramente adaptativas como dijimos anteriormente y como se puede leer en las siguientes leyes.

Las adaptaciones curriculares para alumnado de Formación Profesional están recogidas en la *Orden de 13 de diciembre de 2010*, por la que se regula la atención al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo en la Comunidad Autónoma de Canarias, (BOC n.º 150, de 22 de diciembre de 2010).

Según la norma anterior, en la Formación Profesional Específica, las adaptaciones no supondrán la desaparición de objetivos relacionados con las competencias profesionales necesarias para el logro de la competencia general a que se hace referencia en cada uno de los títulos, a tenor del artículo 20 del Decreto 156/1996, de 20 de junio (BOC n.º 83, de 10 de julio), por el que se establece la Ordenación General de las Enseñanzas de Formación Profesional Específica en la Comunidad Autónoma de Canarias.

En el Centro se realizan **adaptaciones curriculares** (en adelante AC) valorando la adecuación de actividades de enseñanza/aprendizaje, metodología, recursos e instrumentos de evaluación planificados en esta programación haciéndose las modificaciones oportunas, sin desaparecer objetivos relacionados con resultados de aprendizaje.

Las adaptaciones curriculares para el alumnado de Formación Profesional se recogen en la Orden de 13 de diciembre de 2010. Se trata de adaptaciones que suponen una medida de atención al alumnado con NEAE en la Comunidad Autónoma de Canarias.

El alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE) puede presentar necesidades educativas especiales (NEE): discapacidad (DI), trastorno generalizado del desarrollo (TGD) o trastorno grave de conducta (TGC); dificultades específicas de aprendizaje (DEA); trastornos por déficit de atención con o sin hiperactividad (TDAH); 35 especiales condiciones personales o de historia escolar (ECOPHE); incorporación tardía al sistema educativo (INTARSE); o altas capacidades intelectuales (ALCAIN).

Tanto en la **PGA** como en la **Programación Didáctica** se hace mención a la atención a la diversidad del alumnado. En el Centro se llevan a cabo principios de normalización e inclusión, asegurando la no discriminación y la igualdad. La diversidad está presente por lo general en todas las aulas, pero es cierto, que en ocasiones se hace necesaria una actuación más específica marcada por parte del profesorado, con una respuesta educativa adecuada para todo el alumnado que entiende en todo momento que se parte de la diferencia para conseguir la igualdad, marcando como objetivo principal la obtención de una cohesión social.

Es cierto que se podría hacer más hincapié tanto en la **diferenciación del alumnado** con necesidades específicas para no tratarlo de manera homogénea como en el estudio por parte del profesorado de este tipo de necesidades como es, de manera más específica en el Centro el déficit de atención, hiperactividad, disgrafía, dislexia y alumnado con altas capacidades intelectuales, necesidades específicas que se encuentran en el alumnado actualmente. Al mismo tiempo haría un recorrido personalizado por parte del docente con cada uno de los alumnos que presentaran necesidades especiales de apoyo educativo.

Por ello, a las adaptaciones siguientes añadiría la **detección, investigación y reconocimiento** de cada necesidad y en cada caso en particular para que no se trate a todo el alumnado con dichas necesidades por igual, sino que se hagan las adaptaciones necesarias dependiendo de cada persona y cada discapacidad. Se cometería un error si se tratara de igual manera a todo el alumnado NEAE porque cada persona es distinta y el proceso educativo, por lo tanto, debe estar adaptado a ello.

Al estudio o formación por parte del profesorado se refiere a que en ocasiones es el propio profesorado el que se ve limitado al no poder atender de manera más adecuada a este tipo de alumnado. Si hubiera algún tipo de formación para ellos se harían no solo las adaptaciones curriculares idóneas para cada caso, sino que a nivel personal se llevarían a cabo las relaciones interpersonales apropiadas con ellos. Algunas de las **adaptaciones curriculares** propuestas se citarán más adelante.

Cabe destacar de igual manera que faltaría citar la **manera de evaluar** más específica a este alumnado en concreto, nombrando metodología y recursos a llevar a cabo para que se llegue al resultado - aprendizaje. Qué herramientas se van a utilizar y con qué métodos va a contar el profesorado para evaluarlos es primordial para tener una guía de cómo proceder en cada caso teniendo en cuenta que hay que adaptarse a cada necesidad.

Dependiendo de cada caso en concreto y como principal herramienta se podría evaluar mediante una **observación directa del profesorado** proporcionándoles información sobre las dificultades que va encontrando el alumnado y para comprobar la evolución de algunos aprendizajes. La observación se realizará mediante el **trabajo individual, grupal o debate y reflexión** con todo el grupo de clase. En las ocasiones en las que se pueda evaluar de

manera escrita, dependiendo de la necesidad en concreto se hará mediante una prueba tipo test o de desarrollo siempre con la supervisión y guía de un profesor o profesora. Los contenidos actitudinales y de valores se evalúan principalmente a través de la observación directa.

Por otro lado, se propone hacer una **autoevaluación** tanto a nivel individual como por parejas, **coevaluación** para conocer los conocimientos que trae de por sí el alumnado. No se trataría de algo que se vaya a calificar sino para tener una idea de conceptos y conocimientos que ayudará al docente y la docente a la transmisión de los contenidos a posteriori.

En lo que se refiere a la **metodología didáctica** cabe destacar que desde un principio en la Programación Didáctica se hace una mezcla apropiada y adecuada para afrontar la transmisión de conocimientos desde el profesorado al alumnado ya que se utilizan los siguientes principios y procesos por lo que no se considera necesario complementarlo salvo por la excepción del beneficio, desde un punto de vista didáctico, que supondría para el alumnado que se hiciera una relación entre los diferentes ciclos formativos, tocando lo esencial de cada uno de ellos e interrelacionados entre sí y de manera global. Sería una buena herramienta que enriquecería el futuro de los chicos y chicas.

En el Centro no está prevista la realización de actividades extraescolares ni complementarias vinculadas a este módulo, ya que se basan en que se dispone de los escenarios de aprendizaje prácticos que les sirven para trabajar y consolidar resultados de aprendizaje, sin embargo soy de la opinión de que tanto las actividades complementarias como las extraescolares en otro escenario fuera de donde se dan normalmente las prácticas es muy enriquecedor para el alumnado de este tipo de formación específica. Más adelante se comentarán detalladamente las actividades propuestas.

Para finalizar, cabe mencionar el uso excesivo que hace este alumnado de las TIC, como sus móviles personales y sus portátiles por lo que se hace muy necesario que, aparte de aumentar la parte en la que se transmiten valores sociales como la confianza, asertividad, empatía, escucha activa, gestión de conflictos y autocontrol, se potencien valores éticos sobre el consumo de las nuevas tecnologías, adicciones, importancia de la comunicación y relaciones interpersonales, respeto al medio ambiente, recursos naturales y eficiencia energética.

Llegados a este punto y analizada la Programación Didáctica del módulo se propone una programación anual con aquellos aspectos susceptibles de mejora que favorecen al alumnado ya que se ajusta más a él alumnado y ayudará en su aprendizaje llegando así a la obtención de los objetivos educativos y competenciales del título formativo.

2. Programación anual propuesta

Según el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad, junto a los centros de la administración pública que imparten enseñanzas de formación profesional y, en su caso, centros privados autorizados, las administraciones

competentes establecerán los cauces necesarios de coordinación para promover la eficacia y eficiencia en la planificación y desarrollo de la oferta de formación profesional, mediante la utilización de los centros del sistema de formación profesional previstos en el, debidamente acreditados en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo.

Dicho esto, y para comenzar a crear la programación anual se tendrán en cuenta las directrices, y aspectos básicos requeridos para llevar a cabo la programación publicados en el artículo 44 del DECRETO 81/2010, de 8 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Estas características y elementos imprescindibles son los siguientes;

1. Datos del centro: memoria administrativa, la estadística de principio de curso, los recursos y la situación de las instalaciones y del equipamiento.

2. En el ámbito organizativo:

- Las propuestas de mejora recogidas en el curso anterior como punto de partida.
- La oferta educativa del centro, incluyendo la idiomática y las materias optativas que se imparten.
- Los criterios para la organización espacial y temporal de las actividades.
- La organización y funcionamiento de los servicios escolares.
- El manual de calidad del centro, en su caso.

3. En el ámbito pedagógico:

- Las propuestas de mejora recogidas en el curso anterior como punto de partida.
- Los criterios pedagógicos para el agrupamiento del alumnado, contemplando su diversidad.
- Los criterios y procedimientos previstos para organizar la atención a la diversidad del alumnado y realizar las adaptaciones curriculares adecuadas para el alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo.
- Las orientaciones para concretar el tratamiento transversal de la educación en valores en las áreas, materias o módulos.
- Las decisiones de carácter general sobre metodología didáctica para cada curso, ciclo o etapa.
- Las medidas para garantizar la coordinación entre cursos, ciclos y etapas.
- Los criterios para la selección de materiales y recursos didácticos, incluidos los libros de texto.
- Las decisiones sobre el proceso de evaluación que comprenderán los procedimientos para evaluar la progresión en el aprendizaje del alumnado, determinando, en la enseñanza obligatoria, aquellos aspectos de los criterios de evaluación imprescindibles para valorar el grado de desarrollo de las competencias básicas.
- Los criterios de promoción de ciclo y curso respectivamente, y, en su caso, los criterios de titulación.

