



MÁSTER UNIVERSITARIO EN FORMACIÓN DEL PROFESORADO DE SECUNDARIA,
BACHILLERATO, CICLOS, ESCUELAS DE IDIOMAS Y ENSEÑANZAS DEPORTIVAS

DESARROLLO DE LA MARCA PERSONAL EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Presentado por:

CRISTINA PUCHADES PERPIÑÁ

Dirigido por:

ESTHER CAMARASA GIMENO

CURSO ACADÉMICO

2022/2023

Resumen

En este Trabajo de Fin de Máster se analiza la programación didáctica del módulo de Formación y Orientación Laboral en el Ciclo Superior de Gestión de Alojamientos Turísticos del Centro de Formación Profesional Altaviana de Valencia. Se detallan las propuestas de modificación de cada apartado de la programación, así como la introducción de nueva información que se considera necesaria para tener una programación didáctica completa y adaptada a las necesidades educativas actuales. Por otro lado, se desarrolla la Unidad Didáctica de la búsqueda de empleo desde el enfoque del desarrollo de la marca personal, como elemento clave para la obtención de un empleo adecuado para cada persona y en el que alcance la realización personal y profesional.

Palabras clave: Formación y Orientación Laboral, programación didáctica, Unidad Didáctica, Búsqueda de empleo, marca personal, autoconocimiento, competencias, habilidades, valores.

Abstract

In this Final Master's Project, the didactic programming of the Formation and Labour Orientation module is analysed for the Higher Cycle of Tourist Accommodation Management of the Altaviana Professional Training Center in Valencia. The proposals for modification of each section of the program are detailed, as well as the introduction of new information that is considered necessary to have a complete didactic program adapted to current educational needs. On the other hand, the Didactic Unit of the job search is developed with the focus on the development of the personal brand, as a key element for obtaining a suitable job for each person and in which personal and professional fulfilment is achieved.

Keywords: Formation and Labour Orientation, didactic programming, Didactic Unit, Search of Employment, personal branding, self-knowledge, abilities, skills, values.

ÍNDICE

Introducción.....	7
Justificación.....	7
Objetivos.....	9
Presentación de capítulos.....	10
Metodología	10
Marco normativo estatal y específico de la comunidad autónoma	11
Contextualización del centro educativo	14
Ubicación y entorno	14
Características principales.....	14
Oferta educativa	15
Instalaciones	17
Organización y estructura de los departamentos.....	17
Alumnado	18
Documentos básicos del Centro	19
Actividades extraacadémicas y complementarias	20
Relación con otras instituciones	21
Análisis y propuestas de mejora de la programación didáctica.....	21
Resumen de modificaciones	43
Propuestas de mejora adicionales	45

Innovación educativa.....	53
Desarrollo de la unidad didáctica.....	57
Descripción y contextualización.....	57
Conocimientos previos de los alumnos.....	57
Normativa estatal.....	58
Normativa autonómica.....	59
Enfoque de la unidad de búsqueda activa de empleo: la marca personal.....	60
Salidas profesionales.....	61
Definición y características generales de la unidad didáctica.....	62
Desarrollo de las sesiones.....	65
Criterios de evaluación, instrumentos y rúbricas.....	74
Posibles proyectos de innovación o investigación educativa.....	78
Conclusiones.....	79
Referencias bibliográficas.....	82
Webgrafía.....	83
Legislación citada.....	85
Anexos.....	88
1. Programación didáctica Formación y Orientación Laboral Altaviana.....	88
2. Presentación búsqueda de empleo (ciclo Gestión de Alojamientos Turísticos).....	88
3. Método del caso para la marca personal.....	88
4. Cuentos Jorge Bucay.....	88

TABLAS

Tabla 1. Normativa estatal.....	12
Tabla 2. Normativa autonómica	13
Tabla 3. Oferta de ciclos en Altaviana	15
Tabla 4. Departamentos y órganos de gobierno de Altaviana	18
Tabla 5. Propuesta de contenidos y temporalización de FOL.....	28
Tabla 6. Sistemas de evaluación alternativos al tipo test	37
Tabla 7. Resumen de modificaciones programación didáctica	43
Tabla 8. Normativa estatal para la búsqueda de empleo	58
Tabla 9. Normativa autonómica para la búsqueda de empleo	59
Tabla 10. Objetivos, contenidos, competencias, recursos, tiempo y espacio	62
Tabla 11. Metodología, actividades y atención a la diversidad	63
Tabla 12. Desarrollo de la sesión 1	65
Tabla 13. Desarrollo de la sesión 2	66
Tabla 14. Desarrollo de la sesión 3	68
Tabla 15. Desarrollo de la sesión 4	70
Tabla 16. Desarrollo de la sesión 5	71
Tabla 18. Desarrollo de la sesión 7	73
Tabla 19. Instrumentos de evaluación para las 7 sesiones.....	74
Tabla 20. Registro de notas para medir la participación	74
Tabla 21. Rúbrica del proyecto de diario laboral y método del caso	75
Tabla 22. Rúbrica de la exposición del método del caso	76

Tabla 23. Rúbrica de la carta de presentación y currículum	77
--	----

FIGURAS

Figura 1. Cocina y restaurante de Altaviana	17
Figura 2. Contenidos y temporalización de FOL de Altaviana	25
Figura 3. Estrategias didácticas propuestas	34
Figura 4. Principales características del Ciclo GAT	48
Figura 5. Valores a transmitir por los docentes.....	52
Figura 6. Habilidades transversales a trabajar con los alumnos	53
Figura 7. DAFO búsqueda de empleo para los alumnos de GAT	60
Figura 8. Salidas profesionales del ciclo GAT	61

Introducción

Justificación

La educación ejerce una gran influencia en los jóvenes, por lo que es un activo importante que hay que cuidar y que hay que trabajar de manera constante. Por medio de ella pueden formarse buenas personas, profesionales y ciudadanos que contribuyan a crear un mundo mejor.

La educación debe ser flexible y evolucionar en una sociedad cada vez más líquida con cambios sociales, tecnológicos, económicos o políticos entre otros con los que se presentan nuevos objetivos.

Por ello, todo docente tiene la responsabilidad de observar estos cambios y adaptar a ellos sus objetivos de aprendizaje, contenidos, metodología, recursos y estilo para conseguir una educación de calidad y eficaz.

Es muy importante que los centros lleven a cabo una buena planificación de la docencia por medio de programaciones didácticas, que se ajusten a las características de cada curso y ciclo y a la realidad actual del alumnado y que se revisen y cambien para poder aportar un valor real a las clases.

El desarrollo del presente trabajo de fin de máster se realiza en base a los conocimientos adquiridos durante el curso, así como a la experiencia en el centro de formación profesional Altaviana de Valencia, en la especialidad de formación y orientación profesional (FOL).

