

**PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA MÓDULO PROFESIONAL:  
RECURSOS HUMANOS Y DIRECCIÓN DE EQUIPOS**

Horas: 65

**CONTENIDOS:** Los mencionados de forma explícita en la **Orden de 16 de junio de 2011**, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Dirección en Cocina.

- **Contenidos impartidos durante la 1ª Evaluación parcial:**

U.D.0 Introducción del módulo (1 hora)

U.D.1 El valor de los Recursos Humanos (8 horas)

U.D.2 La Planificación de los Recursos Humanos (8 horas)

U.D.3 Reclutamiento, selección y orientación (8 horas)

U.D.4 La evaluación del desempeño (8 horas)

U.D.5 La motivación y el liderazgo (4 horas)

- **Contenidos de la 2ª Evaluación parcial:**

U.D.5 La motivación y el liderazgo (12 horas)

U.D.6 Plan de Acogida e integración del personal (8 horas)

U.D.7 El Plan de formación (8 horas)

**CONTENIDOS TRANSVERSALES:**

- I. **Coeducación.** Se trabajará desde el desarrollo de las diferentes actividades propuestas la importancia de la habilidad de trabajar en equipo
- II. **Educación para la salud.** Se desarrollarán temas relacionados con la higiene y los buenos hábitos personales para potenciar el interés por fomentar nuestra salud y crecimiento personal
- III. **Educación para la paz, convivencia, el respeto y la igualdad.** A través de las actividades de debates, lectura de texto, noticias de interés se potenciará valores imprescindible para el desempeño de su labor profesional
- IV. **Educación ambiental.** Se abordará el problema de la generación de residuos y la necesidad actual de concienciarnos de la responsabilidad personal y laboral de reciclar y utilizar medidas que reduzcan el impacto medioambiental

**RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN:** Los recogidos en la **Orden de 16 de junio de 2011**, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Dirección en Cocina.

**ACTIVIDADES DIDÁCTICAS:**

**UT 1:** Lectura y análisis de resultados económicos relacionados con el sector turístico. Debate sobre la necesidad en el sector de llevar a cabo una gestión de Recursos Humanos basada en la formación y la profesionalización. Búsqueda en internet sobre datos relativos al empleo en el sector turístico. Resumen de las distintas categorías y responsabilidades de los trabajadores del sector de hostelería.

**UT 2:** Caso práctico sobre la subjetividad y complejidad de llevar a cabo una gestión de recursos humanos en la empresa de restauración. Lectura y debate sobre las necesidades de formación y las

carencias del sector en la actualidad. Exposición sobre el proceso de planificación de recursos humanos. Búsqueda de información sobre la demanda y oferta de recursos humanos. Caso práctico en el que los alumnos diseñaran la plantilla necesaria describiendo las tareas, actividades del persona que ocupará cada uno de los puestos de un departamento determinado. Explicación y aplicación práctica de un profesiograma y perfiles profesiográficos.

UT 3: Debate inicial sobre la importancia de la profesionalización en el reclutamiento de personal. Explicación del proceso de reclutamiento. Análisis de diferentes ofertas donde se describe el perfil del candidato del puesto de trabajo ofertado. Análisis de las diferentes fuentes de reclutamiento. Debate sobre los reclutamientos externos e internos. Lectura de prensa y cuestionario final de la unidad. Los alumnos formularan y realizaran entrevistas (role play).

UT. 4 Explicación de la importancia de la evaluación del desempeño. Análisis de diferentes métodos de evaluación de desempeño. Cálculo de tiempos y realización de casos prácticos en hostelería.

UT.5 Cuestionario y test inicial sobre la motivación. Debate sobre las necesidades e importancia de la motivación del personal de una empresa de restauración. Análisis de casos por grupos y puesta en común de las conclusiones acordadas por cada grupo. Exposición y explicación sobre las diferentes teorías de la motivación. Explicación de las diferentes teorías de dirección. Análisis de las capacidades de cada alumno de liderar un grupo de trabajo a través de una encuesta. Realización de role play en el que los alumnos serán líderes en la organización de determinada tarea estipulada por el profesor. Los demás evaluarán su desempeño. Lectura y debate final sobre la necesidad de trabajar en grupo y las carencias de las empresas españolas en relación al desarrollo de trabajos en equipos.

UT 6. Descripción y explicación de la utilidad del Plan de Acogida en las empresas. Análisis y realización de un Plan de Acogida. Debate final y resumen de conclusiones e ideas principales

UT. 7 Explicación de la importancia de llevar a cabo un plan de formación. Análisis y confección de un plan de formación para un caso práctico dado

**Actividades de refuerzo/ampliación.** A aquellos alumnos/as que tengan dificultades durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, se les pedirá la repetición sistemática de pequeñas prácticas centradas en la asimilación de los contenidos mínimos del módulo. Como actividades de ampliación, para aquellos alumnos/as que hayan demostrado un especial interés en los contenidos propuestos o una especial consecución de los objetivos, se contemplará la posibilidad de pedirles trabajos de investigación en los que vayan relacionando contenidos tratados en las distintas unidades de trabajo.

