



Universidad
Zaragoza

MASTER EN PROFESORADO

**EVALUACIÓN E INNOVACIÓN DOCENTE
E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**

**SIMULACRO DE ENTREVISTAS LABORALES EN EL
MÓDULO DE F.O.L.**

Diego García Cristóbal

ÍNDICE

	Página
1. INTRODUCCIÓN	3
2. JUSTIFICACIÓN	3
3. OBJETIVOS	4
4. ELABORACIÓN DEL MARCO TEÓRICO	4
5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	6
a)Formulación de hipótesis	6
b)Población objeto de estudio	7
c)Selección de la muestra	8
d)Metodología de la investigación	9
e)Variables e indicadores	9
f)Trabajo de campo	11
6. TRATAMIENTO.CODIFICACIÓN DE LOS DATOS	13
7. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN D ELOS DATOS	16
8. CONCLUSIONES	17
9. BIBLIOGRAFÍA	19
10. ANEXOS	20
ANEXO 1	20
ANEXO 2	21
ANEXO 3	22

1. INTRODUCCIÓN

Tal y como se ha explicado en la mayoría de asignaturas a lo largo de este Máster en Profesorado (Interacción y convivencia en el aula, Procesos de enseñanza-aprendizaje, Fundamentos de diseño instruccional, Contexto de la actividad docente), **uno de los principales problemas del panorama educativo actual es que nuestros estudiantes se aburren** a la hora de afrontar el estudio de las materias. El uso tradicional de la clase magistral para la transmisión de conocimientos no motiva a que nuestros alumnos adquieran aprendizajes significativos o retengan mejor la información.

La convivencia con las TIC's de nuestros jóvenes estudiantes junto con otros avances de la sociedad hacen que el profesor deba utilizar una gran variedad de recursos y que, en la mayoría de los casos, **su rol pase a ser el de un “gestor del aprendizaje”**, puesto que hoy en día la información está prácticamente al alcance de todos.

Por ello, dadas las circunstancias de crisis actual donde, para muchos jóvenes, el hecho de encontrar trabajo se ha convertido en una odisea, vamos a introducir una actividad novedosa en el módulo de Formación y Orientación Laboral que permita que nuestros estudiantes sepan afrontar mejor una entrevista laboral que con la explicación de unas meras nociones en una clase magistral. O, en otras palabras, que adquieran un mayor aprendizaje en la materia. Para ello, se llevarán a cabo unos **simulacros de entrevista laboral lo más reales posibles** (ofertas de trabajo reales, entrevistador desconocido...) introduciendo además la grabación de dichas entrevistas para poder vislumbrar mejor los fallos que pudieran cometer.

2. JUSTIFICACIÓN

¿Se mejora realmente el aprendizaje si hacemos más práctica y acercamos a la realidad una materia tan teórica como es F.O.L? ¿Sabrán comportarse por tanto de una forma más adecuada cuando tengan que afrontar sus primeras entrevistas laborales? No hay que olvidar que el alumnado al que nos enfrentamos (alumnos de Formación Profesional) suele estar formado en su mayoría por estudiantes que no quieren seguir con estudios superiores por diversas causas y que buscan incorporarse relativamente pronto al mundo profesional mediante la adquisición de conocimientos más técnicos y prácticos. El módulo transversal de F.O.L. (se imparte en todos los ciclos formativos) desentona en cierto modo con el resto de materias al tratarse de un módulo más teórico, convirtiéndose en muchos casos en un escollo para estos estudiantes puesto que hay muchos conceptos que les resultan difíciles de asimilar.

Durante la realización de un trabajo de la asignatura de Interacción y Convivencia en el Aula, analizamos las diferentes estrategias de motivación a la hora de que los alumnos afronten mejor su aprendizaje. Antes de todo hay que decir, aunque parezca una obviedad, que **los alumnos aprenden mejor cuando están motivados**. Una de esas estrategias para incrementar la motivación de los alumnos es que éstos vean la utilidad y practicidad de la materia. Así pues, **nuestra actividad de innovación** de los simulacros reales de entrevistas laborales **va ir enfocada en este sentido**.

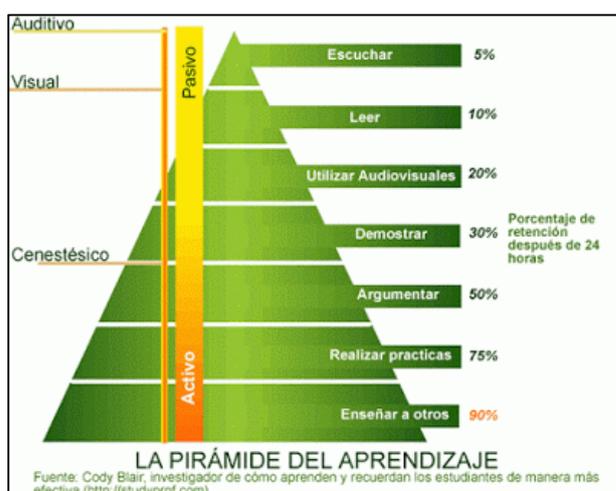
3. OBJETIVOS

Tras lo mencionado en los párrafos anteriores podemos establecer que los objetivos principales a alcanzar con nuestra investigación van a ser:

- **Incrementar la practicidad y percepción de utilidad de FOL acercando la materia a la realidad.**
- **Conocer los puntos débiles a mejorar de cara a afrontar una entrevista laboral.**
- **Conseguir que los alumnos estén satisfechos con la actividad.**

4. ELABORACIÓN DEL MARCO TEÓRICO

En este marco teórico se va a partir de la cuestión de cómo influyen las metodologías didácticas en el aprendizaje de nuestros alumnos. Si analizamos la Pirámide de Aprendizaje de Cody Blair vemos que la forma en que nuestros alumnos retienen mejor la información es cuando se pone en práctica y, sobre todo, cuando se aprende enseñando. Es fundamental aprender haciendo.



Aunque este planteamiento inicial podríamos relacionarlo con diversas teorías del aprendizaje, **las que más se ajustan son las teorías**

constructivistas donde el aprendizaje se construye mediante un proceso mental que finaliza con la adquisición de nuevo conocimiento.

El **Modelo Constructivista** está centrado en la persona, en sus experiencias previas de las que realiza nuevas construcciones mentales, considera que la construcción se produce:

- Cuando el sujeto interactúa con el objeto del conocimiento (**Piaget**)
- Cuando esto lo realiza en interacción con otros (**Vigotsky**)
- Cuando es significativo para el sujeto (**Ausubel**)

Si relacionamos nuestra actividad con lo descrito en el párrafo anterior, la construcción del aprendizaje se va a producir por los tres puntos de vista de los tres autores:

1-Piaget → cuando el sujeto interactúa con el objeto del conocimiento: Los alumnos van a hacer la entrevista, la van a grabar y la van a visionar para analizar los posibles fallos.

2-Vigotsky → cuando lo realiza en interacción con otros: Los alumnos se entrevistan con una persona desconocida y las entrevistas se van a visionar con el resto de compañeros.

3-Ausubel → Cuando es significativo para el sujeto: Los alumnos ya han recibido nociones teóricas que van a enlazar con la experiencia práctica (enlazan un aprendizaje nuevo con uno anterior).

Por tanto, tras todo lo descrito anteriormente, lo que realmente pretendemos es que nuestros alumnos aprendan “**haciendo**”. Ya hemos hablado con anterioridad de la pirámide de Cody Blair, pero no es el único autor que ha realizado una pirámide de este tipo, aunque todos los autores del tema van en la misma línea. **Edgar Dale**, en 1946, en su “**Cono de Experiencias**”, insiste en que **los conceptos e ideas se entienden mejor si se construyen mediante las propias experiencias**.

En este tipo de aprendizaje activo se aprende cometiendo errores para corregirlos después y poder continuar el aprendizaje. Para que se retenga mejor el aprendizaje lo debemos dotar de utilidad. Si nos remontamos muchos más años atrás nos



topamos con las siguientes palabras de **Confucio**: **“Oigo y olvido, veo y recuerdo; hago y aprendo”**.

Es lo que pretendemos con nuestra actividad, en la que no sólo hacemos que los alumnos experimenten sino que además los grabamos para que se vean posteriormente. Ponemos todos los sentidos en juego puesto que cuantos más sentidos interactúan en el aprendizaje, mejor se retienen los contenidos.

Esto nos lleva al pensamiento de otro autor, **John Dewey**, con célebres frases como **“Si enseñamos a los estudiantes de hoy como enseñamos ayer, les estamos robando el mañana”** o **“El aprendizaje se da a través de experiencias dentro y fuera del aula, y no solamente a través de los maestros”**. Según Dewey “El pensamiento constituye un instrumento (tanto para los adultos cuanto para los niños) destinado a resolver situaciones problemáticas que surgen en el curso de las actividades, es decir, los problemas de la experiencia. Así, el conocimiento es precisamente la acumulación de sabiduría que genera la resolución de esos problemas”.