- Los criterios para la elaboración de las actividades y tareas que habrán de estar disponibles en caso de ausencia del profesorado.
- Las acciones establecidas para el desarrollo de los planes y programas de contenido educativo.
- Las programaciones didácticas.
- El plan anual de actividades complementarias y extraescolares.

4. En el ámbito profesional:

- El programa anual de formación del profesorado.
- Los criterios para evaluar y, en su caso, revisar los procesos de enseñanza y la práctica docente del profesorado.

5. En el ámbito social:

- Las acciones programadas para la mejora del rendimiento escolar, el desarrollo del plan de convivencia y la prevención del absentismo y abandono escolar.
- Las acciones programadas para fomentar la participación, colaboración y formación entre todos los sectores de la comunidad educativa.
- Las acciones programadas para la apertura del centro al entorno social y cultural.
- La previsión de convenios y acuerdos de colaboración con otras instituciones.

6. Concreción del proceso de evaluación de la programación general anual

Por otro lado, el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo se establecen las competencias básicas que se tendrán especialmente como referencia y son las siguientes;

- Tratamiento de la información y competencia digital.
- Competencia en comunicación lingüística.
- Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico.
- Competencia social y ciudadana.

De igual manera, las competencias generales a adquirir mediante la realización de un ciclo formativo de Grado Superior son las siguientes, tal y como se recoge en el Decreto mencionado anteriormente:

- Definir, planificar y organizar procesos y procedimientos de trabajo con autonomía en su campo profesional.
- Evaluar y resolver problemas y contingencias en contextos variados y generalmente no previsibles, con comprensión crítica, transferencia de saberes y capacidad para la innovación y la creatividad.
- Supervisar objetivos, técnicas y resultados del trabajo personal y de los miembros del equipo, con liderazgo y espíritu de mejora, garantizando la calidad del proceso y del producto o servicio.
- Aplicar e integrar tecnologías y conocimientos avanzados o especializados en los procesos de trabajo.

- Adaptarse a las nuevas situaciones laborales, manteniendo actualizados los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación y los recursos existentes en el aprendizaje a lo largo de la vida, especialmente utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.
- Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.
- Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales, de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa.
- Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional con sentido de la responsabilidad social.
- Ejercer los derechos y obligaciones derivadas de la actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.

En la siguiente tabla se presenta una propuesta de Programación Didáctica Anual del módulo.

Tabla 1: Propuesta de PDA del CFGS Gestión en Alojamiento turístico

1. Competencia general del módulo.
2. Competencias profesionales, personales y sociales.
3. Objetivos del módulo.
4. Resultados de aprendizaje, criterios de evaluación y contenidos básicos de cada unidad de trabajo.
5. Atención al alumnado con NEAE, atención a la diversidad y adaptaciones curriculares.
6. Metodología.
7. Procedimientos e instrumentos de evaluación y calificación.
8. Procedimientos para valorar el desarrollo y resultados de la programación didáctica.
9. Secuenciación de las Unidades de Trabajo.
10. Actividades extraescolares.
11. Actividades complementarias.
12. Estrategias para desarrollar la educación en valores, planes y programas.
13. Unidades de Trabajo.
14. Materiales y recursos didácticos.

Fuente: Guía de Perfeccionamiento del Profesorado elaborada por Juan Francisco Cabrera de León y Antonio Jesús Rodríguez Pérez. Elaboración propia.

Datos identificativos

Centro: CPFP HOTEL ESCUELA SANTA CRUZ

Ciclo: Segundo CFGS GESTIÓN EN ALOJAMIENTOS TURÍSTICOS

Módulo: Recursos Humanos en el Alojamiento

2.1. Competencia general del módulo

Tal y como se recoge en el Real Decreto 1686/2007, de 14 de diciembre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos y se fijan sus enseñanzas mínimas la competencia general de este módulo consiste en organizar y controlar establecimientos de alojamiento turístico, aplicando las políticas empresariales establecidas, controlando objetivos de los diferentes departamentos, acciones comerciales y los resultados económicos del establecimiento, prestando el servicio en el área de alojamiento y asegurando la satisfacción del cliente.

2.2. Competencias profesionales, personales y sociales.

El módulo de Recursos Humanos en el Alojamiento, se desarrolla dentro del título de Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos contribuyendo al conocimiento en cuanto a la optimización de los RRHH, así como los métodos de definición y planificación de puestos de trabajo, teniendo en cuenta los sistemas de acogida e integración del personal de nueva incorporación a la organización empresarial.

Se trabajarán aspectos tan esenciales en el desarrollo laboral como la comunicación, la negociación, capacidad de liderazgo, motivación, así como la política de incentivos llevada a cabo para la producción.

La formación del módulo contribuye a alcanzar las **competencias profesionales, personales y sociales** siguientes:

a) Coordinar los servicios propios de los establecimientos de alojamiento turístico, disponiendo las estructuras organizativas óptimas para la gestión y control de sus departamentos.

j) Motivar al personal a su cargo, delegar funciones y tareas, promoviendo la participación y el respeto, las actitudes de tolerancia y los principios de igualdad de oportunidades.

l) Cumplir con los objetivos de la producción, colaborando con el equipo de trabajo y actuando conforme a los principios de responsabilidad y tolerancia.

2.3. Objetivos del módulo.

Atendiendo a la normativa referente al título, en concreto, al Real Decreto 1686/2007, de 14 de diciembre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos entendemos por objetivos las capacidades que los docentes pretenden desarrollar en su alumnado y que definen las intenciones educativas de su acción docente.

Los **objetivos generales asociados a este módulo** son los siguientes:

- a) Identificar los sistemas de gestión analizando sus prestaciones y adecuación a las necesidades del establecimiento para optimizar la explotación del mismo.
- b) Identificar los departamentos del establecimiento turístico analizando sus estructuras organizativas y sus funciones, para proponer la implantación de sistemas de gestión innovadores.
- l) Reconocer las estrategias de motivación del personal a su cargo determinando las funciones y tareas que son susceptibles de delegar para gestionarlo con eficiencia.
- n) Analizar la estructura jerárquica de la empresa, identificando los roles y responsabilidades de cada uno de los componentes del grupo de trabajo para organizar y coordinar el trabajo en equipo.

2.4. Resultados de aprendizaje, criterios de evaluación y contenidos básicos

2.4.1. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación

Tal y como se recoge en el Real Decreto 1686/2007, de 14 de diciembre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos la relación entre los Resultados de Aprendizaje (RA) y los criterios de evaluación (CE) es la siguiente:

Tabla 2. Relación del RA1 y sus CE

RA1. Propone la selección de personal del área caracterizando los distintos perfiles profesionales
Criterios de evaluación
a) Se han identificado las etapas de la planificación de plantillas y previsión de las necesidades de personal.
b) Se han analizado los principales métodos para la definición de puestos de trabajo correspondientes a trabajadores semicualificados y cualificados.

c) Se han analizado los principales métodos para la selección de trabajadores semicualificados y cualificados.
d) Definir los límites de responsabilidad, funciones y tareas de cada puesto de los equipos de trabajo.
e) Se han evaluado los tiempos de trabajo de las actividades profesionales más significativas.
f) Se han valorado los principios deontológicos característicos en el marco del departamento o área.

Fuente: Martínez, E. & Asensi, A. (2020): Gestión de Recursos Humanos en el Alojamiento Turístico. Madrid: Altamar. Elaboración propia.

Tabla 3. Relación del RA2 y sus CE

RA2. Planifica los recursos humanos, analizando y aplicando los sistemas de organización del personal dependiente.
Criterios de evaluación
a) Se han caracterizado las funciones a desempeñar por el personal dependiente.
b) Se han establecido los sistemas de asignación de funciones entre el personal dependiente.
c) Se han definido los turnos necesarios para el correcto funcionamiento del establecimiento.
d) Se han diseñado los criterios de asignación de rangos para el personal dependiente.
e) Se ha establecido el cuadrante de horarios del personal dependiente.
f) Se ha planificado el calendario de vacaciones según los objetivos y criterios empresariales y demandas de los trabajadores.
g) Se ha tenido en cuenta la normativa legal vigente.
h) Se ha valorado la normativa legal vigente en materia laboral.

Fuente: Martínez, E. & Asensi, A. (2020): Gestión de Recursos Humanos en el Alojamiento Turístico. Madrid: Altamar. Elaboración propia.

Tabla 4. Relación del RA3 y sus CE

RA3. Integra al personal dependiente en la estructura organizativa del establecimiento turístico reconociendo y aplicando las herramientas de gestión de personal.
Criterios de evaluación
a) Se ha justificado la finalidad de la función de integración como complementaria de la función de organización.
b) Se han reconocido los conceptos incluidos en las herramientas de gestión del personal.
c) Se han elaborado manuales de acogida del personal de nueva incorporación.
d) Se han diseñado los periodos de adaptación según el puesto y función a desarrollar.
e) Se han aplicado técnicas para la comunicación intergrupar (delegación de autoridad, iniciativa personal, creatividad y responsabilidad) como medida de motivación.
f) Se han conceptualizado y caracterizado los diferentes sistemas de incentivos. Se han identificado las operaciones y procesos más significativos que cada nuevo empleado debe desarrollar.
g) Se han establecido los criterios de evaluación del desempeño profesional y los resultados a conseguir.

Fuente: Martínez, E. & Asensi, A. (2020): Gestión de Recursos Humanos en el Alojamiento Turístico. Madrid: Altamar. Elaboración propia.