Hoy en día los profesores y profesoras se enfrentan a un gran reto: a una juventud con carencias de aptitudes y competencias necesarias para la búsqueda de empleo, así como con escasez de valores.

Los jóvenes están integrados totalmente en la era de la digitalización por lo que están enganchados a las redes sociales e inmersos en las pantallas y esto les ha perjudicado en el desarrollo de determinadas habilidades. También ha provocado que

tengan dificultades para prestar atención en clase y en muchas ocasiones se encuentran dispersos.

Por otro lado, algunos estudiantes no están motivados con sus estudios porque no cumplen sus expectativas, porque la elección ha sido consecuencia de no obtener nota para la formación que les gustaba o porque sencillamente no sabían que hacer.

Además, en general están desorientados, tienen bajo nivel de autoconocimiento, no tienen claros sus objetivos y prioridades profesionales y tienen dificultades para saber venderse bien tanto en las redes, como en el currículum y como en las entrevistas. A esto se suma la falta de experiencia laboral y la cultura del mínimo esfuerzo.

Como respuesta a las necesidades descritas, se proponen varias mejoras en la programación didáctica basadas en la enseñanza de competencias y habilidades de forma transversal a todas las unidades didácticas y en la transmisión de valores. De esta forma, el alumnado podrá desarrollar su marca personal con el objetivo de ser buenos profesionales y buenas personas.

Además, para que el personal docente pueda llevar a cabo estas funciones, se le proponen criterios de evaluación para ellos mismos y principios de motivación al alumnado que le permitan estar en constante mejora y sacar partido a las metodologías, actividades y a los recursos.

Por otro lado, la unidad didáctica desarrollada de búsqueda de empleo, permitirá al alumnado descubrir, trabajar y creer en su marca personal mediante diferentes actividades y conocimientos. Su marca personal será la herramienta fundamental para solventar los obstáculos que tienen y adquirir habilidades para afrontar la búsqueda de empleo con motivación y de manera eficaz. La marca personal no se transmitirá únicamente como la reflejada en las redes, si no como aquella que nace desde un proceso de autoconocimiento sincero, de reflexión acerca de las inquietudes y preferencias a nivel laboral y del establecimiento de un plan de acción que de importancia a las áreas a mejorar. A partir de

este proceso de reflexión y de análisis, se ayudará al alumnado a dar a conocer la marca de identidad propia en el currículum, en las entrevistas y en las redes sociales.

Además, se destacará la importancia de que exista coherencia entre la marca definida y aquella marca que dan a conocer y de que muestren autenticidad. Con este trabajo de desarrollo de marca personal tanto por medio de herramientas de uso interno como de uso externo, los alumnos y alumnas lograrán una mejor inserción en el mercado laboral y una trayectoria profesional más satisfactoria, puesto que la estrategia estará meditada, trabajada y será acorde a su persona, a su marca personal.

Objetivos

Los objetivos del trabajo de final de máster son los siguientes:

Objetivos generales:

- Análisis de la programación didáctica actual del Ciclo de Formación Profesional Superior de Gestión de Alojamientos Turísticos (GAT).
- Creación de la unidad didáctica de búsqueda de empleo del módulo de formación y orientación laboral desde el trabajo de la marca personal para el Ciclo de Formación Profesional Superior de Gestión de Alojamientos Turísticos.

Objetivos específicos:

- Evaluación de las diferentes partes de la programación didáctica actual del Ciclo de Formación Profesional Superior de Gestión de Alojamientos Turísticos con el fin de detectar posibles errores o de incluir propuestas de mejora.
- Desarrollo de los elementos que componen la unidad didáctica de búsqueda de empleo del módulo de formación y orientación laboral para el Ciclo de Formación Profesional Superior de Gestión de Alojamientos Turísticos.

Presentación de capítulos

El desarrollo del trabajo se realiza a través de los siguientes capítulos:

- Introducción del TFM: incluye la justificación del trabajo, los objetivos y la metodología.
- Marco normativo: detalla la normativa tanto estatal como autonómica en materia de educación, aplicable al Ciclo Superior de Gestión de Alojamientos Turísticos.
- Contextualización del centro: se explican las características principales, oferta educativa, instalaciones, departamentos, alumnado, documentos básicos, actividades extracurriculares y relación con otras instituciones.
- Estudio de la programación didáctica de Formación y Orientación Laboral: se analiza cada una de las partes, se proponen modificaciones y se introducen otros aspectos de mejora.
- Creación de la unidad didáctica: se detalla la unidad didáctica de desarrollo de la marca personal en la búsqueda de empleo para el Ciclo Superior de Gestión de Alojamientos Turísticos.
- Posibles proyectos de investigación o innovación educativa relacionados con las necesidades sociales actuales, con las propuestas de mejora de la programación y con el enfoque de la unidad didáctica.
- Conclusiones: resumen de ideas principales del trabajo final de máster.

Metodología

La metodología empleada es la siguiente:

- Estudio de las principales características del Centro de Formación Profesional.
- Extracción de la normativa estatal y autonómica sobre educación.

- Planteamiento de necesidades actuales en el alumnado tanto a nivel general como en el centro.
- Comprensión de los elementos que componen una programación didáctica completa y de la actual normativa por la que se rige y comparación con la programación didáctica empleada en el centro de formación profesional.
- Análisis DAFO de la búsqueda de empleo en los jóvenes para determinar el enfoque de la unidad didáctica.
- Estudio de los objetivos, contenidos, competencias y criterios de evaluación de la unidad de búsqueda de empleo según normativa estatal y autonómica.
- Fijación de objetivos y contenido específicos en base a las necesidades detectadas en el análisis DAFO.
- Creación de metodologías creativas que contribuyan a solucionar las carencias detectadas, concreción de recursos a emplear y calendarización de las sesiones.

Marco normativo estatal y específico de la comunidad autónoma

La norma base desde la que se rige la educación como un derecho fundamental para todos se recoge en el artículo 27 de la Constitución Española.

A partir de esta norma, se detalla a continuación la normativa estatal y de la Comunidad Valenciana tanto a nivel general en diferentes aspectos de la educación como en la normativa referida al ciclo superior de formación profesional de gestión de alojamientos turísticos.