5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

a) Formulación de hipótesis

Tras todo lo introducido en los párrafos anteriores podríamos introducir las siguientes hipótesis:

- Los alumnos aprenden más cuando ven la utilidad de la materia, cuando se acerca a la realidad

- El hecho de poder verse grabados en video va ayudar a los alumnos a corregir sus errores en una situación real

b) Población Objeto de estudio

La población objeto de estudio corresponde a los alumnos de **Formación Profesional**. Se trata de alumnos cuyas edades están comprendidas (en la mayoría de los casos) entre **16 y 25 años**. **Hoy en día** es más frecuente ver alumnos de FP con **edades más elevadas** debido a las circunstancias de crisis económica con las que convivimos. Se trata de alumnos que, estando en desempleo y, en muchos casos, con formación universitaria, prefieren seguir formándose en otros campos en lugar de estar esperando un trabajo sin adquirir nuevos conocimientos. Aunque estos últimos casos no son la referencia a tener en cuenta en nuestra muestra, no hay que dejarlos a un lado puesto que cada vez es más frecuente la presencia de los mismos en las aulas de FP.

Centrándonos en la mayor parte de alumnos con los que vamos a trabajar en el aula en FP, hay que mencionar que una buena proporción de ellos son alumnos que buscan **una incorporación temprana al mercado laboral y que prefieren firmemente la realización de tareas prácticas** a las clases magistrales de las que provienen (ESO y Bachillerato). Aquí deberíamos hacer una **distinción entre los alumnos de FP de Grado Medio y aquellos de Grado Superior**. Por lo que respecta a los primeros suelen darse muchos casos de fracaso escolar en la ESO que suelen ir acompañados en algunas ocasiones de problemas familiares. Estos alumnos llegan desmotivados a la FP y no son tantos los que tienen el título de la ESO. Muchos de ellos acceden a un ciclo formativo desde un PCPI más una prueba de acceso o directamente con la realización de la prueba de acceso.

En el caso de los alumnos de ciclos formativos de **Grado Superior**, se trata de alumnos que presentan un grado de madurez mucho mayor. Algunos acceden tras haber cursado un Grado Medio y haber superado una prueba de acceso. Otros acceden directamente tras la realización del bachillerato y un número que, aunque aún pequeño, cada vez más frecuente, accede directamente tras la realización de estudios universitarios. Son alumnos que suelen ser más responsables en el aprendizaje y que, aunque no disfruten de lo que aprenden, se esfuerzan por no fracasar académicamente y suelen obtener mejores resultados en materias transversales como FOL (se imparte tanto en grados medios como en grados superiores siendo convalidable el FOL de grado medio con el de grado superior).

c) Selección de la muestra

Nuestra investigación la llevamos a cabo en el aula de **primer curso del Ciclo Formativo de Grado Superior “Iluminación, Captación y Tratamiento de la Imagen”** del **Centro Público Integrado de Formación Profesional “Los Enlaces” de Zaragoza.**

El CPIFP “Los Enlaces” se encuentra al oeste de la ciudad, en el distrito Oliver-Valdefierro. En sus proximidades hay también un Instituto de Educación Secundaria y una residencia universitaria. Se trata de una zona de población de clase trabajadora y con un elevado índice de población inmigrante y de raza gitana. No obstante dadas las características del centro, donde se ofertan ciclos de familias profesionales únicas en Zaragoza, el alumnado va a provenir de todos los puntos de la ciudad y, por tanto, no va a tener tanta influencia el enclave del centro en las características del alumnado.

Dado que nuestra investigación la llevamos a cabo durante el desarrollo del módulo de F.O.L., nos encontramos que muchos estudiantes ya **tenían convalidado el módulo** bien por haber realizado con anterioridad un Ciclo Formativo de Grado Medio o bien por haber realizado uno de Grado Superior. Así pues, serán 11 los alumnos con los que se trabajó en el aula. De ellos 10 son de sexo femenino y sólo uno de sexo masculino. Aunque las edades se comprenden entre los 18 y los 37 años, hay que decir que el grueso se concentra entre los 18 y los 25 años y que sólo había una alumna con 37 años que, por otra parte, como más adelante veremos, es la que más madurez demostró al llevar a cabo la actividad de las entrevistas.

En cuanto a los estudios de procedencia, 4 de ellos tenían estudios universitarios, 1 de ellas provenía de un Grado Medio más prueba de acceso y el resto provenía directamente de bachillerato. Todos ellos de nacionalidad española.

Salvo algún caso aislado, que pudiera haber errado en la elección del ciclo formativo, la mayor parte de estos alumnos había elegido este ciclo formativo como algo muy vocacional que comenzó como un hobby pero que quieren hacer de ese hobby su profesión y que disfrutaban con el aprendizaje.

Se notaba que el clima del aula era bueno y que entre ellos existía una buena relación de compañerismo. También se podría afirmar que la alumna de 37 años ejercía ciertas dotes de liderazgo frente a las alumnas más jóvenes de 18 años.

Se puede afirmar que todos ellos se comportaron de una forma muy responsable, participando y tomándose muy en serio la actividad de innovación que llevamos a cabo

más aún cuando la saturación de tareas que debían llevar a cabo estos alumnos durante la época que se desarrolló la investigación, era máxima.

d) Metodología de la investigación

La investigación será de tipo experimental con un enfoque cuantitativo. La idea es que la actividad se acerque lo más posible a la realidad y, por tanto, los alumnos no conocerán previamente al entrevistador, manteniendo la incertidumbre hasta el final. Se usará la entrevista personal, un cuestionario, la observación y una rúbrica de evaluación como herramientas para la recolección de datos.

e) Variables e indicadores

Para medir la **percepción de utilidad e incremento de practicidad del módulo de FOL**, se utilizarán las siguientes preguntas correspondientes al cuestionario que se facilitó a los alumnos tras la realización de la actividad (Anexo 1):

Variable 1: Utilidad e incremento de practicidad

Indicadores: Respuestas positivas para las siguientes preguntas

-¿Cómo consideras la actividad de cara a afrontar futuras entrevistas laborales? (Muy útil, útil, poco útil, nada útil) Se considerarán respuestas positivas las respuestas “útil” y “muy útil”, analizando también que % de respuestas “útil” y “muy útil” hay.

-¿Consideras que se ha incrementado la practicidad de un módulo más bien teórico como es el de F.O.L.? (Si o NO) Se considerarán respuestas positivas las respuestas “Si”.

-¿Consideras que los docentes han realizado el simulacro de entrevista de trabajo de una forma realista? Se consideran positivas las respuestas “Si”

Para la medición del aprendizaje nos apoyaremos en unas rúbricas de evaluación (Anexo 2). La misma rúbrica la rellenará el profesor como evaluación de la actividad y cada alumno cuando visiona su propia entrevista para ver si **sabe identificar sus fallos**. Analizaremos si las desviaciones son $<0,05$ y tomaremos esos valores como buen indicador de aprendizaje.

Variable 2: Aprendizaje mediante identificación de los propios fallos.

Indicadores:

-Rúbrica de evaluación: desviación entre la evaluación del profesor y autoevaluación del alumno $<0,05$

Por último, para medir la satisfacción de los estudiantes tras la realización de la actividad utilizaremos las respuestas positivas para las siguientes preguntas del cuestionario:

Variable 3: Satisfacción de los alumnos

Indicadores:

-Valora del 1 al 10 la actividad, siendo 10 la máxima puntuación y 1 la mínima puntuación. Consideraremos respuestas positivas aquellas respuestas con un 8 o más.

-¿Recomendarías que se realizase esta actividad en cursos posteriores? (Contestar sólo Sí o No)

-Valora del 1 al 10 la actividad docente, siendo 10 la máxima puntuación y 1 la mínima puntuación. Consideraremos respuestas positivas aquellas respuestas con un 8 o más.

f) Herramientas y procesos

Durante la entrevista que será grabada, las preguntas irán en función de las características de cada alumno y de la oferta de trabajo a la que supuestamente aplican como puede verse en las grabaciones. Algunas sí que son comunes a casi todos ellos dado que es un requisito transversal hoy en día de los reclutadores de personal. Estamos hablando, entre otras, de la capacidad del trabajo en equipo o las dotes de liderazgo.

No obstante, lo que mediremos como profesores en la rúbrica de evaluación (Anexo 2) será lo siguiente:

-Postura del cuerpo y contacto visual

-Tono

-Entusiasmo

-Comprensión de las preguntas

-Atuendo

Durante las sesiones de visionado los alumnos se autoevaluarán cuando vean sus actuaciones y entregarán esas hojas al profesor. Por último el profesor les entregará el **cuestionario del Anexo 1** que hace referencia a las preguntas mencionadas en el apartado “Variables e Indicadores” de este documento. Todos los alumnos lo realizarán de forma anónima para intentar asegurar la veracidad de las respuestas.

g) Trabajo de Campo

El inicio de la actividad comenzó con el acuerdo con la profesora de F.O.L. para la búsqueda de tres ofertas de trabajo en todo el territorio nacional acordes al perfil profesional de los alumnos. Se seleccionaron las siguientes ofertas:

- 1) Fotógrafo autónomo para estudio en Madrid y alrededores
- 2) Studio Manager para estudio en zona de Murcia con alto nivel de inglés-
- 3) Fotógrafo de productos y modelos para departamento de e-commerce de la firma OYSHO (Grupo Inditex) en Barcelona.