Tabla 5. Relación del RA4 y sus CE

RA4. Dirige el personal dependiente, reconociendo y aplicando técnicas de dirección de personal.
Criterios de evaluación
a) Se han identificado procesos y situaciones habituales de negociación, en el marco del departamento o área los establecimientos de alojamiento turísticos.

b) Se ha explicado la secuenciación lógica de los procesos de toma de decisiones y sus implicaciones.
c) Se ha justificado la figura del directivo y del líder de la organización.
d) Se han descrito las técnicas de dirección y dinamización de equipos y reuniones de trabajo aplicables al departamento o área.
e) Se han definido los procesos de motivación del personal dependiente.
f) Se han diseñado políticas de incentivos a la productividad.

Fuente: Martínez, E. & Asensi, A. (2020): Gestión de Recursos Humanos en el Alojamiento Turístico. Madrid: Altamar. Elaboración propia.

2.4.2. Contenidos básicos por unidades de trabajo y secuenciación de las unidades de trabajo

A continuación, se desarrollan las siete UT en las que se ha distribuido los contenidos de la asignatura de RRHH en el Alojamiento según el Real Decreto 1686/2007, de 14 de diciembre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos.

UT1 - Introducción a la organización de los RRHH

Conceptos básicos en la dirección de recursos humanos.
 Evolución histórica de los recursos humanos.
 Gestión de los recursos humanos y aspectos a tener en cuenta en la misma.
 Tipología de empresas según la vinculación entre las personas.

UT2 - Funciones y tareas de los puestos de trabajo en alojamiento

Planificación estratégica de los recursos humanos en los alojamientos turísticos.
 Introducción a las tareas de los puestos de trabajo en alojamientos.
 Finalidad e importancia del estudio y diseño de los puestos de trabajo.
 Diseño de los puestos de trabajo.
 Requisitos y responsabilidades de los puestos de trabajo en alojamientos.

UT3 - Selección y contratación de personal en empresas de alojamiento

Concepto e importancia del reclutamiento de personal.

Fuentes de reclutamiento de personal en el sector del alojamiento.
Sistemas de reclutamiento. Proceso online.
Aspectos primordiales en la selección de personal.
Métodos de selección.
Valoración de los candidatos.
Evaluación del proceso de selección.

UT4 - Planificación de los RRHH

Principios de planificación del personal.
Fases en el proceso de planificación de los recursos humanos.
Normativa laboral en el sector del alojamiento.
Planificación de plantillas.
Estudio y medición de tiempos.

UT5 - Integración del personal y planes de formación. Comunicación en alojamiento

Valor estratégico del plan de acogida a empleados.
Modelos de planes de formación.
Recursos y sistemas de formación.
Conceptos de comunicación y factores relevantes en el sector del alojamiento.
La comunicación como vía de negociación de conflictos.

UT6 - Dirección del personal en alojamientos

Sistemas de dirección del personal.
Competencias directivas.
Clima organizacional.
Coaching en el sector del alojamiento.
Liderazgo en la empresa.
Motivación en la empresa.
Factores desmotivadores en el entorno laboral.

UT7 - Técnicas de Negociación y comunicación en alojamientos

Objetivos.
Mapa conceptual.
Glosario.
Concepto de comunicación y factores relevantes en el sector del alojamiento.
La comunicación como vía de negociación de conflictos.

En cuanto a la **secuenciación de las UT** en el siguiente cuadro se puede ver la distribución de la carga horaria y porcentual de las UT dentro de las evaluaciones con respecto al total del módulo.

- En el primer trimestre se trabajarán las UT que introducen y dan los principios básicos de la materia al alumnado. Estas son las UT1 y UT2.

- En el segundo trimestre se darán las UT3 y 4 que son las más densas y con mayor contenido de toda la asignatura.
- En el tercer trimestre se trabajarán las UT5, 6 y 7 donde se trabajarán conceptos y actitudes que tienen más que ver con el liderazgo y dirección de equipos en el alojamiento.

Cuadro 2: Secuenciación de las UT con distribución de la carga horaria y porcentual de las UT

EVALUACION	NÚMERO DE UT	TÍTULO	NÚMERO DE HORAS	PORCENTAJE
PRIMERA	1	“Introducción a la organización de los RRHH”	12	14%
PRIMERA	2	“Funciones y tareas de los puestos de trabajo en alojamientos”	12	14%
SEGUNDA	3	“Reclutamiento, selección y contratación de personal en empresas de alojamiento”	12	14%
SEGUNDA	4	“Planificación de los RRHH”	12	20%
TERCERA	5	“Integración de Personal y planes de formación en alojamientos”	12	14%
TERCERA	6	“Dirección del Personal en el Sector de alojamientos ”	12	12%
TERCERA	7	“Técnicas de Negociación y comunicación en alojamientos”	12	12%
TOTAL			84	100%

Morales Caraballo, María Gema (2020): Recursos Humanos en el Alojamiento. Editorial Paraninfo. Madrid. Elaboración propia.

2.5. Atención al alumnado con NEAE, atención a la diversidad y adaptaciones curriculares

La diversidad está presente en todas las aulas, pero es cierto, que en ocasiones se hace necesaria una actuación marcada por parte del profesorado, con una respuesta educativa adecuada para todo el alumnado que en todo momento parte de la diferencia para conseguir la **igualdad**, marcando como objetivo principal la obtención de una **cohesión social**.

Las **adaptaciones curriculares** para alumnado de Formación Profesional están recogidas en la Orden de 13 de diciembre de 2010, por la que se regula la atención al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo en la Comunidad Autónoma de Canarias, (BOC n.º 150, de 22 de diciembre de 2010).

Según la norma anterior, en la Formación Profesional Específica, las adaptaciones no supondrán la desaparición de objetivos relacionados con las competencias profesionales necesarias para el logro de la competencia general a que se hace referencia en cada uno de los títulos, a tenor del artículo 20 del Decreto 156/1996, de 20 de junio (BOC nº 83, de 10 de julio), por el que se establece la Ordenación General de las Enseñanzas de Formación Profesional Específica en la Comunidad Autónoma de Canarias.

De acuerdo con lo establecido en la Orden de 3 de diciembre de 2003, por la que se modifica y amplía la Orden de 20 de octubre de 2000, que regula los procesos de evaluación de las enseñanzas de la Formación Profesional Específica en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, se autoriza a los alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad, a cursar en régimen presencial las actividades programadas para un mismo módulo profesional un máximo de cuatro veces, y a presentarse a la evaluación y calificación final, incluidas las ordinarias y las extraordinarias, un máximo de seis veces.

La Escuela se rige por los **principios de normalización e inclusión**, asegurando la no discriminación y la igualdad efectiva en el acceso, pudiendo introducirse medidas de flexibilización, cuando sea necesario.

Se realizará la adecuación de actividades en las Adaptaciones Curriculares (AC) que valorarán las actividades apropiadas de enseñanza/aprendizaje, metodología, recursos e instrumentos de evaluación planificados en ésta programación, modificándose de lo citado lo que se considere necesario, sin desaparecer objetivos relacionados con resultados de aprendizaje.

Las AC que se proponen son las siguientes:

- Priorizar unos contenidos frente a otros, por ejemplo, actitudes sobre conceptos.

- Fomentar la realización de trabajos por parejas fomentando el trabajo monitorizado.
- Realizar actividades que faciliten la comprensión y la consecución de objetivos.
- Adaptación o modificación de las técnicas e instrumentos de evaluación (dar más tiempo en una prueba de conocimientos, utilizar diversas baterías de preguntas que recojan opciones de respuesta, respuesta corta, desarrollo).
- Utilización de esquemas y mapas conceptuales, resúmenes, etc.
- Apoyo individual mediante horas de tutorías.
- Adaptación de ejercicios que ayuden al estudio partiendo de las dificultades previas del alumno/a.
- Monitorización con compañeros guía y apoyo.
- Presentación de actividades de enseñanza aprendizaje como modelos referentes.
- Proporcionarles algo más de tiempo para la finalización de pruebas.
- Repetición de actitudes y contenidos.
- Hacerles un refuerzo personalizado al finalizar cada clase.
- Ofrecerles actividades de refuerzo.
- Apoyarse en imágenes para la transmisión de conceptos.

2.6. Metodología u orientaciones metodológicas

Un punto importante a tratar es la metodología que se va a utilizar sustentada por las UT. Se proponen **metodologías activas**, desarrollando en el alumnado su capacidad de autonomía y responsabilidad personal que desarrolle sus capacidades y habilidades para la resolución de problemas, valoración crítica y sentido común.

Principios metodológicos

- La participación de los estudiantes en el proceso de enseñanza - aprendizaje se basará en el “**saber hacer**”. Teniendo en cuenta que en el Centro se está inmerso en un programa de Formación Dual, dicho proceso se convierte, más aún si cabe, en un desarrollo activo y flexible, en el que el alumnado “aprende haciendo”, de esta manera se aplicarán los conocimientos en situaciones reales, con un trato directo a los clientes en los diferentes escenarios de aprendizaje. De esta forma, se contribuye a que cuando se integren profesionalmente, sepan intervenir activamente en procesos de decisión compartida de forma creativa y positiva. Se cuenta con la ventaja de **aplicar constantemente la teoría a la práctica** dentro en un entorno socio laboral real.
- Se trabajarán las UT partiendo del **conocimiento previo** del alumnado, adecuando el lenguaje utilizado a las características propias de los estudiantes; apoyándose en recursos didácticos, materiales y utilización de TICS, que ayuden a conectar en todo momento los conocimientos con la realidad del entorno social y profesional, y así obtener aprendizajes competenciales.