Tabla 1

Normativa estatal

Constitución Española
<ul style="list-style-type: none"> - Constitución Española del 1978. Aprobada por las Cortes Generales en sesiones plenarias del Congreso de los Diputados y del Senado celebradas el 31 de octubre de 1978, ratificada por el pueblo español en referéndum de 6 de diciembre de 1978 y sancionada por S.M. el Rey ante las Cortes el 27 de diciembre del mismo año.
Ley Orgánica de Educación
<ul style="list-style-type: none"> - Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, BOE núm. 106, de 4 de mayo de 2006 modificada por Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, BOE 340, de 30 de diciembre de 2020. (En adelante LOE modificada por LOMLOE o únicamente LOMLOE).
Ordenación general
<ul style="list-style-type: none"> - Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, que establece la ordenación general de la Formación Profesional en el sistema educativo.
Evaluación
<ul style="list-style-type: none"> - Real Decreto 984/2021, de 16 de noviembre, por el que se regulan la evaluación y la promoción en la Educación Primaria, así como la evaluación, la promoción y la titulación en la Educación Secundaria Obligatoria, el Bachillerato y la Formación Profesional.
Promoción
<ul style="list-style-type: none"> - Real Decreto 984/2021, de 16 de noviembre, por el que se regulan la evaluación y la promoción en la Educación Primaria, así como la evaluación, la promoción y la titulación en la Educación Secundaria Obligatoria, el Bachillerato y la Formación Profesional. - Orden EFP/279/2022, de 4 de abril, por la que se regulan la evaluación y la promoción en la Educación Primaria, así como la evaluación, la promoción y la titulación en la Educación Secundaria Obligatoria, el Bachillerato y la Formación Profesional en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación y Formación Profesional.
Regulación para el empleo
<ul style="list-style-type: none"> - Ley 30/2015, de 9 septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.
Implantación, modificación, suspensión
<ul style="list-style-type: none"> - Orden de 24 de septiembre de 2013 sobre el procedimiento, plazo y requisitos para la implantación, modificación y supresión de enseñanzas de la formación profesional.
Currículum y programación didáctica Ciclo Superior de Gestión de Alojamientos Turísticos
<ul style="list-style-type: none"> - 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. - Orden EDU/2254/2009, de 3 de julio, por la que se establece el currículum del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 2

Normativa autonómica

Evaluación
<ul style="list-style-type: none"> - Orden 79/2010, de 27 de agosto, de la Consellería de Educación, por la que se regula la evaluación del alumnado de los ciclos formativos de Formación Profesional del sistema educativo en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana.
Tutoría y orientación académica
<ul style="list-style-type: none"> - Decreto 72/2021, de 21 de mayo, del Consell, de organización de la orientación educativa y profesional en el sistema educativo valenciano. - Decreto 135/2014, de 8 de agosto, del Consell, por el que se regulan los ciclos formativos de Formación Profesional Básica en el ámbito de la Comunitat Valenciana.
Convivencia
<ul style="list-style-type: none"> - Decreto 136/2012, de 14 de septiembre, del Consell, por el que modifica el Decreto 233/2004, de 22 de octubre, por el que se creó el Observatorio para la Convivencia Escolar en los Centros de la Comunitat Valenciana. - Orden 62/2014, de 28 de julio, de la Consellería de Educación, Cultura y Deporte, por la que se actualiza la normativa que regula la elaboración de los planes de convivencia en los centros educativos de la Comunitat Valenciana y se establecen los protocolos de actuación e intervención ante supuestos de violencia escolar.
Reclamación de calificaciones
<ul style="list-style-type: none"> - Orden 32/2011 de 20 de diciembre de la Conselleria de Educación, Formación y Empleo, por la que se regula el derecho del alumnado a la objetividad en la evaluación, y se establece el procedimiento de reclamación de calificaciones obtenidas y de las decisiones de promoción, de certificación o de obtención del título académico que corresponda.
Calendario escolar
<ul style="list-style-type: none"> - Resolución de 14 de junio de 2022, del director general de Centros Docentes, por la que se fija el calendario escolar del curso académico 2022-2023 en la Comunitat Valenciana. [2022/5675].
Currículum y programación didáctica Ciclo Superior de Gestión de Alojamientos Turísticos
<ul style="list-style-type: none"> - Orden de 29 de julio de 2009, de la Conselleria de Educación por la que se establece para la Comunitat Valenciana el currículum del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos. [2009/9800].

Fuente: elaboración propia.

Contextualización del centro educativo

En este apartado se explican las características del centro del que se presenta una propuesta de mejora de la programación didáctica del módulo de formación y orientación laboral en el ciclo de Gestión de Alojamientos Turísticos y para el que se crea una unidad didáctica de búsqueda de empleo para dicho ciclo.

Es importante conocer los aspectos internos del centro educativo y el entorno que le rodea y tenerlo en cuenta para el análisis y planteamiento de cambios en una programación didáctica, así como para el enfoque de una nueva unidad didáctica.

Ubicación y entorno

El centro de formación profesional Altaviana es un centro concertado que se encuentra entre dos de las avenidas principales de la ciudad de Valencia, la Avenida Blasco Ibáñez y la Avenida Primado Reig, en la zona de Universidades, en el distrito de Mestalla y a 2,4 km del centro de la ciudad.

El barrio tiene un nivel socio económico medio-alto, está bien comunicado por medio de varias líneas de autobús, de metro, de taxi y parada de alquiler de bicicletas. Dispone de variedad de comercios, supermercados, restauración y zonas ajardinadas y el nivel de delincuencia es muy bajo.

Características principales

Altaviana es un Centro de Formación Profesional que lleva en funcionamiento desde el año 1974, por lo que está muy consolidado. Se fundó con el objetivo de crear profesionales bien cualificadas en el sector de la hostelería, la restauración y el turismo. Posteriormente, el centro amplió su formación a ciclos del área sociocultural. Es un centro pionero en formación profesional para la mujer.

Se caracteriza por ofrecer una formación no solo a nivel académico sino también a nivel humano y social. Apuesta por una educación rica en valores que se trasmite de forma

transversal en cualquier módulo o ciclo. Su filosofía es enseñar a ser tanto el o la profesional, como la persona que las empresas buscan.

Oferta educativa

Los ciclos que se imparten en este centro de formación profesional son de grado medio y de grado superior y son los siguientes:

Tabla 3

Oferta de ciclos en el Centro de Formación Profesional Altaviana

Ciclos grado superior
<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de cocina. Presencial y online. - Educación Infantil. Presencial y online. - Gestión de Alojamientos turísticos. Presencial y online.
Ciclos grado medio
<ul style="list-style-type: none"> - Cocina y gastronomía. Presencial. - Panadería y repostería. Presencial. - Atención a personas dependientes. Presencial y online.

Fuente: elaboración propia.

En estos ciclos se integra la formación práctica en empresas tanto en España como en el extranjero. En el centro educativo se esfuerzan por conseguir prácticas de calidad para su alumnado, así como por tener un alto porcentaje de inserción laboral. Altaviana fue de los primeros centros de la Comunidad Valenciana en poner en marcha un proyecto de formación profesional dual en el año 2013.