**Actividades de evaluación.** La evaluación de los contenidos se realizará a través de las actividades propuestas para cada unidad de trabajo, de las pruebas escritas que se programarán para cada una de aquellas y de la observación en clase.

**Actividades de recuperación.** Se centrarán en la repetición de las actividades solicitadas (primero con ayuda de la profesora como guía para después, ir pidiéndoles progresivamente mayor autonomía en la realización de éstas), y la realización de pruebas escritas centradas en los contenidos mínimos.

#### **CRITERIOS DE CALIFICACIÓN:**

La evaluación será continua y formativa y tendrá como fin esencial determinar en qué medida se van

alcanzando los resultados de aprendizaje del módulo, por lo que se podrán introducir las modificaciones que se consideren necesarias en la metodología y las estrategias utilizadas.

Se realizará una evaluación inicial en el mes de octubre, una evaluación parcial en el mes de diciembre, una segunda evaluación parcial en el mes de marzo y una última evaluación final en el mes de junio en base a:

- Criterios aptitudinales: Referidos a la profundidad con la que sea tratada cada Unidad de Trabajo.
- Criterios actitudinales: Referidos al comportamiento en clase, la relación con los compañeros, integración al grupo, iniciativa y atención concentrada. **Se tendrá muy en cuenta la puntualidad como base para la creación de buenos hábitos para la futura inserción laboral.**

Los criterios de calificación en las evaluaciones parciales serán los siguientes:

- Pruebas escritas: Un **50 %** será el resultado de las pruebas objetivas realizadas sobre los contenidos conceptuales.
  - Trabajos: Un **30 %** de la nota corresponderá a trabajos y actividades desarrolladas sobre los contenidos conceptuales tratados en clase. La presentación de los diferentes trabajos o actividades deberá realizarse en la fecha establecida previamente, salvo presentación de la debida justificación, en cuyo caso se admitirá en fecha posterior.
  - Asistencia y participación: Un **20 %** será resultado de la actitud positiva y la participación en clase.
- Para aprobar el módulo, en cada una de las evaluaciones, se deberá obtener una calificación media de 3 puntos (antes de aplicar el porcentaje de ponderación) en cada una de los bloques de contenidos a evaluar.
  - Al finalizar cada trimestre académico se realizará un examen escrito de evaluación en el que se recogerán todos los contenidos impartidos durante dicho período.
  - No se recogerá ningún trabajo o actividad fuera de la fecha establecida para su entrega, salvo que se justifique debidamente la imposibilidad de su entrega, por lo que se tendrán en cuenta los mismos criterios que para la justificación de faltas de asistencia a clase.
  - El alumno/a que supere el 25% de faltas, justificadas o no, perderá el derecho de evaluación continua y sólo podrá presentarse a los exámenes de la evaluación final.
  - La falta de asistencia a las horas previas a la realización de una prueba escrita, se considerará como una actitud negativa, a valorar en la evaluación del módulo. También se considerará una actitud negativa el no traer a clase el material escolar que la profesora haya determinado.
  - Sólo se considerarán faltas de asistencia justificadas aquellas que se acrediten debidamente

mediante documento escrito: certificado médico, deber inexcusable, etc.

- Las sesiones de recuperación se realizarán antes de la última evaluación parcial, prestando especial atención a las carencias observadas en el proceso de aprendizaje de los alumnos:
  - Se realizarán exámenes escritos en base a los contenidos mínimos marcados.
  - Se considerará apto con una nota mínima de 5.
  - Las actividades o trabajos no presentados o calificados como no aptos, deberán presentarse o repetirse hasta que su evaluación sea positiva.

#### **Recuperación de contenidos no superados:**

- El alumnado que no supere el módulo en evaluación parcial deberá asistir a clase durante el período comprendido entre la última evaluación parcial y la evaluación final. Durante dicho período se realizarán las oportunas pruebas escritas y se programarán actividades encaminadas a la evaluación positiva del módulo.
- Los alumnos/as que hayan obtenido una calificación final positiva podrán mejorar dicha calificación mediante las oportunas pruebas escritas y actividades que se planteen durante el período anteriormente citado.

**PROFESOR/A RESPONSABLE DEL MÓDULO PROFESIONAL DURANTE EL CURSO 2015-16**

Noelia Ramírez Ortiz