- Se utilizarán **diferentes métodos didácticos** en el desarrollo de las diversas unidades de trabajo para alcanzar los objetivos propuestos de una manera óptima. Teniendo en cuenta que las metodologías condicionan el proceso de enseñanza aprendizaje, se propone ser rigurosos en la elección del método utilizado, ya que éste debe ser promotor, facilitador y orientador del desarrollo competencial del alumnado. No se debe obviar que este alumnado mantendrá relaciones interpersonales con diversos clientes por lo que sería un error basarse en las TIC únicamente por ejemplo y no tener en cuenta las competencias comunicativas.
- El profesorado utilizará el **método expositivo** ya que éste permite suministrar y explicar mucha información de manera organizada, teniendo en cuenta que se exponen temas amplios se considera que puede ser muy favorable para la labor docente.
- De igual manera, en el desarrollo de diversas unidades, se podrá llevar a cabo un **método deductivo**, donde conseguiremos que los estudiantes identifiquen a través de ejemplos, categorías y conceptos generales y se haga más efectivo el aprendizaje.
- Se llevará a cabo también una **investigación guiada** ya que de esta manera, en el proceso de formación, se puede dirigir hacia la búsqueda de información a partir de un tema a investigar, utilizando en ocasiones, la investigación grupal para fomentar el trabajo en equipo, la construcción colaborativa del conocimiento, el respeto a las opiniones y por consiguiente la interacción de los estudiantes.
- Se emplearán **dinámicas de grupo**, que permitirán consolidar muchos contenidos, sobre todo, desde un punto de vista actitudinal. El **juego de roles** se convierte en una herramienta fundamental, ya que permite adquirir un papel dentro de una situación real. De ésta manera trabajaremos la empatía, dentro de otros muchos valores, para así interiorizar una de las bases del trabajo para el que se está preparando el alumnado, 'la atención al cliente'.
- El desarrollo formativo en los escenarios de prácticas, como se ha citado anteriormente, está inmerso en un programa de formación dual, y se basa en un modelo de la enseñanza directiva. Éste permite, durante la primera etapa de la formación, entrenar habilidades y destrezas mediante una práctica guiada, y posteriormente generar la autonomía de los estudiantes.
- Se propone trabajar mediante **estrategias interactivas** en las que el aprendizaje cooperativo se convierta en un fundamento. Los estudiantes trabajan en equipo para realizar las tareas de manera colectiva y así lograr determinados objetivos comunes, de los que todos los miembros del equipo son responsables. Se establecen grupos heterogéneos en los que la importancia del individuo y el fomento de la ayuda mutua ayudan a que se vaya construyendo una identidad de grupo. Esta consolidación hace que se cree la necesidad del trabajo de los demás, lo que les enseña que deben trabajar juntos y aprender con otros. De esta forma estaremos contribuyendo a fomentar el trabajo en equipo y cada miembro del grupo

asume su propia responsabilidad con la tarea que se le ha encomendado, ya que de ella depende la obtención del objetivo final.

- Fomento en el trabajo de **habilidades sociales**. Valores como la confianza, asertividad, empatía, escucha activa, gestión de conflictos y autocontrol se potenciarán y fomentarán en los escenarios de aprendizaje del Centro. Se propone de igual manera englobar todos los aspectos descritos anteriormente en una atmósfera de sentido común y valoración crítica, que, a estas edades, y en general en este alumnado, hay que potenciar.

2.7. Procedimientos e instrumentos de evaluación y calificación

La evaluación forma parte fundamental de la enseñanza - aprendizaje, convirtiéndose en una herramienta de ayuda y consolidación del proceso que llevamos a cabo. En Formación Profesional los aprendizajes deben centrarse en el “saber hacer” y en el “saber estar”, ya que los conocimientos adquiridos se trasladarán al puesto de trabajo en su futura inserción laboral.

El objetivo fundamental es la adquisición de resultados de aprendizaje a través de determinados criterios de evaluación de referencia, que permiten valorar la consecución de los mismos. Es importante que la evaluación se entienda como parte del proceso formativo, dándole el carácter educativo y formador que la caracteriza. Esta herramienta debe servir de guía para los agentes que intervienen en la formación; por un lado el docente podrá conocer los criterios adquiridos por los estudiantes y así guiarlos para la obtención de los resultados necesarios, y por otro lado, el alumnado podrá tener información que le permita reorientar, si fuera necesario, el proceso de adquisición de contenidos, para así alcanzar el objetivo final, la obtención de los resultados de aprendizaje.

Por todo ello se hará una **Evaluación Inicial** que nos ayude a valorar y a tener una referencia de los conocimientos previos del alumnado y esto se realizará a través de una **autoevaluación** tanto a nivel individual como por parejas, **coevaluación** para conocer los conocimientos que trae de por sí el alumnado. No se trataría de algo que se vaya a calificar sino para tener una idea de conceptos y conocimientos que ayudará al docente o la docente a la transmisión de los contenidos a posteriori.

Hay que tener en cuenta que se realizará una **Evaluación Continua** a lo largo de todo el proceso de enseñanza - aprendizaje, fomentando la importancia de aspectos que inciden directamente en la mejora del proceso educativo. Por esta razón es importante recabar la mayor información posible del alumnado, ya que esto nos garantizará un mayor conocimiento de su aprendizaje.

En el sistema dual son muchos los aspectos que se observan, se tiene la oportunidad de ver a los estudiantes en escenarios diversos; por un lado el escenario de aula teórica y por otro los escenarios de prácticas, que nos permite tener más información del desarrollo de los estudiantes en el proceso de adquisición de resultados de aprendizaje.

Al finalizar cada evaluación se realizará una **Evaluación Final** para conocer y valorar los resultados de aprendizaje obtenidos por el alumnado. En esta evaluación final se calculará la calificación teniendo en cuenta que la teoría se ponderará en un 85% y la ponderación de la parte teórica y práctica (FPT) en un 15%. El alumnado, para superar el módulo en la evaluación final, deberá tener aprobadas cada una de las partes, no pudiendo compensar la parte teórica con la práctica ni viceversa.

Cabe citar que se propone el realizar una **heteroevaluación** en la que se le pedirá al alumnado que evalúe al profesorado de manera anónima y sólo si la persona lo desea acerca de los procedimientos a tratar

Instrumentos de evaluación

- Se utilizarán diversas herramientas e instrumentos que nos ayudarán a recabar la mayor información posible. El docente dispondrá de un **cuaderno de aula** donde se registrarán anotaciones del desarrollo individual en las clases teóricas como la asistencia, la participación y la organización de ideas.
- En el proceso de evaluación el profesorado también se apoyará en el trabajo realizado a través de **actividades de aula** que ayuden a consolidar y adquirir los diferentes criterios de evaluación, trabajos de investigación con los que se fomenta la capacidad creativa, organizativa y a su vez se consolidan contenidos.
- Se realizarán **exámenes teóricos** en los que se utilizarán diferentes baterías de preguntas para favorecer la diversidad del alumnado en cuanto a la adquisición de resultados aprendizaje; preguntas de desarrollo, respuesta corta, tipo test, selección simple, así como actividades prácticas con la impartición de talleres durante el desarrollo teórico.

Los **criterios de evaluación** van a ser nuestros referentes para valorar el progreso personal del alumno donde se utilizarán los porcentajes establecidos dentro de cada unidad de trabajo para las actividades planteadas.

Uno de los resultados de aprendizaje de este módulo va a ser también trabajado durante la formación práctica del alumno en el Escenario formativo “Dirección de Hotel”. El profesional responsable de la formación en esta área hará una valoración sobre la consecución del RA por parte de cada alumno y esta será tenida en cuenta en la evaluación del mismo. Para poder hacer una media ponderada de estas notas y la obtenida en la formación teórica el alumno deberá tener ambas partes aprobadas.

En la **práctica dual** los estudiantes realizan acciones que se incluyen dentro del proceso de Formación en puesto de trabajo, no obstante, teniendo en cuenta las características del Centro, se cuenta con la ventaja de realizar una secuenciación en la impartición de contenidos que permite que el alumnado consolide y adquiera de manera más satisfactoria los resultados que se pretenden con los diferentes módulos. Durante el desarrollo de las actividades que se llevan a cabo en los diferentes escenarios de aprendizaje, se intenta

conectar en todo momento la teoría con la práctica, y de esta manera conseguir que se vayan adquiriendo los criterios de evaluación en aula teórica y en el escenario.

Para lograr este objetivo se establecen **reuniones de coordinación entre los docentes**, en este caso del área de Dirección y la docente de la parte teórica. Se establecerán **reuniones de equipo educativo quincenales** para hacer seguimiento de los diferentes grupos en el que participan profesorado del ciclo, jefe de estudio y orientadoras. Al ser quincenales se tendrá un control más exhaustivo sobre la evolución de ciertos alumnos, incluyendo los que presenten necesidades específicas. No podemos olvidar que la **detección precoz** de cualquier problema siempre se traduce en una ventaja.

Criterios de calificación

Los criterios de calificación se establecerán en base a los instrumentos y actividades de evaluación especificados, siguiendo el criterio general en el que los contenidos soporte, es decir, los que tienen que ver con la parte teórica podrán calificarse con hasta tres puntos de la nota final, y los contenidos organizadores, antiguamente llamados actitudinales o procedimentales, podrán llegar hasta siete puntos.