Además, el centro apuesta por la formación internacional mediante las siguientes líneas de actuación:

- Estudio de idiomas y preparación de exámenes oficiales.
- Posibilidad de obtener el certificado NVQ (National Vocational Qualification), que es una titulación profesional británica con reconocimiento internacional en el área de hostelería.
- Formación en centros de trabajo en el extranjero.

- Proyectos Europeos gracias a convenios establecidos con diferentes entidades, en Europa y en otros países del mundo que favorecen la movilidad de profesores y alumnos para hacer prácticas y estancias formativas en el extranjero. Entre los proyectos, se encuentran los programas de solidaridad para trabajar las competencias profesionales, lingüísticas y habilidades interpersonales con jóvenes en riesgo de exclusión social, con el objetivo de conseguir la movilidad transnacional.

El centro también ofrece otros cursos cortos monográficos relacionados con los ciclos de formación profesional y están destinados tanto a particulares como a empresas.

Por otro lado, el centro lleva a cabo programas de innovación educativa, algunos de ellos mediante sesiones semanales grupales:

- BeLeader: es un programa educativo con el que se trabajan competencias personales y profesionales en el área de liderazgo.
- TalentLab: en este proyecto, se lleva a cabo un seguimiento a cada alumna y alumno trabajando todas sus competencias y enseñándole desarrollar su potencial. Ha sido premiado por la Conselleria de Educación.
- Integratech: proyecto para mejorar las competencias tecnológicas del alumnado.
- Integra'm: proyecto para la integración del alumnado con necesidades especiales.
- Life Foster: proyecto que pretende sensibilizar sobre el problema del desperdicio de alimentos y del almacenamiento óptimo de alimentos.
- Pastry Chef: sobre técnicas y tendencias innovadoras en pastelería.
- My Choco: programa en el que el alumnado de pastelería puede realizar prácticas de 30 días en Italia y en Bélgica.

El centro también destaca por el seguimiento continuo a sus alumnos y alumnas mediante la realización de tutorías individuales en las que se trabaja la autoestima, el autocontrol y la solidaridad, entre otros aspectos.

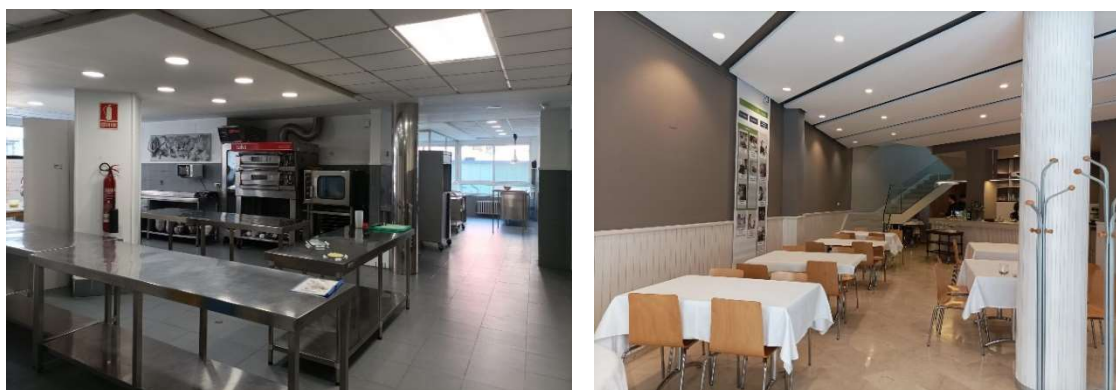
Instalaciones

Altaviana cuenta con instalaciones totalmente equipadas y adaptadas al desarrollo de los diferentes ciclos. Cada ciclo tiene su aula propia en la que se imparten todos los módulos. También hay varias salas para tutorías, salas de reuniones, despachos para el equipo directivo y docente, biblioteca, aula de informática, una capilla, aseos, máquinas expendedoras de café y comida.

Cabe destacar la presencia de una gran cocina en la que se llevan a cabo las actividades de los ciclos de Dirección de cocina, cocina y gastronomía y pastelería y repostería y además dispone de restaurante en planta baja abierto al público externo al centro y en los que el alumnado de los ciclos mencionados realiza su formación práctica.

Figura 1

Fotografías de la cocina y restaurante del Centro de Formación Profesional Altaviana



Fuente: elaboración propia.

Organización y estructura de los departamentos

Los departamentos se estructuran en relación a los ciclos formativos que se imparten, así como en base a otros servicios de apoyo y son los que se detallan a continuación.

Tabla 4

Departamentos y órganos de gobierno del Centro de Formación Profesional Altaviana

Departamentos
<ul style="list-style-type: none"> - Departamento de cocina, pastelería y servicios: 9 personas. - Departamento de gestión de alojamientos turísticos: 5 personas. - Departamento de idiomas: 4 personas. - Departamento de orientación: 1 persona. - Departamento de servicios socioculturales: 6 personas. - Departamento de formación ocupacional y continua: 1 persona. - Departamento de formación en el centro de trabajo: 3 personas. - Personal de Administración y Servicios: 6 personas.
Órganos de gobierno
<p>Órganos unipersonales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Directora - Jefa de estudios - Secretaria del centro - Gerente - Jefes departamento <p>Órganos colegiados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Junta Directiva: Presidenta, Vicepresidente, Secretaria, Tesorera y 3 vocales - Equipo Directivo: Directora, Jefa de estudios, Secretaria, Gerente, Subdirectora de desarrollo de negocio - Consejo escolar - Claustro de profesores

Fuente: elaboración propia.

Alumnado

La mayoría de los estudiantes del centro son chicas y españolas, aunque también hay alumnado de diferentes procedencias como Marruecos, Líbano, Colombia, Venezuela, Perú y Bélgica entre otros países.

Además, casi todos son jóvenes menores de 25 años y sin hijos. Algunos de ellos han tenido experiencia laboral o incluso están trabajando en la actualidad. El porcentaje de alumnos con necesidades educativas especiales es escaso. Muchos de los estudiantes acceden al centro mediante transporte público.

Los alumnos, en su mayoría, han escogido estudiar un ciclo formativo motivados por la materia. En cambio, otros lo han hecho como alternativa a otra formación a la que no han podido acceder por nota de corte y otros porque no tenían clara su orientación profesional.

Con anterioridad al ciclo formativo han estudiado Enseñanza Secundaria Obligatoria, Bachiller, o incluso Grado. Algunos alumnos y alumnas de los que estudian un Ciclo de Grado Medio, tienen intención de continuar estudiando. Parte de los que estudian Grado Medio o Grado Superior tienen idea de emprender un negocio.

Por lo general, los estudiantes no son conflictivos y el ambiente en el centro es familiar y acogedor.