Una vez seleccionadas las ofertas se les comunicó a los alumnos que debían confeccionar un currículum acorde a la oferta a la que quisieran aplicar entre las tres disponibles para la posterior entrevista por parte de una persona ajena al centro para que así fuera más real la actividad.

La profesora de F.O.L. mantuvo el anonimato del entrevistador, entregó los currículum y el entrevistador confeccionó las entrevistas de forma personalizada a través de preguntas sobre las características del alumno, de la propia oferta de trabajo y de características transversales como el conocimiento de lengua extranjera o la capacidad de trabajar en equipo. Se buscaron preguntas incómodas para ver la capacidad de reacción y de respuesta de los candidatos.

Por ejemplo, en la oferta donde se requería un nivel de inglés elevado, se les preguntaba algunas cosas en inglés a aquellos que en su currículum manifestaban tener tal nivel. O resaltar también las preguntas realizadas con respecto a la oferta de Barcelona, que estaban relacionadas con la opinión de los candidatos sobre la política lingüística que llevaban a cabo allí con el catalán. Evidentemente, el objeto con esta última pregunta era ver que los candidatos eran capaces de responder sin crear polémica o sin decantarse radicalmente sobre una opinión extrema.

Durante el desarrollo de las entrevistas, se facilitó un despacho del departamento de F.O.L. y una videocámara que grabó el desarrollo completo de las mismas. Así pues,

los candidatos fueron pasando uno a uno presentándose y conociendo al entrevistador por vez primera como si de una entrevista real se tratara.

Una vez realizadas las entrevistas, el entrevistador visionó la grabación de las actuaciones de los 11 alumnos y las corrigió conforme a la rúbrica de evaluación del Anexo 2.

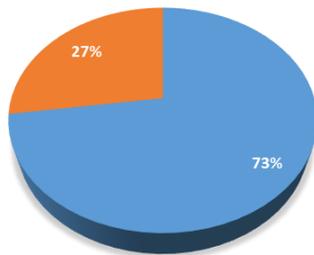
Posteriormente, el entrevistador se presentó ante los candidatos desvelando su identidad y se utilizaron dos sesiones ininterrumpidas de F.O.L. para el visionado y feedback de las entrevistas junto con los alumnos, que a su vez se autoevaluaban según la misma rúbrica mencionada anteriormente. Al finalizar el visionado y tras entregar las calificaciones, se recogieron sus autoevaluaciones y se les entregó el cuestionario de preguntas que hemos descrito en párrafos anteriores (Anexo1).

6. TRATAMIENTO-CODIFICACIÓN DE LOS DATOS

Variable 1: Utilidad e incremento de practicidad

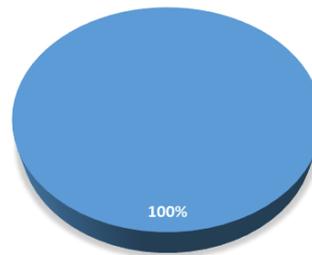
	INDICADORES			
	I1 Muy Útil	I1 Útil	I2 (incremento de practicidad de FOL)	I3 Realismo de la actividad
Alumno 1	1			1
Alumno 2	1			1
Alumno 3		1		1
Alumno 4		1		1
Alumno 5	1			1
Alumno 6	1			1
Alumno 7	1			1
Alumno 8	1			1
Alumno 9	1			1
Alumno 10		1		1
Alumno 11	1			1
TOTAL	8	3	11	11
%	73%	27%	100%	100%

Utilidad



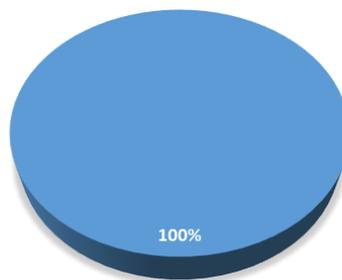
■ I1 Muy Útil ■ I1 Útil

Incremento practicidad



■ I2 (incremento de practicidad de FOL)

Realismo

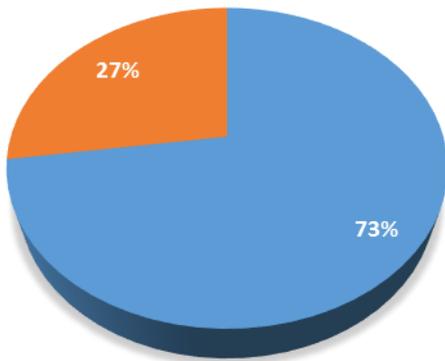


■ I3 Realismo de la actividad

Variable 2: Aprendizaje mediante identificación de los propios fallos.

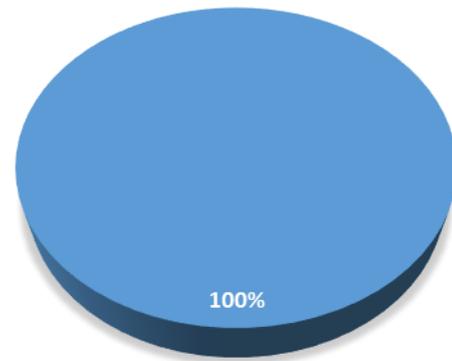
	INDICADORES					
	Calificación estudiante (máx 0,5)	Calificación profesor (máx 0,5)	Desviación	Dev.<0,05	Dev.>0,05	Dev.<0,1
A.G.	0,25	0,35	-0,1		1	1
I.G.	0,45	0,475	-0,025	1		1
E.H.	0,35	0,35	0	1		1
T.S.	0,275	0,3	-0,025	1		1
E.R.	0,3	0,3	0	1		1
O.G.	0,3	0,4	-0,1		1	1
I.S.	0,35	0,4	-0,05	1		1
R.M.	0,375	0,4	-0,025	1		1
R.L.	0,325	0,3	0,025	1		1
C.T.	0,4	0,45	-0,05	1		1
B.R.	0,375	0,45	-0,075		1	1
TOTAL				8	3	11
%				73%	27%	100%

Desviación < 0,05



■ Dev.<0,05 ■ Dev.>0,05

Desviación < 0,1

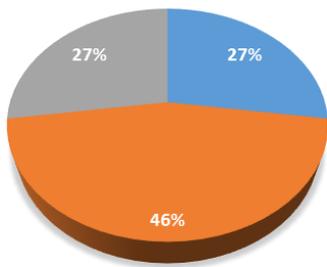


■ Dev.<0,1

Variable 3: Satisfacción de los alumnos

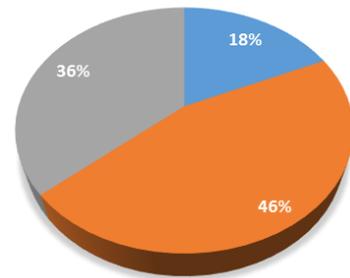
	INDICADORES						
	I1 Actividad 10	I1 Actividad 9	I1 Actividad 8	I2 Docente 10	I2 Docente 9	I2 Docente 8	I3 Recomendación
Alumno 1			1			1	1
Alumno 2	1				1		1
Alumno 3		1				1	1
Alumno 4		1			1		1
Alumno 5			1			1	1
Alumno 6	1			1			1
Alumno 7		1			1		1
Alumno 8	1			1			1
Alumno 9		1			1		1
Alumno 10			1			1	1
Alumno 11		1			1		1
TOTAL	3	5	3	2	5	4	11
%	27%	45%	27%	18%	45%	36%	100%

Evaluación Actividad



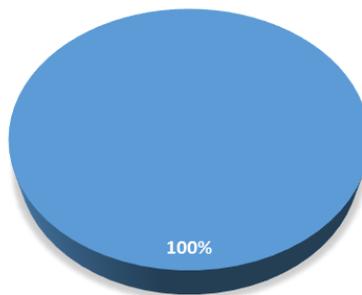
■ I1 Actividad 10 ■ I1 Actividad 9 ■ I1 Actividad 8

Evaluación Docente



■ I2 Docente 10 ■ I2 Docente 9 ■ I2 Docente 8

Recomendación



■ I3 Recomendación

7. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Variable 1: Incremento de utilidad y practicidad de FOL

En primer lugar analizaremos el indicador correspondiente a la **utilidad** de la actividad percibida por los alumnos de cara a realizar futuras entrevistas laborales. Destacar que en una escala de Muy útil, útil, poco útil y nada útil, **el 100%** de los alumnos que participaron en la actividad manifestaron que al menos la actividad les resultó **útil**. Cobra aún más sentido nuestra actividad innovadora cuando el **73%** se posicionaron en la parte alta de la escala manifestando que la actividad les resultó **muy útil** de cara a afrontar futuras entrevistas laborales.

Por lo que respecta al **incremento de la practicidad del módulo de FOL**, **el 100%** de los alumnos consideraban que sí se había incrementado la practicidad de un módulo más bien teórico como es el de FOL.

El mismo resultado obtuvimos cuando se les preguntó a los alumnos sobre si la actividad se había hecho de forma realista. El **100%** consideró que así se había realizado lo que nos hace pensar que realmente hicimos un simulacro lo más cercano posible a la realidad.

Así pues se puede afirmar que nuestra variable adquiere el sentido necesario para el cumplimiento de nuestro primer objetivo de la investigación:

- **Incrementar la practicidad y percepción de utilidad de FOL acercando la materia a la realidad.**

Variable 2: Aprendizaje mediante identificación de los propios fallos.