De acuerdo con lo anterior, y para la **calificación del alumnado** se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) En las **pruebas objetivas** se valorarán las preguntas de desarrollo teniendo en cuenta la importancia de la misma para la obtención del resultado de aprendizaje, valorando de manera positiva los siguientes aspectos; la claridad de exposición, utilización de terminología adecuada, definición de conceptos, aplicación de ejemplos, y restando conceptos erróneos, tales como, falta de unidad y claridad en la exposición, definiciones y conceptos equivocados.

b) Para las **preguntas tipo test** se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{Calificación} = \frac{\text{Aciertos} - \left(\frac{\text{Errores}}{\text{número de opciones} - 1} \right)}{\text{Número total de preguntas}} \times 10$$

Hay que aclarar que las **respuestas en blanco** no puntúan.

c) Las otras actividades y trabajos que contengan la observación directa tendrán como punto de partida RA vinculados a aspectos actitudinales o de predisposición.

Para el cálculo de la **calificación por evaluación** se tendrán en cuenta los **resultados** obtenidos en todas las actividades y pruebas que se hayan desarrollado. Los estudiantes deberán obtener como **mínimo un 5 en cada una de las actividades de evaluación** las que serán calificadas con valores entre 0 y 10, que posteriormente se ponderarán de acuerdo a los porcentajes indicados con anterioridad.

Para **superar las evaluaciones del módulo** el alumnado debe tener una puntuación de 5 sobre 10 en las pruebas establecidas y marcadas, en caso de no ser así, se considerará que no superan la evaluación y han de recuperar aquellos aspectos de la evaluación que no hayan superado, además de que su calificación será inferior a 5. Si esto sucede, los estudiantes deben tener en cuenta que sólo se hará **una recuperación por evaluación**.

El alumnado debe interiorizar y dominar los RA planteados en el módulo, por lo que debe superar todas las actividades y trabajos evaluables de cada uno de ellos, teniendo en cuenta el porcentaje que se le haya establecido a cada ejercicio. Si dichas actividades no son superadas con un mínimo de 5 tendrán que ser recuperadas.

Recuperación de los resultados de aprendizaje no superados durante el proceso de evaluación

La recuperación de los resultados de aprendizaje no superados se realizará teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- Las pruebas objetivas escritas que no se hayan superado se podrán recuperar mediante una prueba única escrita a celebrar en una fecha posterior a la evaluación determinada por el alumnado suspenso y el docente, sin embargo, la de la tercera evaluación se establecerá en una fecha a acordar antes de la evaluación final. La actividad de recuperación consistirá en una prueba escrita única donde se incluirán preguntas tipo test, preguntas cortas o una combinación de ambas de todos los contenidos no superados por el alumnado.
- El resto de las actividades que hemos citado con anterioridad, en las que se trabajen RA y no hayan sido superadas se podrán ir recuperando a lo largo del curso. La actividad de recuperación consistirá también en la realización de una actividad similar a la no superada.

Planes de recuperación para el alumnado con el módulo pendiente

Se realizará un Informe individual de los alumnos o alumnas que tengan el módulo pendiente. El citado informe abarcará los siguientes aspectos:

- Resultados de aprendizaje del módulo no superados.
- Actividades de recuperación propuestas para la superación del módulo.
- Periodo de realización de dichas actividades.
- Indicación de la evaluación final en que serán calificados.
- Las fechas para la entrega de actividades y exámenes de recuperación de módulos se establecerán en claustro del equipo educativo que mantendrá unas fechas igualitarias para todos los módulos.

2.8. Procedimientos para valorar el desarrollo y resultados de la Programación Didáctica

Se llevará a cabo un seguimiento trimestral, en el caso excepcional en que no se cumpla lo programado, se realizarán medidas de actuación para asegurar la adquisición de los

resultados de aprendizaje y así garantizar el correcto desarrollo del proceso de enseñanza - aprendizaje de la programación propuesta y planteada.

Cuadro 3: Secuenciación de las RA con las UT

RESULTADO DE APRENDIZAJE		%RA	UT	%UT
RA1	Propone la selección de personal del área caracterizando los distintos perfiles profesionales	23%	UT2 UT3 UT7	15% 16% 12%
RA2	Planifica los recursos humanos, analizando y aplicando los sistemas de organización del personal dependiente	28%	UT1 UT2 UT4 UT5 UT7	15% 15% 20% 16% 12%
RA3	Integra al personal dependiente en la estructura organizativa del establecimiento turístico reconociendo y aplicando las herramientas de gestión de personal	23%	UT1 UT4	15% 20%
RA4	Dirige el personal dependiente, reconociendo y aplicando técnicas de dirección de personal	26%	UT6	18%

Fuente: Morales Caraballo, María Gema (2020): Recursos Humanos en el Alojamiento. Editorial Paraninfo. Madrid. Elaboración propia.

2.9. Temporalización de las unidades de trabajo por evaluaciones

Cuadro 4: Temporalización de las unidades de trabajo por evaluaciones

EVALUACIONES							
1a Evaluación	X	X					
2a Evaluación			X	X			

3a Evaluación					X	X	X
Unidades de Trabajo	UT1	UT2	UT3	UT4	UT5	UT6	UT7

Elaboración propia

2.10. Actividades extraescolares

Aun teniendo en la Escuela los escenarios de aprendizaje prácticos que nos sirven para trabajar y consolidar resultados de aprendizaje interactuando con clientes reales, se prevé también la realización de una actividad extraescolar por trimestre vinculada siempre a este módulo. De esta manera el alumnado se enriquecerá de lo que otros escenarios le puede aportar complementando así la parte teórica que se imparte en el aula.

En la siguiente tabla se pueden ver cuáles son dichas actividades y cómo se han organizado a lo largo del curso.

Cuadro 5: Resumen de actividades extraescolares planificadas durante el curso

TRIMESTRE	ACTIVIDAD
1er. trimestre	<p>Visita al Gran Hotel Bahía Del Duque Resort.</p> <p>El alumnado hará una visita guiada a todos los departamentos y espacios del hotel por parte de un responsable del mismo. De esta manera los alumnos y alumnas podrán tener un primer contacto con el que será uno de los escenarios en su futuro próximo. Se ha escogido este hotel por ser uno de los hoteles que marcan la diferencia a través de la uniformidad de su personal, inspirado en la indumentaria tradicional canaria.</p>
2o. trimestre	<p>Charla con el departamento de RRHH del Hotel The Ritz-Carlton Abama.</p> <p>Se ha escogido este hotel por ser uno de los complejos turísticos más grandes que cuenta la isla de Tenerife. Cuenta con 476 habitaciones y más de 800 empleados y continuamente se hace selección de personal. Es una buena manera de acercarse a los contenidos del módulo y ver su funcionamiento real.</p>
3er. trimestre	<p>Charla con agentes de empleo y desarrollo local del municipio de Santa Cruz de Tenerife.</p> <p>La charla va dar información al alumnado sobre el reclutamiento hoy en día, los tipos de entrevista que existen y lo que están demandando los empresarios de la zona en la actualidad.</p>

Elaboración propia.

2.11. Actividades complementarias

Las actividades complementarias ayudan y enriquecen al alumnado y a todo el equipo docente ya que a la vez de compartir vivencias y experiencias nuevas se establecen relaciones con otras entidades y su entorno social.

Cuadro 6: Enumeración de actividades complementarias por trimestres

TRIMESTRE	ACTIVIDAD	PORCENTAJE EN LA EVALUACIÓN
1 ER TRIMESTRE	Visita a varias oficinas de información turística en la isla de Tenerife. Es importante que el alumnado tenga una visión holística del turismo en su propia isla desde el principio de curso	2%
2O TRIMESTRE	Visita a la agencia Adecco Group especialista en asesorar empresas líderes ofreciendo soluciones integrales en servicio temporal, selección de personal y consultoría de talento humano para conocer el funcionamiento de este tipo de agencias, ofertas de trabajo y reclutamiento.	2%
3ER TRIMESTRE	Charla de varios directores de diferentes hoteles en la isla; hotel rural, hotel boutique y cadena hotelera. El alumnado tiene así una relación de experiencias desde diferentes tipos de alojamientos turísticos.	5%

Elaboración propia.

2.12. Estrategias para desarrollar la educación en valores

Dentro del ciclo formativo de Grado Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos, se propone, a parte de los contenidos a impartir, educar en valores, esto es, trabajar por parte

de los docentes con la óptica y la prevalencia de valores que mejoran el desarrollo personal y social del alumnado.

En las dinámicas de aula, así como en el desarrollo docente se establecerán actuaciones que mejoren el desarrollo en valores de los estudiantes aplicándose de forma transversal cuando se imparten contenidos conceptuales y, en especial, contenidos procedimentales.

Ejemplos de esta educación en valores son los siguientes:

- Respeto: Garantizar la no discriminación por motivos de sexo, género, procedencia cultural, religión, por pertenencia a cualquier minoría o por cualquier otra característica individual.
- Favorecer la solidaridad.
- Trabajo en Equipo.
- Empatía: Convivencia participativa con todo el grupo.
- Ecuanimidad.
- Capacidad de escucha.
- Comunicación.