Documentos básicos del Centro

A continuación se describen brevemente los documentos institucionales básicos del centro:

Proyecto Educativo de Centro (PEC): define los rasgos característicos del centro, sus objetivos y estructura organizativa. Altaviana tiene el objetivo de formar a buenos profesionales y a buenas personas e insertarlas en el mundo laboral. Busca la formación integral de los alumnos, no solo la formación académica sino también el desarrollo de competencias y habilidades personales y la formación en valores y principios éticos. Tienen vocación de servicio a la sociedad, por lo que realizan muchos proyectos de voluntariado, buscan la innovación y tiene una estrecha relación con el tejido valenciano empresarial para tratar de encontrar prácticas de calidad. Cuenta con una bolsa de empleo activa y en constante evolución.

Sus principios son: empleabilidad, excelencia en la calidad de la enseñanza y profesionalidad. Los valores sobre los que se basa su proyecto educativo son: la importancia del trabajo bien hecho, la libertad, la responsabilidad personal, el respeto a los demás, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y el reconocimiento social de los trabajos relacionados con el sector servicios.

Proyecto Curricular de Etapa (PCE): define las enseñanzas y directrices de los currículos. Se realiza para cada uno de los Ciclos de Grado Medio y Superior por cada una de las familias profesionales. Engloba los contenidos del currículo atendiendo a la normativa

estatal y autonómica. Cada programación incluye: competencias, objetivos, contenidos, actividades, temporalización de las unidades temáticas, metodología, recursos didácticos, criterios y procedimiento de evaluación, actividades de refuerzo, atención a la diversidad y adaptaciones curriculares. Además, en todos los ciclos se imparten sesiones sobre competencias sociales y gestión emocional y sobre nuevas tecnologías en el entorno de trabajo.

Programación General Anual (PGA): planifica y organiza el funcionamiento del centro para cada curso. Recoge información sobre el alumnado, el equipo docente, los materiales y recursos empleados, los módulos de cada ciclo y qué docente lo imparte, actividades especiales con los alumnos como salidas fuera del centro, fechas de las evaluaciones y organización del personal por departamentos.

Reglamento de Régimen Interno: conjunto de normativa del centro. Define los principios y objetivos generales, características del centro, derechos y deberes, plan de educación, normativa de convivencia, el conjunto de profesores, alumnado, personal de otras áreas del centro, las familias, el plan de educación, la estructura organizativa, los órganos de gobierno y los órganos de coordinación educativa entre otros aspectos.

Plan de convivencia: plan que pretende facilitar la convivencia y el buen ambiente en el centro. Detalla el procedimiento de actuación ante diversas situaciones problemáticas que puedan darse. Se promueve el respeto, la libertad, la tolerancia y la responsabilidad. La Comisión de Convivencia que depende del Consejo Escolar se encarga de desarrollar, evaluar y coordinar las actividades ideadas en el plan de convivencia.

Actividades extraacadémicas y complementarias

Altaviana cuida tanto el aprendizaje académico como humano y social para que los alumnos y alumnas tengan una formación integral por medio del trabajo de diferentes competencias. Por ello, realiza actividades complementarias a la formación en el aula.

Algunas de estas actividades se realizan en colaboración con asociaciones culturales con amplia experiencia en programas de juventud. Entre las actividades se encuentran las estancias profesionales en el extranjero, realización de jornadas profesionales, voluntariado con niños, mayores y discapacitados, coro, teatro, cine o los debates.

Relación con otras instituciones

El centro colabora con algunas instituciones como Ayuntamientos, la Cámara de Comercio de Valencia, la Academia Valenciana de Gastronomía, los Mercados Valencianos (Ruzafa y Central) y la Feria de Valencia. Participa en la feria Gastrónoma y colabora con Valencia Inserta en los programas de inserción laboral. En la actualidad, cuenta con una red de más de 120 empresas que colaboran tanto en la realización de las formaciones en centros de trabajo como de los proyectos de formación profesional dual. La colaboración con el mundo empresarial es un pilar básico ya que garantiza la calidad de la Formación Profesional.

Análisis y propuestas de mejora de la programación didáctica

A continuación, se presenta un análisis de la programación didáctica del centro de formación profesional Altaviana del módulo de formación y orientación laboral en el ciclo superior de gestión de alojamientos turísticos. La programación didáctica completa puede verse en el apartado de anexos.

La programación didáctica del centro Altaviana se estructura del siguiente modo:

1. Introducción y justificación: marco legislativo.
2. Objetivos Generales.
3. Competencias personales, profesionales y sociales.
4. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación.
5. Contenidos y secuenciación de las unidades didácticas.

6. Metodologías.
7. Evaluación: procedimientos e instrumentos de evaluación y calificación.
8. Atención al alumnado con características educativas específicas.
9. Actividades complementarias: salidas profesionales e invitados al aula.
10. Materiales, recursos didácticos y referencias bibliográficas.

Introducción y justificación: marco legislativo

Se indica correctamente el Real Decreto que hace referencia al Ciclo Superior de Gestión de Alojamientos Turísticos, así como la orden de la Conselleria de Educación de la Comunidad Valenciana que establece su currículum.

Objetivos generales

La programación no refleja todos los objetivos que hacen referencia al módulo de Formación y Orientación Laboral según la normativa estatal.

De acuerdo a lo especificado en el apartado de orientaciones pedagógicas del módulo de Formación y Orientación Laboral del Real Decreto 1686/2007, de 14 de diciembre del Ciclo Superior de Gestión de Alojamientos Turísticos, este módulo contribuye a alcanzar los objetivos generales b), k) l) o), p) y r), mientras que en la programación solo se indican el k) p) y r), por lo que faltaría por añadir los siguientes objetivos:

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.

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.

Además, en la programación figura otro objetivo adicional que no está en el listado de los objetivos a los que hace referencia este módulo, por lo que no sería procedente detallarlo (n):

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.

Competencias profesionales, personales y sociales

No se detallan todas las competencias profesionales, personales y sociales asociadas al módulo de Formación y Orientación Laboral según la normativa estatal.

De acuerdo a lo especificado en el apartado de orientaciones pedagógicas del módulo de Formación y Orientación Laboral del Real Decreto 1686/2007, de 14 de diciembre del Ciclo Superior de Gestión de Alojamientos Turísticos, este módulo contribuye a alcanzar las competencias a), i), j), m), ñ) y o), mientras que en la programación solo se indican la i), m), ñ) y o), por lo que faltaría por añadir las siguientes competencias:

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.

Además, en la programación figuran otras competencias adicionales que no están en el listado de competencias a las que hace referencia este módulo, por lo que no sería necesario detallarlas (l y n).

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

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

Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación

Se desglosan correctamente todos los criterios de evaluación del módulo de Formación y Orientación Laboral, en función de los diferentes resultados de aprendizaje según el Real Decreto 1686/2007, de 14 de diciembre.

Además en la programación se enumeran cuatro criterios de evaluación a nivel global, tres de los cuales tienen relación con las actitudes de participación, respeto y aceptación de la resolución de actividades.