A continuación pasaremos a comprobar si nuestros alumnos han sido capaces de **adquirir aprendizaje mediante la identificación de sus propios fallos**. Para ello nos basaremos en las rúbricas mencionadas con anterioridad. Analizaremos si la desviación entre la rúbrica corregida por el profesor y la corregida por ellos mismos era menor a 0,05. Hay que comenzar diciendo que la máxima calificación posible es de 0,5. Así pues, tras comparar ambas rúbricas, el resultado fue que el 73% de los alumnos fueron capaces de identificar sus propios fallos (desviación de su autoevaluación respecto a la del profesor $< 0,05$). Si ampliamos la desviación a 0,1, el 100% de los alumnos entrarían en ese rango.

Otro aspecto a destacar es que los alumnos en general fueron más críticos en su propia evaluación que el profesor. Esto lo refleja el hecho de que 8 de ellos se

calificaran por debajo de la calificación del profesor, dos de ellos coincidían y sólo un alumno se autocalificó ligeramente por encima de la calificación del profesor (0,025 puntos).

Así pues nuestra variable adquiere los valores necesarios para el cumplimiento de nuestro segundo objetivo:

- **Saber identificar los puntos débiles a mejorar de cara a afrontar una entrevista laboral.**

Variable 3: Satisfacción de los alumnos

Por último analizaremos los datos referidos a la evaluación de la actividad y de la docencia por parte de los alumnos. En primer lugar el 100% de ellos valoró al menos con un 8 tanto la actividad en sí como la actividad docente. En el caso de **la actividad** en sí, el 27,5% la valoró con un 10, el 45% con un 9 y el 27,5% restante con un 8. Por tanto la media sería de un **9** lo que refleja que la actividad fue muy bien acogida por los alumnos.

Por lo que respecta a **la actividad docente**, el 18% la valoró con un 10, el 46% con un 9 y el 36% con un 36%, siendo la media de un **8,81**. Por tanto podemos concluir que la labor docente, los recursos y materiales utilizados fueron acertados.

El último de nuestros indicadores para averiguar si nuestros alumnos han quedado satisfechos con la actividad es conocer si recomendarían la actividad para promociones posteriores. El resultado no pudo ser mejor, manifestando el **100%** de los estudiantes **que sí recomendarían la actividad para años posteriores**.

Así pues, tras estas consideraciones podemos dar por cumplido nuestro tercer objetivo:

- **Conseguir que los alumnos estén satisfechos con la actividad.**

8. CONCLUSIONES

La primera conclusión de esta investigación es que hemos cumplido ampliamente con los objetivos marcados al comienzo de la misma. En primer lugar, hemos conseguido incrementar la practicidad de un módulo muy teórico y que no suele ser del agrado de los estudiantes. Así lo han percibido también ellos como refleja el cuestionario que han rellenado.

En segundo lugar, han demostrado que, implicándose en la actividad como han hecho este grupo de alumnos, el hecho de poderse visionar tras la realización de las entrevistas, les ayuda a saber identificar sus fallos y mejorar sus puntos débiles como así han demostrado en sus rúbricas de autoevaluación.

Por lo que se refiere a la satisfacción de los alumnos, se muestra una unanimidad en cuanto al visto bueno de la actividad, del docente y sobre todo en cuanto a la recomendación de volver a repetir estos simulacros en años posteriores.

Por otro lado, hay una serie de aspectos positivos relacionados con la motivación que han resultado de la investigación que, aunque no eran objetivos principales, no hay que dejar de lado. Por una parte está el buen clima que se generó en el aula durante las sesiones de visionado. Se observaba cómo los alumnos se divertían a la vez que aprendían y, como hemos estudiado en asignaturas como Proceso de Enseñanza-Aprendizaje e Interacción y Convivencia en el Aula, eso influye directamente en la **motivación de los alumnos** y, un alumno motivado, aprende reteniendo mejor los conceptos.

Además del buen clima generado, se pudo observar cómo cada uno de los alumnos se tomó muy en serio la actividad, como si de una entrevista real se tratara. En nuestra opinión esto se debió a mantener la incertidumbre sobre el entrevistador hasta el último momento y la selección de ofertas laborales reales. Esto demuestra que cuando se da un paso más al role-playing de entrevistas clásico, y se acerca aún más a la realidad la materia estudiada, el incremento de la motivación es proporcional.

Para finalizar, comentar que algunos alumnos estaban tan satisfechos con la actividad que incluso realizaron propuestas de mejora como incrementar la duración de las entrevistas (hecho complicado puesto que hay limitaciones de tiempo y programación) o añadir elementos perturbadores en la entrevista para ver la reacción de los entrevistados como, por ejemplo, un aspecto excesivamente desagradable del entrevistador

9. BIBLIOGRAFÍA

- Edgar Dale (1946), Audio Visual Methods of Teaching
- Ruiz, G. (2013). La teoría de la experiencia de John Dewey: significación histórica y vigencia en el debate teórico contemporáneo. Foro de Educación, 11(15), pp. 103-124
- Josep Manel Marrase (2013). La alegría de educar. Plataforma,
- Cody Blair, investigador de cómo aprenden y recuerdan los estudiantes de manera más efectiva (<http://studyprof.com>)
- Constructivismo, www.monografias.com

10. ANEXOS

ANEXO I: CUESTIONARIO

CUESTIONARIO DE EVALUCACIÓN DE LA ACTIVIDAD Y DE LA DOCENCIA

1. ¿Cómo te ha resultado la actividad de cara a afrontar futuras entrevistas laborales: Muy útil, Útil, poco útil, nada útil?
2. ¿Consideras que se mejora el aprendizaje realizando esta actividad respecto a una clase magistral? (Contestar sólo Sí o No)
3. ¿Consideras que se ha incrementado la practicidad de un módulo más bien teórico como es el de F.O.L.? (Contestar sólo Sí o No)
4. ¿Qué otros contenidos del módulo de F.O.L. crees que deberían hacerse más prácticos a través de actividades similares para su mejor comprensión?
5. Valora del 1 al 10 la actividad, siendo 10 la máxima puntuación y 1 la mínima puntuación.
6. ¿Recomendarías que se realizase esta actividad en cursos posteriores? (Contestar sólo Sí o No)
7. ¿Qué cambiarías en la actividad para mejorarla?
8. ¿Consideras que los docentes han realizado el simulacro de entrevista de trabajo de una forma realista?
9. ¿Crees que los docentes de la actividad han utilizado recursos y materiales adecuados?
10. Valora del 1 al 10 la actividad docente, siendo 10 la máxima puntuación y 1 la mínima puntuación.

ANEXO II: RUBRICA PARA EVALUACIÓN DE LA ENTREVISTA LABORAL

Entrevista de trabajo

Nombre del profesor: **Diego García**

Nombre del estudiante: _____

Nota: (sobre 0,50)

CATEGORÍA	0,10	0,075	0,05	0,025
Postura del Cuerpo y Contacto Visual	Tiene buena postura, se ve relajado y seguro de sí mismo. Establece contacto visual con el entrevistador todo el tiempo.	Tiene buena postura y establece contacto visual con el entrevistador la mayor parte del tiempo.	Algunas veces tiene buena postura y establece contacto visual.	Tiene mala postura y/o no mira a las personas durante la presentación.
Tono	El tono usado expresa las emociones apropiadas.	El tono usado algunas veces no expresa las emociones apropiadas para el contenido.	El tono usado expresa emociones que no son apropiadas para el contenido.	El tono no fue usado para expresar las emociones.
Entusiasmo	Expresiones faciales y lenguaje corporal generan un fuerte interés y entusiasmo sobre el puesto de trabajo.	Expresiones faciales y lenguaje corporal algunas veces generan un fuerte interés y entusiasmo sobre el puesto de trabajo	Expresiones faciales y lenguaje corporal son usados para tratar de generar entusiasmo, pero parecen ser fingidos.	Muy poco uso de expresiones faciales o lenguaje corporal. No genera mucho interés por el puesto de trabajo en la forma de expresarse.
Comprensión	El estudiante puede contestar con precisión, madurez y argumentos casi todas las preguntas planteadas por el entrevistador.	El estudiante puede contestar con precisión, madurez y argumentos la mayoría de las preguntas planteadas por el entrevistador.	El estudiante puede contestar con precisión, madurez y argumentos unas pocas preguntas planteadas por el entrevistador.	El estudiante no puede contestar las preguntas planteadas por el entrevistador.
Atuendo	Atuendo 100% acorde al puesto de trabajo ofertado.	Atuendo casual, acorde al puesto de trabajo aunque algo mejorable.	Atuendo excesivamente casual que quizá podría ser acorde al puesto de trabajo pero que no nos asegura que sea del todo correcto.	El atuendo en general no es apropiado para la entrevista.