2.13. Trazabilidad de las UT con sus contenidos, RA y CE

Cuadro 7: Trazabilidad de las UT con sus contenidos, RA y CE

NÚMERO DE LA UT	NOMBRE DE LA UT	%	TIEMPO ESTIMADO (HORAS)
1	Introducción a la organización de los RRHH	15	15 sesiones (1h. de duración)
CONTENIDOS			
Organizadores: Procedimientos/Actitudes		Soporte: Conceptos	
Planificación estratégica de los recursos humanos en los alojamientos turísticos		Conceptos básicos en la dirección de recursos humanos Evolución histórica de los recursos humanos Gestión de los recursos humanos y aspectos a tener en cuenta en la misma Tipología de empresas según la	

	vinculación entre las personas Introducción a las funciones y tareas de los puestos de trabajo en alojamiento
--	--

Actividades de evaluación (con porcentajes)	RA y CE		
Prueba objetiva con preguntas de tipo: Respuesta múltiple, Respuesta de descripción Respuesta corta 60% Importancia del liderazgo en la gestión del capital humano 40%	RA2 a) RA3 a),b),f) RA4 c)		
NÚMERO DE LA UT	NOMBRE DE LA UT	%	TIEMPO ESTIMADO (HORAS)
2	Funciones y tareas de los puestos de trabajo en alojamientos	15	14
CONTENIDOS			
Organizadores: Procedimientos / Actitudes	Soporte:Conceptos		
Diseño de los puestos de trabajo	Introducción a las funciones y tareas de los puestos de trabajo en alojamiento Finalidad e importancia del estudio y diseño de los puestos de trabajo Requisitos y responsabilidades de los puestos de trabajo en		

	alojamientos		
Actividades de evaluación (con porcentajes)	RA y CE		
Prueba objetiva con preguntas de tipo: Respuesta múltiple, Respuesta de descripción Respuesta corta 60% Elaboración de análisis de puestos 40%	RA1d), e),f) RA2 a),b)		
NÚMERO DE LA UT	NOMBRE DE LA UT	%	TIEMPO ESTIMADO (HORAS)
3	Reclutamiento selección y contratación de personal en empresas de alojamiento	16	15
CONTENIDOS			
Organizadores: Procedimientos / Actitudes	Soporte: Conceptos		
Métodos de selección Valoración de los candidatos Evaluación del proceso de selección	Concepto e importancia del reclutamiento de personal. Fuentes de reclutamiento de personal en el sector del alojamiento Sistemas de reclutamiento Proceso online Aspectos primordiales en la selección de personal		
Actividades de evaluación (con porcentajes)	RA y CE		
Prueba objetiva con preguntas de tipo: Respuesta múltiple, Respuesta de descripción Respuesta corta 60%	RA1 a),b),c),d)		

Ficha objetiva de medición de parámetros en la simulación de entrevista de trabajo 40%			
NÚMERO DE LA UT	NOMBRE DE LA UT	%	TIEMPO ESTIMADO (HORAS)
4	Planificación de los Recursos Humanos	20	15
CONTENIDOS			
Organizadores: Procedimientos/ Actitudes	Soporte: Conceptos		
Planificación de plantillas Estudio y medición de tiempos, rotaciones horarias	Principios de planificación de personal. Fases en el proceso de planificación de los recursos humanos. Normativa laboral en el sector del alojamiento.		
Actividades de evaluación (con porcentajes)	RA y CE		
Prueba objetiva con preguntas de tipo: Respuesta múltiple, Respuesta de descripción Respuesta corta 60% Ejercicio de cálculo de plantillas y elaboración de horarios 40%	RA2 c),d) RA3 c),d),e),g)		
NÚMERO DE LA UT	NOMBRE DE LA UT	%	TIEMPO ESTIMADO (HORAS)
5	Integración del personal y planes de formación en el sector	16	12

	del alojamiento		
CONTENIDOS			
Organizadores: Procedimientos / Actitudes	Soporte: Conceptos		
Valor estratégico del plan de acogida a empleados Modelos de planes de formación Recursos y sistemas de formación	Conceptos de comunicación y factores relevantes en el sector del alojamiento La comunicación como vía de negociación de conflictos		
Actividades de evaluación (con porcentajes)	RA y CE		
Prueba objetiva con preguntas de tipo: Respuesta múltiple, Respuesta de descripción Respuesta corta 60% Elaboración de un plan de formación para plantilla 40%	RA2 e),f),g),h)		
NÚMERO DE LA UT	NOMBRE DE LA UT	%	TIEMPO ESTIMADO (HORAS)
6	Dirección de Personal en el sector de alojamientos	18	13
CONTENIDOS			
Organizadores: Procedimientos / Actitudes	Soporte: Conceptos		
Sistemas de dirección de personal Estilos directivos Liderazgo en la empresa Motivación en la empresa Factores desmotivadores en el entorno laboral	Competencias directivas Clima organizacional Coaching en el sector de alojamiento Liderazgo en la empresa Motivación en la empresa		

Actividades de evaluación (con porcentajes)	RA y CE	
<p>Prueba objetiva con preguntas de tipo: Respuesta múltiple, Respuesta de descripción Respuesta corta 60% Desarrollo de actividad, cumplimentación de preguntas de desarrollo analítico a través de plataforma Alexia 25%</p> <p>Elaboración de organigrama del hotel diferenciando los departamentos 5% Revisión de turnos de departamentos testeando con la ocupación y eventos 5% Realización de informe con análisis de ventas por departamento, marcando objetivos 5%</p>	<p>RA4 a),b),c),d),e)</p> <p>RA4 c),d),e)</p>	

NÚMERO DE LA UT	NOMBRE DE LA UT	%	TIEMPO ESTIMADO (HORAS)
7	Técnicas de Negociación y comunicación en alojamientos	1 2	12
CONTENIDOS			
Organizadores: Procedimientos / Actitudes	Soporte: Conceptos		
Comunicación no verbal en la empresa Motivación en la empresa Recursos y herramientas para	Objetivos Mapa conceptual Glosario		

una buena comunicación	Concepto de comunicación y factores relevantes en el sector del alojamiento La comunicación como vía de negociación de conflictos	
Actividades de evaluación (con porcentajes)	RA y CE	
Prueba objetiva con preguntas de tipo: Respuesta múltiple, Respuesta de descripción Respuesta corta 60% Elaboración informe buena comunicación en la empresa 40%	RA1d), e),f) RA2 a),b)	

Fuente: Soldevilla Matías, Pau (2015): Recursos Humanos en el alojamiento. Editorial Síntesis. Vallehermoso, Madrid. Elaboración propia.

2.14 Materiales y recursos didácticos

En la impartición del módulo se hará uso de los siguientes recursos didácticos y materiales:

- Pizarra.
- Publicaciones especializadas.
- Equipos informáticos (con todos sus accesorios) y conexión a Internet.
- Proyector para presentaciones y otros.
- Utilización del programa Alexia Classroom para publicación de contenidos, apuntes, resúmenes, actividades, etc.

3. Unidad de Trabajo desarrollada

La unidad de trabajo a desarrollar es la UT3, “**Selección y contratación de personal en empresas de alojamiento**” dentro del módulo de Recursos Humanos en el Alojamiento y a su vez dentro del Título de Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos.

La citada UT se desarrollará en la segunda evaluación y consta de un **tiempo estimado** para su impartición de 12 horas con lo que supone un porcentaje del 14% de la asignatura total anual. Ha sido conformada para un **grupo de 20 personas**.

El objetivo de esta unidad es que el alumnado conozca la **importancia que tiene la contratación de la persona apropiada** para cada puesto de trabajo y que sea capaz de reconocer a la empresa como una comunidad de personas interrelacionadas que, llevando a cabo sus funciones correctamente, favorecerán al éxito de la empresa tanto a nivel empresarial como humano.

El sector servicios y más concretamente el éxito de una empresa en el alojamiento turístico depende en gran medida de la calidad de su personal. Los empleados deben ser **cuidadosamente seleccionados** y gestionados como cualquier otro recurso, con las habilidades correctas para que se agregue valor a una empresa. A la larga, el haber reclutado al mejor personal para cada puesto en concreto se traducirá en un **ahorro de costes**.

A continuación, recordamos los **conceptos básicos** a tratar en esta UT;

- Concepto e importancia del reclutamiento de personal.
- Fuentes de reclutamiento de personal en el sector del alojamiento.
- Sistemas de reclutamiento. Proceso online.
- Aspectos primordiales en la selección de personal.
- Métodos de selección.
- Valoración de los candidatos.
- Evaluación del proceso de selección.

3.1. Situación de aprendizaje, metodología de la unidad

Contribuyendo al objetivo de que se entiendan mejor los contenidos acerca de esta UT y se afiance su aprendizaje y la aplicación apropiada se va a desarrollar una **metodología activa, dinámica y participativa**. En primer lugar, se van a dar los contenidos de manera expositiva, más concretamente en el proyector de la clase y también por medio de **muchos ejemplos** para que el alumnado pueda llegar claramente a los conceptos que queremos transmitir. En segundo lugar, van a utilizarse **métodos de carácter participativo e inductivo** donde tanto de forma individual como grupal se tendrá que investigar, indagar y resolver obstáculos y problemas concretos propuesto por el profesorado, guía y apoyo del mismo durante todo el periodo.

3.2 Secuencia de sesiones y actividades

La impartición de esta unidad didáctica está planificada en 6 sesiones de 1 hora y 45 minutos cada una. A continuación, se presenta la relación de sesiones, contenidos y actividades:

Cuadro 8: Relación de sesiones, contenidos y actividades

SESIÓN	CONTENIDOS Y ACTIVIDADES
1	<ul style="list-style-type: none"> ● Presentación del contenido en términos generales. ● Concepto e importancia del reclutamiento de personal.
2	<ul style="list-style-type: none"> ● Fuentes de reclutamiento de personal en el sector del alojamiento. ● Actividad 1: Cortometraje entrevista.
3	<ul style="list-style-type: none"> ● Sistemas de reclutamiento. Proceso online. ● Aspectos primordiales en la selección de personal.
4	<ul style="list-style-type: none"> ● Actividad 2: El equipo perfecto
5	<ul style="list-style-type: none"> ● Métodos de selección. ● Valoración de los candidatos. ● Evaluación del proceso de selección.
6	<ul style="list-style-type: none"> ● Actividad 3: La venta posible

Elaboración propia

Al inicio de todas las sesiones se pasará lista a través del Classroom.
Se recuerda que la asistencia tiene un peso del 10% en la nota final del módulo.