- Capacidad de organización, análisis, reducción, aplicación e interpretación de lo trabajado.
- Participación con el grupo y en el aula.
- Actitud mantenida ante la resolución de las actividades planteadas y el posterior debate.
- Actitud hacia los valores de tolerancia y respeto hacia las ideas ajenas.

Se recomienda añadir los siguientes:

- Asistencia a clase.
- Realización de las actividades propuestas y de las pruebas de cada tema.

Contenidos y secuenciación de las unidades didácticas

En la programación didáctica se distribuyen las horas por trimestres y temas según se detalla a continuación:

Figura 2

Contenidos y temporalización de Formación y Orientación Laboral en el Ciclo Superior de Gestión de Alojamientos turísticos

5.CONTENIDOS Y TEMPORALIZACIÓN

1ª EVALUACION: De septiembre a noviembre (32H)

- Tema 1: El Derecho del trabajo 8H
- Tema 2: El Contrato de trabajo y sus modalidades 8H
- Tema 3: La jornada laboral y su retribución 8H
- Tema 4: La Nómina o recibo de salarios 8H

2ª EVALUACION: De diciembre a marzo (29H)

- Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo. 8H
 - Tema 6: El Sistema de Seguridad Social. 8H
 - Tema 7: Participación de los trabajadores en la empresa. 5H
- Los temas de búsqueda de empleo, trabajo en equipo y resolución de conflictos se imparten en el módulo de Recursos Humanos.

3ª EVALUACION: De marzo a junio (28 H)

- Tema 10: Prevención de riesgos y La salud Laboral. 8H
- Tema 11: La gestión de la prevención en la empresa. 6H
- Tema 12: Los riesgos ambientales (Proyecto y exposiciones) 6H
- Tema 13: Los riesgos laborales derivados de las condiciones de seguridad, ergonómicas y psicosociales (Proyecto y exposiciones) 6H
- Tema 14: Los primeros auxilios en la empresa (Clase práctica) 2H

Fuente: programación didáctica de Formación y Orientación Laboral en el Ciclo Superior de Gestión de Alojamientos turísticos, Altaviana.

En relación a las horas, cabe señalar los siguientes errores:

-El total de horas repartidas en las 3 evaluaciones es de 89 y no 96 como se indica en la Orden de 29 de julio de 2009, de la Conselleria de Educación por la que se establece para la Comunitat Valenciana el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos. [2009/9800].

-En el segundo trimestre las horas asignadas a los temas suman 21, en cambio en el total se reflejan 29 y se indica que los temas de búsqueda de empleo, trabajo en equipo y resolución de conflictos se imparten en el módulo de recursos humanos.

Se considera necesario distribuir los temas entre las 96h que exige la norma autonómica.

En relación a los contenidos:

-Se propone incluir los temas de búsqueda de empleo y de gestión de conflictos en la programación de Formación y Orientación Laboral por 2 motivos:

- La búsqueda de empleo no forma parte de los contenidos del módulo de Recursos Humanos según el currículum autonómico, sino que contempla la selección de personal, desde el punto de vista del reclutador, pero no da una orientación al demandante de empleo.
- El trabajo en equipo y la gestión de conflictos se tratan en el módulo de Recursos Humanos de forma transversal para la figura del líder como dinamizador de equipos y solucionador de conflictos, por lo que es una perspectiva limitada.

-De acuerdo con el conjunto de temas del libro de formación y orientación laboral de Mc Graw Hill, que es el que tiene el centro como referencia para impartir el módulo y en base al que ha organizado los temas de la programación, faltaría añadir los siguientes temas:

- La organización del trabajo y los entornos emergentes.
- Medidas de prevención y protección.

-También se propone detallar los contenidos de cada tema clasificándolos en conceptuales, procedimentales y actitudinales, tal y como viene detallado en la programación de Mc Graw Hill (García Leal, Gago García, López Barra & Ruiz Otero, 2013).

En cuanto al orden de los temas:

-Se aconseja impartir en primer lugar los relativos a Prevención de Riesgos Laborales, puesto que la tendencia de los ciclos es que sean todos de formación dual, por lo que el alumno debe tener los conocimientos de Prevención de Riesgos Laborales antes de comenzar a realizar el periodo de formación en una empresa.

- Se considera importante impartir en segundo lugar los temas relacionados con la orientación e inserción laboral, especialmente el trabajo en equipo y resolución de conflictos, para que desarrollen habilidades muy demandadas en el mercado laboral y que aumenten sus posibilidades de ser contratados en la empresa en la que realicen las prácticas.

En referencia a la presentación de las unidades didácticas, se considera útil agruparlas por bloques temáticos. Además, se propone modificar la atribución de horas, meses y momento en el que se imparte cada bloque:

- Las horas, teniendo como referencia las que propone para cada unidad didáctica el libro de McGraw Hill y asignando más horas a los temas de orientación laboral.
- Los meses, teniendo en cuenta las horas asignadas a cada unidad, las horas semanales que atribuye la normativa autonómica para Formación y Orientación Laboral (3h), según la ORDEN de 29 de julio de 2009, de la Conselleria de Educación por la que se establece para la Comunitat Valenciana el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos y el calendario escolar fijado por Conselleria para formación profesional en el curso 2022-2023, según la Resolución de 14 de junio de 2022, del Director General de Centros Docentes, por la que se fija el calendario escolar del curso académico 2022-2023 en la Comunitat Valenciana. En Formación Profesional, Grado Básico, Grado Medio y Grado Superior, se inician el 12 de septiembre de 2022 y finalizan el 21 de junio de 2023.
- Momento del curso en el que se imparten los bloques, considerando prioritaria la Prevención de Riesgos Laborales, de cara a la preparación para la formación dual.

Tabla 5

Propuesta de contenidos y temporalización de Formación y Orientación Laboral en el Ciclo Superior de Gestión de Alojamientos turísticos.

Temas	Unidad	Horas unidad	Horas bloque	Meses
Prevención riesgos laborales	1. La salud laboral.	8	50	Septiembre a diciembre
	2. La gestión de la prevención en la empresa.	8		
	3. Los riesgos laborales derivados de las condiciones ambientales.	9		
	4.. Los riesgos laborales derivados de las condiciones de seguridad, ergonómicas y psicosociales.	9		
	5. Medidas de prevención y protección. El plan de autoprotección.	8		
	6. Los primeros auxilios en la empresa.	8		
Orientación e inserción laboral	7. Equipos de trabajo.	5	17	Enero a febrero
	8. Los conflictos en la empresa.	3		
	9. Búsqueda activa de empleo.	7		
	10. Selección de personal.	2		
Derecho y relaciones laborales	11. El Derecho del Trabajo.	3	29	Marzo a mayo
	12. El contrato de trabajo y las modalidades de contratación.	4		
	13. La jornada laboral y su retribución.	3		
	14. El recibo de salarios: la nómina.	4		
	15. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.	5		
	16. El sistema de la Seguridad Social.	4		
	17. Participación de los trabajadores en la empresa.	4		
	18. La organización del trabajo y los entornos emergentes.	2		

Fuente: elaboración propia.