ANEXO III: OFERTAS DE TRABAJO REALES

fotografo/a para bodas

- Estudio de fotografía
- Madrid, Madrid (Esafe)
- Publicada el 04 de mar

Salario no disponible
Experiencia mínima: al menos 3 años
Tipo de oferta: autónomo, jornada intensiva - insidiente

Inscribirme a esta oferta
Recibe ofertas como esta por e-mail

Descripción
Necesitamos una fotografo/a autónoma especializada en **fotografía** de bodas para trabajar en Madrid y alrededores. Debe tener experiencia en este sector, equipo propio, disponibilidad para trabajar los sábados. Nos gustaría ver ejemplos de reportajes realizados previamente, con lo cual valoraremos que nos hagan llegar un link con ejemplos de su trabajo. El trabajo está muy bien remunerado pero seremos muy exigentes en la selección y valoración del trabajo de los candidatos.

Tipo de industria de la oferta: **Fotografía**

Categoría: Otros - Sin especificar

Nivel: Especialista

Personal a cargo: 0

Número de vacantes: 1

Requisitos
Estudios mínimos: Formación Profesional Grado Superior
Experiencia mínima: Al menos 3 años
Requisitos mínimos: Necesitamos una persona que maneje con soltura los permómetros manuales de la

Comparte esta oferta

Amplia tu formación

- ALBAÑERÍA CON PRÁCTICAS
Curso | Madrid
- Soldador(Madrid)
Curso | Madrid
- Carnet de camillero (Madrid)
Carnet de frontal y retrato | Curso | Madrid

Ver más cursos

20 Mb de Fibra + Llamadas

15 900€/mes (Incluye IVA)

¡CONTRATA YA!

Descripción
Buscamos una persona encargada de gestionar el estudio de **fotografía** y producciones audiovisuales. Se requiere: Inglés con nivel muy alto y valoramos mucho otros idiomas. No es necesaria experiencia en el medio pero será valorada. Es importante también el espíritu creativo, la curiosidad y el pensamiento abierto.

Tipo de industria de la oferta: **Fotografía**

Categoría: Profesiones, artes y oficios - **Fotografía**

Nivel: Empleado

Personal a cargo: 1 - 5

Número de vacantes: 1

Salario: 18.000€ - 21.000€ Bruto/año

Requisitos
Estudios mínimos: Formación Profesional Grado Superior
Experiencia mínima: No Requerida
Requisitos mínimos: Idiomas (inglés perfecto y otros idiomas)
Office
Valoramos Suite de Adobe

414 inscritos a esta oferta

Nuestro equipo incorpora el mejor equipamiento

Comparte esta oferta

Amplia tu formación

- Specialization Course in Documentary Photography and Reportage
Curso | Madrid

20 Mb de Fibra + Llamadas

15 900€/mes (Incluye IVA)

¡CONTRATA YA!

FOTOGRAFO/A - RETOCADOR/A

- Oyaho
- Tordera, Barcelona (Esafe)
- Publicada el 19 de mar

Salario no disponible
Experiencia mínima: al menos 2 años
Tipo de oferta: jornada completa

Inscribirme a esta oferta
Recibe ofertas como esta por e-mail

Descripción
Oyaho es la empresa del grupo Inditex especializada en lencería y homework. Actualmente tenemos más de 550 tiendas en funcionamiento alrededor del mundo. Nuestra central está ubicada en Tordera (a 60km de Barcelona).

La persona seleccionada se incorporará a nuestro estudio de E-commerce, siendo sus principales funciones el disparo de fotografías (sobre producto y modelo) y retoque para la WEB de venta.

Tipo de industria de la oferta: Industria textil y moda

Categoría: Profesiones, artes y oficios - **Fotografía**

Departamento: E-COMMERCE

Nivel: Empleado

Número de vacantes: 1

Horario: 9:30 - 18:30h (bus empresa desde Barcelona)

Requisitos
Estudios mínimos: Formación Profesional Grado Superior
Experiencia mínima: Al menos 2 años
Requisitos mínimos: Buscamos una persona con formación específica en retoque y **fotografía** de PRODUCTO. Imprescindible experiencia en departamento de E-Commerce. - Dominio de luz en plató. - Tratamiento y retoque de **fotografía**. - Gestión de producción.

Comparte esta oferta

Amplia tu formación

- Fotografía Iniciación Express (Presencial en Sabadell)
Curso | Sabadell (Barcelona)
- Fotografía de Producto
Curso | Sabadell (Barcelona)
- PHOTOSHOP CS6 Nivel Medio (Presencial Sabadell)
Curso | Sabadell (Barcelona)

Ver más cursos

20 Mb de Fibra + Llamadas

15 900€/mes (Incluye IVA)

¡CONTRATA YA!



Universidad
Zaragoza



Facultad de Educación
Universidad Zaragoza

**Máster Universitario en Profesorado
De
Educación Secundaria**

PRACTICAS

**FUNDAMENTOS DE DISEÑO
INSTRUCCIONAL Y METODOLOGÍAS
DE APRENDIZAJE EN LAS
ESPECIALIDADES DE FORMACIÓN
PROFESIONAL**

Alumnos

**VALENTIN BONET BERNAL
NICOLÁS CALLEJERO SORO
M^a JOSE DOMÍNGUEZ FRANCO
DIEGO GARCIA CRISTOBAL**

Profesor: ANA CRISTINA BLASCO SERRANO
Grupo: 5 (Administración y Comercio)

INDICE

<i>1.- PRACTICA N° 1 PROGRAMACIÓN</i>	Pág. 2
<i>2.-PRACTICA N° 2 COMPETENCIAS</i>	Pág. 14
<i>3.-PRACTICA N° 3 APRENDIZAJE Y SERVICIO (APS)</i>	Pág. 16

PRACTICA Nº 1

El objetivo de esta práctica es conocer el Currículum con sus diferentes apartados. Para ello, disponéis de un documento que habréis de cumplimentar de acuerdo al Currículum de FP.

TITULO.

Titulo de Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos para la Comunidad Autónoma de Aragón.

CONTEXTUALIZACIÓN EN EL CURRÍCULUM OFICIAL.

CONTEXTUALIZACIÓN EN EL CURRÍCULUM OFICIAL.

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, tiene por objeto la ordenación de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación, que responda con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas a través de las diversas modalidades formativas.

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, establece en su capítulo V la regulación de la formación profesional en el sistema educativo, teniendo por finalidad preparar a los alumnos y las alumnas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática.

El Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, («Boletín Oficial del Estado» 3 de enero de 2007) establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

***ORDEN de 15 de junio de 2009**, de la Consejera de Educación, Cultura y Deporte, por la que se establece el currículo del título de Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos para la Comunidad Autónoma de Aragón.*

El título de Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos queda identificado por los siguientes elementos:

Familia Profesional: Hostelería y Turismo.

Denominación: Gestión de Alojamientos Turísticos.

Nivel: Formación Profesional de Grado Superior.

Duración: 2000 horas.

Referente europeo: CINE - 5b (Clasificación internacional Normalizada de la Educación).

Perfil profesional. (Art.3)

El perfil profesional del título de Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos queda determinado por su competencia general, sus competencias profesionales, personales y sociales, por la relación de cualificaciones y, en su caso, unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales incluidas en el título.

Competencia general (Art.4)

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.

Competencias profesionales, personales y sociales (Art.5)

Las competencias profesionales, personales y sociales de este título son las que se relacionan a continuación:

Profesionales.

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

b) Detectar oportunidades de negocio y nuevos mercados, y aplicar métodos innovadores, analizando las alternativas de inversión y financiación ligadas a ellos.

c) Analizar el mercado y comercializar el producto base propio del alojamiento, así como los servicios y productos complementarios, gestionando las reservas con criterios de eficiencia empresarial.

d) Controlar y supervisar el departamento de pisos, estableciendo los recursos humanos y materiales, pudiendo prestar el servicio, en su caso.

e) Controlar y supervisar el departamento de recepción, pudiendo prestar el servicio, en su caso, y asegurando la atención al cliente con los niveles de calidad establecidos.

f) Organizar y promocionar eventos en el propio establecimiento, en coordinación con los diferentes departamentos implicados, gestionando los recursos humanos y materiales necesarios.

g) Supervisar la correcta atención al cliente, el servicio postventa y la gestión de quejas y reclamaciones, para conseguir su satisfacción.

h) Proponer la implantación de sistemas de gestión innovadores, adecuando y empleando las tecnologías de la información y la comunicación.

i) Supervisar el cumplimiento de las normas relativas a seguridad laboral, medioambiental y de higiene en los establecimientos de alojamiento turístico.

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.

Personales.

k) Mantener el espíritu empresarial para la generación de su propio empleo.

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

m) Adaptarse a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones laborales, originados por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos.

n) Resolver problemas y tomar decisiones individuales siguiendo las normas y procedimientos establecidos, definidos dentro del ámbito de su competencia.

ñ) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

o) Gestionar su carrera profesional analizando las oportunidades de empleo, autoempleo y de aprendizaje.

Sociales.

p) Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y responsable.

Relación de cualificaciones y unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales incluidas en el título. (Art.6)

Cualificaciones profesionales completas:

a) HOT094_3: Recepción (Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero y Real Decreto 1700/2007, de 14 de diciembre), que comprende las siguientes unidades de competencia:
—UC0263_3: Ejecutar y controlar el desarrollo de acciones comerciales y reservas.
—UC0264_3: Realizar las actividades propias de la recepción.
—UC0265_3: Gestionar departamentos del área de alojamiento.
—UC1057_2: Comunicarse en inglés, con un nivel de usuario independiente, en las actividades turísticas.

b) HOT333_3: Gestión de pisos y limpieza en alojamientos (Real Decreto 1700/2007, de 14 de diciembre), que comprende las siguientes unidades de competencia:
—UC1067_3: Definir y organizar los procesos del departamento de pisos y prestar atención al cliente.
—UC1068_3: Supervisar los procesos del departamento de pisos.
—UC0265_3: Gestionar departamentos del área de alojamiento.