Sesión 1

Al comenzar la sesión, y siendo la tercera UT del módulo no hace falta hacer una dinámica de presentación del alumnado, sino que el profesorado directamente les presentará la **estructura de la unidad didáctica** y el sistema de evaluación que se les aplicará para calificarlos.

Cuando se concluya con lo anterior se comenzará a explicar los **contenidos de la unidad didáctica**. En esta primera sesión se comenzará a presentar a la empresa como un grupo de personas, subrayando el papel que juega el departamento de recursos humanos en la ética de la empresa y en cómo se aplica en la organización. Se impartirá el concepto e importancia del reclutamiento de personal como herramienta básica e importante dentro de la planeación estratégica de una empresa. Se les transmitirá la importancia de tener un personal y capital humano idóneo, apto y adecuado como aspecto clave para hacer de la

compañía una organización competitiva. Por otra parte se explicarán los métodos de definición de puestos de trabajos en las empresas de hostelería y turismo como herramienta importante para la selección de personal.

Durante toda la sesión se preguntará constantemente a los chicos y chicas si alguna vez han asistido a una **selección de personal**, que comenten sus experiencias y si se han sentido cómodos y cómodas en cada entrevista.

Sesión 2

Esta segunda sesión comenzará con la impartición de las **fuentes de reclutamiento** del personal en el sector del alojamiento haciendo bastante hincapié en la diferencia entre el reclutamiento externo, que busca el talento fuera de la empresa, y el interno, que intenta encontrarlo dentro de ella. Esta transmisión de conceptos se realizará de manera expositiva y teórica. En esa sesión se intentará que el alumnado proponga ejemplos de estas fuentes de reclutamiento y por supuesto el profesorado los animará para que hagan las preguntas o aporten lo que se les ocurra.

A continuación, se procederá a realizar la actividad número 1.

Tabla 7 - Actividad 1: Cortometraje Entrevista

1	CORTOMETRAJE ENTREVISTA
Tiempo estimado	50 minutos.
Agrupamiento	Totalidad del grupo.
Tipo de actividad	Vídeo y puesta en común.
Objetivo	Relacionar lo presentado en el vídeo con la realidad actual intentando ver los errores cometidos por las personas entrevistadas.
Recursos	Ordenador, proyector, altavoces.
Desarrollo de la actividad	Se visionará un vídeo en él se verán varias entrevistas de trabajo y los entrevistados cometerán numerosos errores. Los entrevistadores citarán varias de las preguntas frecuentes que normalmente se hacen en las entrevistas. Posteriormente se hará una reflexión grupal justificando cada error, un debate y se llegará a varias conclusiones.
Evaluación de la actividad	El planteamiento de dicha actividad no pretende evaluar un conocimiento en concreto, pero sí aspectos como la participación, la motivación y la iniciativa de cada uno de los integrantes del grupo.

Elaboración propia

Sesión 3

En esta sesión se tratarán **contenidos sobre los sistemas de reclutamiento** incluyendo el proceso online como parte del proceso que está a la orden del día. Se explicará de manera expositiva los sistemas de gestión del proceso de reclutamiento como un conjunto de herramientas diseñadas para automatizar y administrar las operaciones de reclutamiento y dotación de personal de su organización. Además se transmitirán los aspectos primordiales en la selección de personal a través de ejemplos como son la experiencia en puestos de trabajo similares, formación específica, flexibilidad, compromiso, dominio de idiomas, adaptabilidad a picos de producción intensos, etc. Se solicitará al alumnado que proponga ejemplos concretos de cada uno de los aspectos.

Sesión 4

La sesión número 4 será, de manera global, **meramente práctica**. Se realizará la actividad número 2.

Esta actividad pretende mostrar a los chicos y chicas que las debilidades personales pueden convertirse en fortalezas cuando se detectan y se trabaja en equipo y hacia un objetivo común.

Tabla 8 - Actividad 2: El equipo perfecto

2	EL EQUIPO PERFECTO
Tiempo estimado	Aproximadamente 2 horas.
Agrupamiento	Totalidad del grupo.
Tipo de actividad	Dinámica de grupo.
Objetivo	Potenciar las fortalezas y corregir debilidades de cada persona para conseguir que el grupo se haga más fuerte
Recursos	Papeles de dos colores diferentes
Desarrollo de la actividad	Se entregarán papeles de dos colores diferentes a cada miembro del grupo. En uno de los colores se describirá al compañero perfecto con el que trabajar en un futuro, por otro lado, en el otro color se describirán las fortalezas personales que debe poseer como trabajador en equipo y las debilidades que habrá que corregir. Posteriormente se recogerán y mezclarán en función del color. Se hará una exposición de las ideas aportadas por el grupo llegando así a un consenso en las conclusiones.
Evaluación de la actividad	Esta actividad no será evaluable salvo que se tendrá en cuenta la participación de cada persona y la iniciativa

	dentro del grupo.
--	-------------------

Elaboración propia

Sesión 5

Esta sesión estará centrada en la **explicación y transmisión de los conceptos** sobre los métodos de selección, valoración de los candidatos y evaluación del proceso de selección, conceptos con mucha importancia no solo para que el alumnado conozca que hay diversas técnicas de selección de personal sino también para que se conozca que, dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal, la evaluación de candidatos es una fase fundamental en la que el empleador puede comprobar que las habilidades y aptitudes manifestadas por el postulante sean las esperadas y puedan satisfacer las necesidades de la empresa. Hay que añadir que se debe recordar al alumnado que la evaluación en selección de personal está sometida a **limitaciones de tipo deontológico** que no permite rebasar los límites de la intimidad, la discriminación por causa de creencias religiosas o políticas, sexo o en base a la raza o procedencia de los candidatos.

La sesión no solo constará de la parte teórica sino que también se **preguntará al azar** a los alumnos para que compartan lo que piensan o aporten datos o experiencias personales.

Sesión 6

En esta última sesión se hará una actividad que **ayudará al alumnado** a argumentar aspectos para aquellas situaciones en las que a veces nos quedamos sin argumentos a la vez que le servirá como herramienta para el momento en el que en su futura entrevista de trabajo se quede sin saber qué decir. Ésta es la actividad 3.

Tabla 9 - Actividad 3: La venta posible

3	LA VENTA POSIBLE
Tiempo estimado	90 minutos.
Agrupamiento	En parejas.
Tipo de actividad	Dinámica grupal.
Objetivo	Entrenar la capacidad que poseemos para argumentar, promover la desinhibición y generar un clima grupal distendido, promover la interacción grupal de manera entretenida.
Recursos	Papeles con los objetos para la venta.

<p>Desarrollo de la actividad</p>	<p>El profesorado formará parejas y repartirá al azar papeles con objetos absurdos para que, en un minuto, la pareja intente vendérselo al resto del grupo.</p> <p>La manera de venta es de libre elección, pueden dramatizarla como una pauta publicitaria, la pueden presentar como un anuncio de televisión, pueden hacerla como un aviso radial, o pueden pararse en la clase como si estuviesen en un stand vendiendo algo.</p> <p>Se asignan unos minutos para que cada pareja piense la publicidad y el argumento a dar. Es importante remarcar al grupo que deben pensar un buen argumento que convenza a los clientes de comprar el producto.</p> <p>No se pueden dar a conocer los objetos a vender hasta que se salga a exponer.</p> <p>Después de cada exposición de parejas el resto del grupo comenzará a hacer preguntas, todas ellas destinadas a que la pareja defienda aún más su producto y proporcione más argumentos.</p>
<p>Evaluación de la actividad</p>	<p>No se evaluará un conocimiento en concreto, pero por supuesto, se tendrá en cuenta la manera de argumentar los productos a vender, las herramientas y las destrezas utilizadas por cada uno de ellos.</p>

Elaboración propia

3.3. Competencias transversales

No cabe duda que las mejores competencias transversales que se pueden transmitir independientemente del contenido a impartir son aquellas en las cuales se transmiten también aquellas competencias en valores tales como:

- Uso responsable de las TIC.
- Fortalecimiento de los derechos y libertades humanas fundamentales.
- Prevención de la diferencia de género.
- Enfoque de género y superación de desigualdades por razón de género.
- Respeto al medio ambiente.
- Ahorro de energía y utilización de recursos naturales.

3.4. Aplicación práctica

En cuanto a la aplicación práctica de mi paso por la Escuela cabe destacar que se llevó a cabo de manera, en general, satisfactoria, pese a que, debido a la COVID-19, debía dar los contenidos e interactuar con el alumnado con la mascarilla puesta teniendo en cuenta todo el esfuerzo que ello conllevaba de cara a que todos y todas me escucharan.

Posteriormente, con el Real Decreto 286/2022, de 19 de abril, por el que se modifica la obligatoriedad del uso de mascarillas durante la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, todo el alumnado procedió a quitarse las mascarillas, y se facilitó, desde mi punto de vista, la docencia.

Desde un principio en la Escuela se ha dado una enseñanza presencial con aforos controlados y respetando la distancia reglamentaria de 1.5m no impidiendo con ello las dinámicas de todas las programaciones.