Se considera muy importante que el alumno no solo aprenda los contenidos de los 3 bloques de temas, si no que desarrolle habilidades muy demandadas en las empresas, como el trabajo en equipo y la gestión de conflictos y que esté bien capacitado para el

proceso de búsqueda de empleo, ya que al fin y al cabo el objetivo final de cursar el ciclo es la inserción en el mercado laboral.

La mejor forma de sacar partido a los conocimientos adquiridos en los diferentes módulos es darle a los alumnos y alumnas las herramientas para que puedan desarrollar todo su potencial en la búsqueda de empleo, poniendo especial interés en que trabajen su marca personal como punto de partida para orientar su carrera profesional. Por todo ello, se considera necesario el aumento de número de horas de docencia al bloque de orientación e inserción laboral (De 11 horas a 17 horas).

Metodología

Aunque esta programación es la del Ciclo Superior de Gestión de Alojamientos Turísticos, en la metodología se indica que es la destinada al ciclo de Cocina y Gastronomía, por lo que habría que corregir el error.

La estructura de la metodología según el orden actual es la siguiente:

- Actividades concretas que hacen referencia a diferentes temas del módulo.
- Aplicaciones informáticas y nuevas tecnologías.
- Listado de estrategias didácticas.
- Clasificación de actividades a nivel genérico según objetivo de la actividad.
- Principios genéricos de metodología y síntesis.
- Conclusión sobre la relación de la metodología educativa y mundo laboral.

Se considera necesaria la reorganización y la síntesis de la estructura, de forma que sea más clara y lógica, así como la inclusión de nuevas metodologías. Se comenzará desde la parte más genérica hasta la parte más concreta, según se ve a continuación.

Principios genéricos de metodología:

Actuales:

- 1.- Partiremos de las ideas previas que tienen los alumnos/as.

- 2- Se buscará el diálogo en clase, provocando preguntas y debates.
- 3- Se fomentará la participación activa del alumnado.
- 4- Induciremos a que la información sea recogida de forma cooperativa.
- 5- Potenciaremos la aplicación práctica de los nuevos conocimientos.
- 6- Facilitaremos la vinculación y contextualización de los contenidos con el mundo del trabajo.
- 7 - Fomentaremos el conocimiento y utilización de las nuevas tecnologías.
- 8 - Detectaremos posibles lagunas del alumnado.

Síntesis:

- Articular los aprendizajes entorno a los procedimientos.
- Integrar teoría y práctica.
- Establecer una secuencia precisa entre todos los contenidos.
- Considerar los resultados de aprendizaje como el referente de los contenidos.

Propuesta de modificación de los principios genéricos de metodología:

Eliminar la síntesis, reformular algunos principios y eliminar algunos que muestran ideas relacionadas o que se englobarían en otros apartados y añadir otros.

- 1- Seguimiento de la programación didáctica teniendo en cuenta en el desarrollo de cada actividad y exámenes los objetivos de aprendizaje y criterios de evaluación.
- 2- Trabajo de los contenidos tanto conceptuales, como procedimentales como actitudinales y crear aprendizaje experiencial.
- 3- Integración de teoría y práctica con una secuencia ordenada de todos los contenidos.
- 4- Vinculación y contextualización de los contenidos con el mercado laboral.

- 5- Conocimiento previo de las características de los alumnos/as así como de su nivel, para adaptar la metodología al tipo de alumnado.
- 6- Trasmisión de la aplicación práctica de los nuevos conocimientos y mantenimiento de una actitud motivadora durante todo el curso (ver acciones para la motivación).
- 7- Explicación de contenidos de forma clara, con medios visuales y atractivos que organicen bien la información y comprobación de la comprensión de los alumnos.
- 8- Fomento de la actitud participativa en el alumnado, con los profesores y resto de compañeros, transmitiendo la pérdida de miedo a equivocarse como beneficio para el aprendizaje.
- 9- Desarrollo de competencias, habilidades y valores tanto individuales como con el resto de compañeros para crear un buen ambiente en el aula.
- 10- Seguimiento y búsqueda de soluciones ante el absentismo de los alumnos y alumnas.
- 11- Estar abierto a las propuestas de los alumnos.

Es fundamental que el profesor o profesora se mantenga motivado para motivar así a sus alumnos y que estos tengan motivos intrínsecos para querer aprender e implicarse en las sesiones y actividades con esfuerzo y actitud participativa. Se estima oportuno incluir el siguiente apartado:

Acciones para motivar a los alumnos:

- Conocer a los alumnos y sus intereses para adaptar las actividades y contenidos.
- Emplear la emoción como fundamento para conectar con los alumnos y desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Plantear actividades que tengan un nivel alcanzable pero con las que el alumno tenga que realizar cierto esfuerzo.
- Actividades con las que el alumno disfrute y desarrolle habilidades.

- Variar el tipo de actividades.
- Reconocer los logros y avances.
- Usar el factor emocional, con ejemplos personales, conexión con ellos, participación de los alumnos, música o vídeos.
- Darles la opción de que hagan propuestas en las actividades y/o permitirles elegir.
- Transmitirles la confianza en ellos y lo que se espera de ellos (efecto Pigmalión).

El efecto Pigmalión se conoce como la influencia que una persona puede ejercer sobre otra, basada en la imagen que esta tiene de ella. Sus creencias podrán influir en el rendimiento de otra persona, de esta manera se buscará que sus expectativas sean ciertas y se hagan realidad con conductas que tiendan a confirmarlas. Este efecto también se conoce con el nombre de «profecía autocumplida», y así haremos todo lo posible para que aquello que consideramos o creemos que sucederá se haga realidad (Psicoadapta, 2023).

Clasificación de actividades

Actual

- 1- Actividades de introducción-motivación: con la finalidad de introducir a los alumnos/as en el objeto de estudio que nos ocupa.
- 2- Actividades de conocimientos previos: orientadas a conocer las ideas de los alumnos/as sobre los contenidos a desarrollar.
- 3- Actividades de desarrollo: permitirán el aprendizaje de los contenidos.
- 4- Actividades de comunicación: dirigidas a comunicar a los demás la labor realizada.
- 5- Actividades de consolidación: sirven para contrastar las nuevas ideas con las ideas previas del alumnado.
- 6- Actividades de recuperación: orientadas a aquellos alumnos/as que no han conseguido los aprendizajes previstos, atendiendo así a la diversidad.