Cualificaciones profesionales incompletas:

- a) HOT326_2: Alojamiento rural (Real Decreto 1700/2007, de 14 de diciembre):
—UC1042_2: Gestionar y comercializar servicios propios del alojamiento rural.

Entorno profesional en el que el profesional va a ejercer su actividad. (Art. 7)

1. Este profesional ejerce su actividad habitualmente en el sector turístico, en especial en el subsector de los alojamientos turísticos tanto hoteleros como extrahoteleros, incluyendo también algunos tipos afines como las residencias sanitarias, hospitalarias, de estudiantes, entre otras, sea cual sea su modalidad.

2. Se trata de trabajadores fundamentalmente por cuenta ajena, dada la gran inversión en inmovilizado que suele suponer el alojamiento, y que ejercen su actividad en labores de gestión, dirección y supervisión en áreas funcionales de recepción, reservas, pisos y eventos.

3. Las ocupaciones y puestos de trabajo más relevantes son los siguientes:

- Subdirector de alojamientos de establecimientos turísticos.
- Jefe de recepción.
- Encargado de reservas.
- Jefe de reservas.
- Coordinador de calidad.
- Gobernanta o encargada general del servicio de pisos y limpieza.
- Subgobernanta o encargada de sección del servicio de pisos y limpieza.
- Gestor de alojamiento en residencias, hospitales y similares.
- Gestor de alojamiento en casas rurales.
- Coordinador de eventos.
- Jefe de ventas en establecimientos de alojamientos turísticos.
- Comercial de establecimientos de alojamientos turísticos.

Prospectiva del título en el sector o sectores. (Art.8)

1. Los establecimientos de alojamiento turístico, que en un principio daban respuesta a un tipo de clientela vacacional tradicional, han ido evolucionando, añadiendo una gama más amplia de oferta al producto base. Este hecho ha ido ligado a la incorporación de sistemas de gestión más modernos, así como a la introducción nuevos modelos de alojamiento. Los consumidores, por su parte, han ido adquiriendo una cultura de viaje, tanto por ocio como de trabajo, que ha producido el incremento de la frecuencia de los desplazamientos, destinos y tipos de alojamiento. La facilidad para comparar los productos de alojamiento existentes en cada momento en el sector hace que el consumidor sea cada vez más exigente y busque servicios más novedosos y personalizados.

2. Las empresas españolas han evolucionado con rapidez, anticipándose incluso a cambios en el sector, por lo que resulta imprescindible contar, cada vez más, con profesionales mejor preparados que sean capaces de adaptarse, prever y anticiparse a la evolución cambiante del mercado de la gestión de los distintos establecimientos turísticos y afines.

3. Diferentes informes oficiales (procedentes de la Organización Internacional del Trabajo, Organización Mundial del Turismo, entre otros), apuntan a una doble tendencia

en el turismo y concretamente en el sector del alojamiento: la introducción en la gestión de las nuevas tecnologías, así como la internacionalización de la industria hotelera. La consolidación y expansión del euro como moneda de intercambio, la liberación del sector del transporte aéreo, con la aparición de compañías de bajo coste, así como la creciente integración de los sectores turísticos, comercio y ocio, se han mostrado como factores de influencia decisivos en los cambios que se mencionan.

4. Otro punto crucial es la dificultad que tiene el sector para atraer y conservar a trabajadores cualificados y la mejora de la formación profesional continua de éstos. Todo ello es necesario para estabilizar la fuerza del trabajo en el sector y, al tiempo, incrementar la productividad de las empresas y la calidad de los servicios.

5. Lo anterior está íntimamente ligado a la implantación de nuevas formas de gestión del alojamiento, desarrolladas en paralelo a las nuevas tecnologías. La tendencia general de éstas se mueve hacia un aumento de la responsabilidad del trabajador, la formación polivalente, el trabajo en equipo y la coordinación entre los miembros del mismo.

6. Aragón cuenta con una excelente oferta hotelera, basada fundamentalmente en la calidad y en la diversidad. Calidad que cristaliza en una oferta altamente profesionalizada y con la larga experiencia, propia de una Comunidad nacida y concebida como cruce de caminos y lugar de encuentro, acostumbrada a la recepción de un turismo asociado a la cultura, al mundo empresarial y al ámbito científico y universitario. Diversidad que se muestra por una parte, en la amplia variedad de establecimientos, desde hoteles que tienen tras de sí una larga historia y ofrecen a sus visitantes el sabor y el encanto de los establecimientos decimonónicos, pero con la infraestructura y servicios más avanzados, hasta hoteles que ponen a disposición de sus clientes la tecnología más avanzada, en un marco que inserta las últimas tendencias arquitectónicas.

7. Por todo lo anterior, la necesidad de formar a personal especializado en el Currículo de Alojamiento se convierte en parte esencial para que el turismo siga creciendo en Aragón.

Objetivos generales. (Art.9)

Los objetivos generales de este ciclo formativo 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.
- c) Analizar el sector turístico identificando los tipos de establecimientos, destinos turísticos y tendencias de la demanda para detectar oportunidades de negocio.
- d) Identificar los recursos económicos y financieros de la empresa interpretando los informes contables para proponer alternativas de inversión y financiación.

- e) Evaluar estrategias comerciales reconociendo las diferentes técnicas de marketing para comercializar los productos y servicios del establecimiento turístico.
- f) Caracterizar y aplicar los diferentes tipos y sistemas de reservas relacionándolos con sus implicaciones económicas para gestionar la ocupación.
- g) Analizar el departamento de pisos y el de recepción reconociendo los recursos humanos, materiales y técnicos necesarios para controlarlos y supervisarlos.
- h) Caracterizar el departamento de recepción reconociendo los recursos humanos, materiales y técnicos para controlarlo, supervisarlos o realizarlos en su caso.
- i) Analizar los diferentes tipos de eventos determinando los recursos propios y las necesidades de coordinación interdepartamentales para organizarlos y promocionarlos.
- j) Relacionar la calidad del servicio prestado con los estándares establecidos aplicando las técnicas de atención al cliente para supervisar dicha atención.
- k) Identificar las normas de seguridad laboral, medioambiental e higiénico-sanitaria utilizando la normativa vigente, manuales de empresa y documentación establecida para supervisar el cumplimiento de éstas.
- 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.
- m) Identificar las herramientas asociadas a las tecnológicas de la información y de la comunicación, reconociendo su potencial como elemento de trabajo para su aplicación.
- 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.
- ñ) Identificar las oportunidades que ofrece la realidad socio-económica de su zona, analizando las posibilidades de éxito propias y ajenas para mantener un espíritu emprendedor a lo largo de la vida.
- o) Valorar las actividades de trabajo en un proceso productivo, identificando su aportación al proceso global para participar activamente en los grupos de trabajo y conseguir los objetivos de la producción.
- p) 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.
- q) Reconocer las oportunidades de negocio, identificando y analizando demandas del mercado para crear y gestionar una pequeña empresa.
- r) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

Módulos profesionales (Art.10)

Los módulos profesionales y, en su caso, las unidades formativas de menor duración, de este ciclo formativo son los que a continuación se relacionan y quedan desarrollados en el anexo I de la presente Orden:

0171. Estructura del mercado turístico.

—UF0171_12. Tipología del sector turístico.

—UF0171_22. Oferta y demanda turística.

0172. Protocolo y relaciones públicas.

—UF0172_12. Organización de actos y protocolo.

—UF0172_22. Comunicación con el cliente.

0173. Marketing turístico.

—UF0173_12. Técnicas de marketing.

—UF0173_22. Plan de marketing y compra del producto.

0174. Dirección de alojamientos turísticos.

—UF0174_13. Gestión del área de alojamiento.

—UF0174_23. Dirección de establecimientos de alojamiento rural.

—UF0174_33. Sistema de aseguramiento de la calidad y sistema de gestión medio ambiental.

0175. Gestión del departamento de pisos.

—UF0175_12. Organización de recursos materiales y humanos del departamento de pisos.

—UF0175_22. Puesta a punto de las unidades de alojamiento y zonas comunes.

0176. Recepción y reservas.

—UF0176_13. Gestión operativa del departamento de recepción.

—UF0176_23. Negociación, reserva y llegada del cliente.

—UF0176_33. Estancia, facturación y salida del cliente.

0177. Recursos humanos en el alojamiento.

0178. Comercialización de eventos.

0179. Inglés.

—UF0179_12. Elaboración e interpretación de información escrita y oral.

—UF0179_22. Comunicación oral en el entorno profesional.

0180. Segunda lengua extranjera: Francés.

—UF0180_12. Elaboración e interpretación de información escrita y oral.

—UF0180_22. Comunicación oral en el entorno profesional.

0181. Proyecto de gestión de Alojamiento Turístico.

0182. Formación y orientación laboral.

0183. Empresa e iniciativa emprendedora.

0184. Formación en Centros de Trabajo.

MODULO.