No cabe duda de que la aplicación práctica de todos los conceptos, ya sean de soporte u organizadores dista mucho de lo que se pueda explicar en una programación didáctica en papel. La realidad, por supuesto, es muy diferente ya que se plantean problemas, situaciones, imprevistos y sobre todo, se da ante un alumnado que es de por sí muy diverso.

Teniendo en cuenta que era mi primera vez frente a un alumnado y especialmente frente a uno de Formación Profesional, destacaría, por una parte, la nobleza que en general caracteriza a todo el alumnado pese a la inmadurez que presentaban y que se reflejaba en cómo actuaban y, por otro, la profesionalidad de todo el equipo de profesores que imparten en la Escuela, la capacidad y flexibilidad para afrontar cualquier tipo de imprevisto y la destreza con la que trataban a los alumnos que presentaban necesidades educativas especiales.

3.5 Propuesta de mejora

Entre las propuestas de mejora que propondría en primer lugar sería la de poseer una programación didáctica del título en general más actual ya que la que existe está obsoleta y por ende, una programación del módulo más completa y desarrollada. Sugeriría la colaboración con otros departamentos en el diseño de actividades, dotándolas de un carácter interdisciplinar. Es decir, que desde un punto de vista didáctico haría una relación entre diferentes ciclos formativos, que sirviera en el futuro de los chicos y chicas.

Mejoraría el proyecto educativo, como he hecho, con actividades propias del municipio para enriquecer al alumnado con su entorno social más próximo y con colegios, por ejemplo, para acercar el mundo del turismo desde edades tempranas. Visitaría empresas, asociaciones y hoteles diversos para ver in situ su funcionamiento real. No creo que haya que dejar de lado el enriquecimiento que puede proporcionarle al alumno cualquier tipo de empresa dedicada al turismo o su entorno social por contar con una formación dual en la Escuela.

En otro orden de cosas, y respecto a los valores procedimentales y actitudinales, y debido a que la presencia de mujeres en general en todas y cada una de las clases representa aproximadamente un 15% del total de la clase, abordaría en todas las sesiones el valor de la igualdad de género, el respeto y la equidad como valores fundamentales.

He propuesto, de igual manera, hacer un seguimiento quincenal tanto del grupo en general como a nivel individual con todas aquellas personas con las que se constate, mediante las pruebas objetivas o de otra manera, que haga falta un apoyo extra, y por supuesto, cada vez que se presente algún tipo de situación extraordinaria. Cuando se hace una programación no se tiene idea de cómo va a ser el grupo que tendremos y sería conveniente ir haciéndola flexible y amoldable en favor del alumnado, esto es, que esté continuamente en constante revisión.

Referente a los aspectos actitudinales insistiría en transferir al alumnado valores como el respeto y la puntualidad como base de la educación. Según mi experiencia, era habitual ver a gente llegando tarde a clase o con actitudes poco respetuosas para con los demás compañeros y compañeras como tener los pies encima de la mesa, bostezar de manera exagerada y sobre todo, y como ya comenté anteriormente, estar continuamente mirando el móvil, riéndose y haciendo bromas en clase. La única medida que veo para el mal uso que hacen estas chicas y chicos de los móviles es que se prohíba su entrada en clase y, que si entran con ellos, que esté prohibido sacarlos durante el transcurso de la misma. El que los usen en clase trae consigo muchas distracciones y que el profesorado tenga que redirigirlos y pueda seguir explicando los contenidos por donde se quedaron.

4. Conclusiones

De la elaboración del presente Trabajo de Fin de Máster, y de la realización del período de prácticas formativas al que va ligado, se han extraído algunas conclusiones relacionadas con la actividad docente.

He llegado a la conclusión que tanto para hacer una Programación de módulo como para organizar y crear una unidad didáctica sería importante conocer al grupo a priori, sin embargo, como no es posible, hay que ser super exhaustivos con lo que se planifica y plasma en estas programaciones, de manera que sea de manera detallada, concisa, entendible por cualquier persona que vaya a leerla y que abarque a toda la diversidad del alumnado con el que, en cualquier caso, se puede contar.

Respecto a las adaptaciones curriculares, se proponen muchas herramientas para que la inclusión a aquellos discentes con necesidades educativas especiales puedan adquirir los conocimientos de la misma manera que lo hacen sus compañeros y compañeras.

Ha sido una tarea intensa y compleja hacer el TFM y se requiere de mucha información extra y recursos que consultar. Convendría ir chequeando este documento además a medida que avanza el curso como manual para transmitir contenidos de la mejor manera, es decir, es una herramienta de calidad para la labor docente pero también facilita su trabajo. Asimismo, se requiere de unos docentes activos que se encuentren en un proceso continuo de formación y reciclaje de conocimientos.

Por supuesto, siempre hay espacio para la improvisación, el sentido común y el estado del grupo en cada momento.

Por otra parte, una temporalización de cada unidad de trabajo como una reunión quincenal como la que propongo son herramientas de trabajo que contribuyen al buen desarrollo del proceso de enseñanza por parte del alumnado, detectando y solucionando posibles problemas desde que estos surjan.

El objetivo del documento no es más que lograr una enseñanza de calidad realista por lo que me enfoco también en el entorno social y físico en el que están inmersos las chicas y chicos de la Escuela con actividades extraescolares y complementarias pese a que se cuente con una formación dual en el Centro donde de por sí se aplique la parte práctica.

Una vez más recalco la importancia de llevar a cabo un plan de acción para el uso correcto de los móviles en clase debido a que he comprobado que el alumnado no lo utiliza para coger apuntes ni seguir la clase, sino que continuamente chatean, juegan e incluso ven vídeos. Todo esto es independiente al apoyo del papel de las TIC en el panorama social y educativo actual, cobrando especial relevancia todas aquellas acciones llevadas a cabo que permiten al alumnado conocer, desarrollar, implementar y manejar las nuevas tecnologías y aquella información que le haga crecer personalmente.

Por último, y no por ello menos importante, he utilizado una metodología activa y participativa pero también, debido a que somos seres sociales, creo que es primordial incentivar en las clases estilos de trabajo cooperativos todo ello enmarcado en dinámicas grupales donde se den valores como el respeto, igualdad de género, escucha activa y aspectos que propicien la autonomía del alumnado, donde se contribuya al logro de una sociedad inclusiva y justa.

5. Referencias bibliográficas

Normativa

Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio en el que se establece la Ordenación general de la Formación Profesional en el sistema educativo.

«**BOC**» núm. 150, de 22 de diciembre de 2010. Las adaptaciones curriculares para alumnado de Formación Profesional están recogidas en la [Orden de 13 de diciembre de 2010](#), por la que se regula la atención al [alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo](#) en la Comunidad Autónoma de Canarias.

«**BOC**» nº 83, de 10 de julio. Artículo 20 del [Decreto 156/1996, de 20 de junio](#), por el que se establece la Ordenación General de las Enseñanzas de Formación Profesional Específica en la Comunidad Autónoma de Canarias.

Real Decreto 1686/2007, de 14 de diciembre. Donde se establecen y se fijan sus enseñanzas mínimas de Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos.

Artículo 44 del DECRETO 81/2010, de 8 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Canarias.

«**BOC**» núm. 148, de 10 de Noviembre de 2000. Referencia: BOC-A-2000-1496
Orden, 20 oct 2000, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se regulan los procesos de evaluación de las enseñanzas de la Formación Profesional Específica en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias
<http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2000/148/boc-2000-148-001.pdf>

«**BOC**» núm. 248, de 22 de diciembre de 2003. Referencia: BOC-A-2003-1995
Orden de 3 de diciembre de 2003, por la que se modifica y amplía la Orden de 20 de octubre de 2000, que regula los procesos de evaluación de las enseñanzas de la Formación Profesional Específica en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.
<http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2003/248/boc-2003-248-001.pdf>

«**BOC**» núm. 046, de 6 de Marzo de 2018. Referencia: BOC-A-2018-1008
Decreto 25/2018, de 26 de febrero, por el que se regula la atención a la diversidad en el ámbito de las enseñanzas no universitarias de la Comunidad Autónoma de Canarias.
<http://www.gobiernodecanarias.org/boc-a-2018-046-1008.pdf>

Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa. (n.d.) Orientaciones para la elaboración de la Programación Didáctica. Santa Cruz de Tenerife: Consejería de Educación y Universidades del Gobierno de Canarias.
http://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/campus/doc/htmls/metodologias/pdfs/unidad_02.pdf?v=1

Cabrera De León, J.F. & Rodríguez Pérez, A.J. (2016). Diseño de la Programación Didáctica en Formación Profesional. Consejería de Educación y Universidades - Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa - Formación del Profesorado - https://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/campus/doc/htmls/metodologias/pdfs/El_Disenyo_Programaci%C3%B3n_Didactica_en_fp.pdf

Rodríguez Pérez, A.J., Tejera Bonilla O. & Vega Pérez, P. (2016). Diseño de la Concreción Curricular en Formación Profesional. Consejería de Educación y Universidades - Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa - Formación del Profesorado
<https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/25227/2/DESARROLLO%20CURRICULAR%20FORMACI%C3%93N%20PROFESIONAL.pdf>

Justificación de los contenidos impartidos:

Martínez, E. & Asensi, A. (2020): Gestión de Recursos Humanos en el Alojamiento Turístico. Madrid: Altamar.

Morales Caraballo, María Gema (2020): Recursos Humanos en el Alojamiento. Editorial Paraninfo. Madrid.

Soldevilla Matías, Pau (2015): Recursos Humanos en el alojamiento. Editorial Síntesis. Vallehermoso, Madrid.