ORDEN de 15 de junio de 2009, de la Consejera de Educación, Cultura y Deporte, por la que se establece el currículo del título de Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos para la Comunidad Autónoma de Aragón.

El modulo profesional corresponde al de Recursos humanos en el alojamiento con el **Código: 0177**, con una **duración de 64 horas** y equivalencia en **créditos ETCS: 5**.

El título de Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos queda identificado por los siguientes elementos:

Familia Profesional: Hostelería y Turismo.

Denominación: Gestión de Alojamientos Turísticos.

Nivel: Formación Profesional de Grado Superior.

Duración: 2000 horas.

Referente europeo: CINE - 5b (Clasificación internacional Normalizada de la Educación).

Objetivos del modulo y competencias.

<i>Objetivos</i>	<i>Competencias</i>
a) Identificar los sistemas de gestión analizando sus prestaciones y adecuación a las necesidades del establecimiento para optimizar la explotación del mismo.	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.	j) Relacionar la calidad del servicio prestado con los estándares establecidos aplicando las técnicas de atención al cliente para supervisar dicha atención.
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.	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.	

Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación.

<i>Resultados de Aprendizaje</i>	<i>Criterios de Evaluación</i>
1. Propone la selección de personal del área caracterizando los distintos perfiles profesionales.	<p>a) Se han identificado las etapas de la planificación de plantillas y previsión de las necesidades de personal.</p> <p>b) Se han analizado los principales métodos para la definición de puestos de trabajo correspondientes a trabajadores semicualificados y cualificados.</p> <p>c) Se han analizado los principales métodos para la selección de trabajadores semicualificados y cualificados.</p> <p>d) Definir los límites de responsabilidad, funciones y tareas de cada puesto de los equipos de trabajo.</p> <p>e) Se han evaluado los tiempos de trabajo de las actividades profesionales más significativas.</p> <p>f) Se han valorado los principios deontológicos característicos en el marco del departamento área.</p>
2. Planifica los recursos humanos, analizando y aplicando los sistemas de organización del personal dependiente	<p>a) Se han caracterizado las funciones a desempeñar por el personal dependiente.</p> <p>b) Se han establecido los sistemas de asignación de funciones entre el personal dependiente.</p> <p>c) Se han definido los turnos necesarios para el correcto funcionamiento del establecimiento.</p> <p>d) Se han diseñado los criterios de asignación de rangos para el personal dependiente.</p> <p>e) Se ha establecido el cuadrante de horarios del personal dependiente.</p> <p>f) Se ha planificado el calendario de vacaciones según los objetivos y criterios empresariales y demandas de los trabajadores.</p> <p>g) Se ha tenido en cuenta la normativa legal vigente.</p> <p>h) Se ha valorado la normativa legal vigente en materia laboral.</p>
3. Integra al personal dependiente en la estructura organizativa del establecimiento turístico reconociendo y aplicando las herramientas de gestión de personal.	<p>a) Se ha justificado la finalidad de la función de integración como complementaria de la función de organización.</p> <p>b) Se han reconocido los conceptos incluidos en las herramientas de gestión del personal.</p>

	<p>c) Se han elaborado manuales de acogida del personal de nueva incorporación.</p> <p>d) Se han diseñado los periodos de adaptación según el puesto y función a desarrollar.</p> <p>e) Se han aplicado técnicas para la comunicación intergrupala (delegación de autoridad, iniciativa personal, creatividad y responsabilidad) como medida de motivación.</p> <p>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.</p> <p>g) Se han establecido los criterios de evaluación del desempeño profesional y los resultados a conseguir.</p>
<p>4. Dirige el personal dependiente, reconociendo y aplicando técnicas de dirección de personal.</p>	<p>a) Se han identificado procesos y situaciones habituales de negociación, en el marco del departamento o área los establecimientos de alojamiento turísticos.</p> <p>b) Se ha explicado la secuenciación lógica de los procesos de toma de decisiones y sus implicaciones.</p> <p>c) Se ha justificado la figura del directivo y del líder de la organización.</p> <p>d) Se han descrito las técnicas de dirección y dinamización de equipos y reuniones de trabajo aplicables al departamento o área.</p> <p>e) Se han definido los procesos de motivación del personal dependiente.</p> <p>f) Se han diseñado políticas de incentivos a la productividad.</p>

Contenidos.

Selección de personal:

- Planificación de plantillas en las empresas de alojamientos turísticos.
- Diseño de procesos de previsión de personal.
- Métodos de definición de puestos de trabajos en las empresas de hostelería y turismo.
- Selección de trabajadores. Métodos.
- Establecimiento de áreas de responsabilidad, funciones y tareas del personal dependiente.
- Medición y evaluación de tiempos de trabajo.
- Principios deontológicos característicos en el marco de cada departamento o área del establecimiento.
- Utilización eficiente de las herramientas de planificación y previsión de plantillas.
- Respeto y valoración de las opiniones de los diferentes responsables departamentales.

Planificación de recursos humanos:

- Meticulosidad en la planificación y evaluación de la integración del personal de nueva incorporación.
 - Normativa laboral.
 - Identificación de las Técnicas de dirección.
 - Herramientas de gestión de personal.
 - Técnicas de comunicación: recepción y emisión de instrucciones e información, intercambio de ideas y opiniones.
 - Valoración de las opiniones de los miembros del equipo de trabajo.
 - Fomento de la participación en la aportación de ideas, opiniones y sugerencias del personal dependiente.
 - Asignación tareas y planes de trabajo.
 - Toma de decisiones. Liderazgo y técnicas de dirección.
 - Motivación. Diseño de políticas de incentivos a la producción.
- Integración del personal dependiente a la estructura organizativa:
- Definición y objetivos de la organización de los recursos humanos.
 - Integración en las necesidades del grupo los objetivos, políticas o directrices empresariales.
 - Manuales de acogida del personal de nueva incorporación por áreas o departamentos.
 - Diseño de programas de adaptación.
 - Programas de formación: análisis, comparación y propuestas.
 - Descripción y selección de objetivos a alcanzar y evaluación del desempeño profesional.
 - Técnicas de comunicación y motivación adaptadas a la integración del personal.

Dirección de personal:

- Funciones más representativas por departamentos.
- Sistemas de asignación de funciones entre el personal dependiente:
- Diseño de turnos según variables.
- Rangos.
- Definición y asignación entre el personal dependiente.
- Elaboración de cuadrantes de horarios y días libres.
- Planificación calendario de vacaciones:
- Rigurosidad en el diseño.
- Asignación de funciones, turnos, horarios, rangos y calendario de vacaciones.

Espacios formativos y equipamientos:

Espacio formativo	Superficie m2	Superficie m2	Grado de utilización
	20 alumnos	30 alumnos	
Aula polivalente	40	60	60%
Aula de lavandería-lencería	60	90	5%
Aula de recepción	40	40	20%
Aula de alojamiento	40	40	15%

ORIENTACIONES METODOLOGICAS

Este módulo profesional contiene la formación necesaria para desempeñar las funciones de gestión del personal dependiente básicamente desde una perspectiva de jefe de equipo o de departamento.

La función de gestión de personal incluye aspectos como:

- Planificación de plantillas y previsión de personal.

- Definición de funciones.

- Asignación de tareas y rangos.

- Planificación de turnos, horarios, días libres y vacaciones.

- Acogida del personal de nueva incorporación y su integración a la organización empresarial.

- Políticas de liderazgo y motivación.

- Comunicación entre el directivo y los miembros del equipo.

Las líneas de actuación en el proceso de enseñanza aprendizaje que permiten alcanzar los objetivos del módulo versarán sobre:

- Optimización de los recursos humanos.

- Métodos de definición y planificación de puestos de trabajo.

- Sistemas de acogida e integración del personal de nueva incorporación a la organización empresarial.

- Técnicas de comunicación y de negociación.

- Técnicas de liderazgo y motivación.

- Política de incentivos a la producción.

PRACTICA N° 2

La práctica consistirá en la lectura, análisis y reflexión en torno a las actuales 7 competencias clave que establece la LOMCE (documento anexo)

Tras este análisis y reflexión se diseñará el boceto (por ejemplo para presentar como propuesta en una reunión de claustro) de una actividad formativa relacionada con uno de los módulos formativos del Ciclo que os corresponde por vuestra formación. En la actividad se intentará desarrollar de manera activa varias de las competencias. Será necesario relacionarlo con el Curriculum oficial.

En esta práctica se centrará dentro del Grado de Técnico en Gestión Administrativa y en el módulo de Formación y orientación laboral, se propone lo siguiente:

Conocer los detalles en que se estructura y desarrolla un convenio colectivo de un sector. Debatir activamente los términos a desarrollar en una negociación colectiva y una vez finalizado el turno de exposiciones se realizará por grupos un resumen de cada uno de los convenios colectivos así como sus impresiones a través de las TIC.

A través de nuestra asignatura de FOL, hemos pensado en desarrollar las siguientes competencias:

- Sociales y cívicas.
- Comunicación lingüística.
- Iniciativa y espíritu emprendedor.
- Competencia digital.

OBJETIVOS.

Se trata de trabajar la Comunicación lingüística a través del dialogo, utilizando la comunicación oral, donde cada uno ejercerá un papel a representar. En este caso concreto será el de empresario o personal de recursos humanos o bien el del trabajador.

En definitiva dentro de la parte de debatir y discutir los términos del convenio colectivo se espera que el alumno aprenda a escuchar, hablar para comunicarse con eficacia, resolviendo los problemas que puedan surgir. Y respetando la postura contraria.

Dentro de esta actividad también vamos a trabajar la competencia social y cívica, ya que se pondrán de manifiesto en cada uno de los debates surgidos diferentes formas de comportamiento que prepararan a los alumnos para participar en la vida de una manera eficaz y constructiva en la vida social, dándole también herramientas o “tablas” para resolver conflictos.

Otro punto a trabajar es el sentido de iniciativa y espíritu emprendedor, ya que en la negociación propuesta debe asumir riesgos en las decisiones que debe plantear así como elegir un criterio propio del grupo, planificar la estrategia a defender y llevar adelante las acciones necesarias para defender sus argumentos.

Por último, vamos a desarrollar la competencia digital, ya que los alumnos respetando los grupos anteriores, deberá explicar al resto de la clase los puntos más

importantes de sus convenios colectivos a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

Para trabajar todas estas competencias y lograr los objetivos desarrollados se propone la siguiente tarea:

Conocer los detalles en que se estructura y desarrolla un convenio colectivo de un sector. Debatir activamente los términos a desarrollar en una negociación colectiva y una vez finalizado el turno de exposiciones se realizará por grupos un resumen de cada uno de los convenios colectivos así como sus impresiones a través de las TIC.

TEMPORALIZACIÓN.

El tiempo para esta actividad se realizara en tres sesiones.

En la primera se expondrá brevemente el funcionamiento de los convenios colectivos así como el estatuto de los trabajadores: estructura, detalles a tener en cuenta y aspectos que influyen tanto al trabajador como al empresario.

En la segunda sesión, se formarán grupos de 2 a 4 alumnos, donde unos asumirán el papel de empresario y el resto de representantes de los trabajadores. Se repartirá un convenio colectivo del sector siderometalúrgico (BOPZ 11/04/2014 Texto del Convenio) de la provincia de Zaragoza, pretendiendo que dicho convenio tenga una mejora en los siguientes puntos:

- Proponer fechas de vacaciones.
- Tiempo de descanso de la jornada laboral.
- Subida salarial.

El grupo que representan a los trabajadores expondrán las condiciones a la dirección produciéndose un debate entre ambos.

Los grupos los estableceremos de forma aleatoria para que se formen grupos heterogéneos de forma que ayude a conocer distintos puntos de vista. El número del grupo lo elegimos reducido para que así todos tengan oportunidad de participar.

Por último, la tercera sesión se expondrá por grupos a través de una TIC lo aprendido en cada convenio laboral, así como los aspectos más importantes del convenio de trabajadores desde el punto de vista del trabajador.

MATERIALES.

Convenio laboral de distintos sectores de la industrial
Estatuto de los trabajadores
Ordenador

ESPACIOS.

En el aula A5 de la primera planta, en el cual se encuentra es espacio adecuado para esta actividad.

PRACTICA N° 3

La práctica consistirá en la realización de una propuesta de actividad basada en la metodología de Aprendizaje y Servicio en la que se desarrollen objetivos y competencias del Curriculum de un ciclo formativo que se ajuste a vuestro perfil.

ACTIVIDAD:

Profesor responsable: Diego García Cristóbal

Materia: Formación y Orientación Laboral

Curso: 1º

Grupo: Ciclo Formativo Grado Superior de Iluminación, Captación y Tratamiento de Imagen.

Centro: CPIFP Los Enlaces.

Contenidos del módulo con los que se vincularía el APS:

Fuentes de búsqueda de empleo. Redes Sociales.

Herramientas necesarias para la inserción en el mercado laboral:

CV. Tipos.

Carta de presentación.

Test psicotécnicos

Entrevista de trabajo.

Necesidad detectada en la comunidad, servicios o posibilidades:

Vivimos auténticos dramas con el desempleo. Actualmente no es difícil encontrar familias enteras en donde no entra ningún sueldo. Para esta actividad prestaremos nuestra atención a un colectivo especialmente desfavorecido y vulnerable al desempleo como son las mujeres, amas de casa, víctimas de violencia de género.

Con esta actividad pretendemos apoyar a todas las mujeres desempleadas víctimas de violencia de género.

A través de esta actividad se facilitará a las participantes herramientas para poder realizar sus currículos, poder enfrentarse a una entrevista, mejorar su autoestima, utilizar las redes sociales como método de búsqueda de empleo y orientarles en toda la oferta de formación profesional existente en estos momentos.

Se les ayudará a:

- Realizar y mejorar su currículum y carta de presentación.
- Mejorar su motivación y autoestima.
- Realizar pruebas psicotécnicas.
- Simular una entrevista de trabajo.
- Utilizar las redes sociales como búsqueda de empleo.
- Saber buscar información sobre las ofertas educativas y para el empleo

Entidad colaboradora.

Trabajamos con la Casa de la Mujer.

C/ Don Juan de Aragón, 2 - Zaragoza 50001

Tfno.: 976 726040

Fax: 976 726041, 976 726042
E-mail: casamujer@zaragoza.es

La casa de la mujer, es una institución que pertenece al Ayuntamiento y que trabaja desde hace 30 años en favor de las mujeres. Dentro de sus acciones tienen especial relevancia las que desarrolla en favor de mujeres víctimas de violencia de género. Es a este colectivo al que nos dirigimos.

Organización del proyecto (nº de horas, agrupamientos, planificación).

Se desarrollará a lo largo de doce sesiones presenciales (cuatro semanas).

El grupo está compuesto por 15 alumnos y el grupo de mujeres es de 30.

Se dividirá la clase en grupos de tres personas: 1 alumno tutorizará a dos participantes.

Cada alumno deberá realizar las actividades descritas en la tabla de contenidos.

Tabla de Contenidos.

Sesiones	Alumnos	Mujeres
1ª y 2ª	Explicación de CV	Realización de un CV
3ª	Explicación de carta de presentación	Realización de carta de presentación
4ª y 5ª	Proyección en clase de los CV de sus “alumnas” para la corrección grupal	Participan y dan ideas en la corrección de los documentos
5ª	Corrección de test psicotécnicos	Realización de test psicotécnicos
5ª y 6ª	Explicación de redes sociales laborales y portales de empleo	Entrar en linkedin, xing, infojobs...
7ª	Fuentes de empleo tradicionales	Búsqueda de ofertas de empleo (prensa, bolsas de empleo, autocandidaturas...)
8ª	Realización y grabación de la entrevista de trabajo	Realización de la entrevista.
9ª y 10ª	Visionado entre todo el grupo de las entrevistas de trabajo. Comentarios. Lluvia de ideas: cosas a mejorar	
11ª y 12ª	Las candidatas buscan una oferta real de trabajo y sobre la misma se realiza un proceso de selección ficticio completo.	

Planificación de la evaluación del proyecto y del estudiante.

El proyecto se evaluará siguiendo los siguientes indicadores:

Indicador	Valor Esperado	Valor Real
Número de mujeres que comienzan el programa	>25	
Número de mujeres que terminan	>20	
Número de demandas de empleo reales contestadas	>5	
Número de entrevistas visionadas	>15	
Número de participantes inscritas en alguna red social laboral	>5	
Número de participantes insertadas en el mercado laboral en un plazo de un año	>1	

No valoramos la participación de los estudiantes puesto que es obligatoria.

Si todos los indicadores se cumplen consideraremos que el proyecto ha sido un éxito. En caso contrario se analizarán las causas y sus posibles soluciones.

Evaluación del estudiante.

El proyecto engloba la totalidad de una unidad didáctica que será valorada de 0 a 10 puntos. Su calificación dependerá de su propio trabajo (que será calificado por sus tuteladas) y de los resultados obtenidos por las participantes (que será calificado por el profesor).

Esta unidad didáctica supondrá un 25% de la calificación final del módulo.

Calificación del Profesor.

Elaboración correcta del CV	2,5 puntos Fallos/omisiones: - 0.5
Elaboración correcta de la carta de presentación	2,5 puntos Fallos/omisiones: - 0.5
Realización de, al menos, 5 test psicotécnicos por participante	1 punto (0.2 por cada uno)
Realización y grabación de la entrevista	2 puntos 1.5 puntos: realización de la entrevista con, al menos, 15 preguntas (- 0.15 por cada una de menos realizada o en caso de preguntas irrelevantes) 0.5 puntos: grabación correcta de la entrevista (se pedirá colaboración a profesores técnicos)
TOTAL	7 PUNTOS

Calificación de los participantes:

¿Sabe transmitir los conocimientos?	Valorar del 1 al 5
¿Es asertivo cuando corrige errores?	Valorar del 1 al 5
¿Crees que domina la materia?	Valorar del 1 al 5
¿Has logrado el objetivo pretendido al participar en este programa?	Valorar del 1 al 5
	Valor: 0 Valor: 0.15 Valor: 0.35 Valor: 0.55 Valor: 0.75
TOTAL	3 PUNTOS