- 7- Actividades de ampliación: permitirán ampliar conocimientos a los alumnos/as que han realizado de forma satisfactoria las actividades de desarrollo.

Se aconseja eliminar el tipo de actividad 4 ya que estaría comprendida en la clasificación de actividad por su tipo de dinámica y no por el grado de maduración como el resto de actividades. Además sería conveniente incluir otro tipo de actividades como:

- 8- Adquisición de nuevos aprendizajes.
- 9- Aplicación de conocimientos.
- 10- Actividades para sintetizar lo aprendido.
- 11- Actividades de evaluación de los conocimientos.
- 12- Otras actividades complementarias.

Estrategias didácticas

Actual

- Trabajos monográficos.
- Exposición de los distintos bloques de contenidos y síntesis de la unidad didáctica en su conjunto.
- Exploraciones bibliografías específicas.
- Discusiones en grupo (lluvia de ideas).
- Elaboración de un diccionario de términos específicos de la materia.
- Diseño y realización de trabajos prácticos por unidad y por bloques de contenidos.
- Resolución de problemas.
- Utilización de las nuevas tecnologías. Juegos de rol (entrevistas).
- Resúmenes y esquemas de ideas.
- Análisis de noticias aparecidas en prensa y/o televisión relacionadas con el tema.

A continuación, se reflejan nuevas estrategias didácticas como complemento a las que se pueden aplicar a los objetivos de aprendizaje y criterios de evaluación:

Figura 3

Estrategias didácticas propuestas



Fuente: elaboración propia.

Actividades concretas que hacen referencia a diferentes temas del módulo

Actual

La realización de pruebas de orientación y dinámicas sobre la propia personalidad y el desarrollo de las habilidades sociales.

- La preparación y realización de currículos y entrevistas de trabajo.

-Identificación de la normativa laboral que afecta a los trabajadores del sector, manejo de los contratos más comúnmente utilizados, lectura comprensiva de los convenios colectivos de aplicación.

-La cumplimentación de recibos de salario de diferentes características y otros documentos relacionados.

-El análisis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales debe permitir la evaluación de los riesgos derivados de las actividades desarrolladas en el sector productivo. Asimismo, dicho análisis concretará la definición de un plan de prevención para la empresa, así como las medidas necesarias que deban adoptarse para su implementación.

-La elaboración del Proyecto profesional individual, como recurso metodológico en el aula, utilizando el mismo como hilo conductor para la concreción práctica de los contenidos del módulo.

Se considera más lógico no incluir todas las actividades en la programación didáctica, si no dejarlo a elección de cada profesor y mantener únicamente las estrategias didácticas. Por otro lado, además de las enumeradas se pueden hacer muchas más actividades, por lo que sería demasiado extenso para incluirlas en la programación.

Aplicaciones informáticas y nuevas tecnologías

Se recomienda especificarlas como apartado separado.

Conclusión

Actual

“Por último, queremos subrayar en este apartado referido a la metodología que el modelo metodológico expuesto acrecienta su importancia si nos asomamos al mundo laboral, ya que una de las técnicas que más se están implementando en la organización de las empresas es la denominada teoría z (Ouchi, 1985) y su procedimiento, los círculos de calidad (Abancens, 1994), que mantiene que la productividad no solamente va por la vía del desarrollo científico y tecnológico de la producción, sino también, por el aprovechamiento sistemático del elemento humano de la empresa en dos sentidos convergentes, uno utilizando y ampliando sus conocimientos y preparación y otro, implicándolo en el proceso

productivo, lo que conlleva una cultura de máxima intercomunicación, con debates y análisis de cualquier problema en el proceso. Los círculos de calidad son agrupaciones de cinco a diez personas, normalmente pertenecientes al mismo dominio o nivel de producción (talleres, oficinas,...), que se reúnen periódicamente, durante el tiempo de trabajo en un lugar idóneo, para discutir en grupo sus problemas concretos sobre los productos elaborados por ellos, con el objeto de analizar las causas de posibles deficiencias y preparar propuestas de solución que, una vez aprobados por la dirección, son implantadas por ellos mismos. La filosofía que subyace en los círculos de calidad se funda en que el grupo pequeño obtiene una mayor creatividad y eficacia en la solución de problemas, que la que obtendrían por separado sus componentes. Por todo ello, podemos afirmar, que la metodología educativa que aplicamos no está dissociada del mundo laboral, sino que, además, facilita la transición a dicho mundo al ser muy semejante a lo que el alumno/a encontrará en la empresa.”

Propuesta de mejora

Se estima conveniente la simplificación del mensaje:

La metodología empleada debe tener el objetivo de que los alumnos aprendan los contenidos tanto de forma teórica como práctica y que adquieran las competencias profesionales, las habilidades y valores que demandan las empresas para el desempeño de su profesión y que alcancen un desarrollo íntegro de su persona, todo ello con la finalidad de conseguir la inserción y mantenimiento en el mercado laboral.

Evaluación. Procedimientos e instrumentos de evaluación y calificación y actividades de recuperación

La evaluación se realiza con la valoración de determinados aspectos relacionados con la actitud (10%), de actividades y trabajos en clase y en casa referentes a procedimientos (30%) y de pruebas específicas en cuanto a contenidos (60%).

Existen exámenes tras cada tema, también al finalizar el trimestre o evaluación y una prueba final de todos los temas con posibilidad de recuperar en junio.

Tipo de examen del tema: 15 preguntas tipo test y 5 preguntas de redactar y aplicar contenidos.

Tipo de examen del trimestre: 30 preguntas tipo test.

Ante esta tipología de evaluación, se considera necesario introducir los cambios que se detallan a continuación:

A) Distribuir los porcentajes de evaluación del siguiente modo:

- 60% actividades y trabajos de evaluación continua.
- 40% examen de cada tema (A excepción de los temas en los que no se considera necesario examen: búsqueda de empleo, trabajo en equipo)

Se estima conveniente evaluar contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales tanto en la evaluación continua como en el examen final y no separar el tipo de contenido según si es actividad o examen ni atribuir los porcentajes según tipo de contenido.

Esto implica no estandarizar el tipo de examen para todos los temas a tipo test, sino adaptarlo al tipo de tema o temas a evaluar y a la aplicación que le vayan a dar al desempeñar su trabajo en el mundo laboral. Además, es apropiado combinar en un mismo examen varios tipos de preguntas y no reducirlo solo a tipo test. De esta forma el alumnado puede estudiar y demostrar sus conocimientos de diferentes formas.

Tabla 6

Sistemas de evaluación alternativos al tipo test

Tipología de evaluación
<ul style="list-style-type: none"> - Relación de conceptos. - Cuestionario con preguntas abiertas. - Completar palabras. - Resolución de caso práctico. - Identificación de elementos importantes en un caso real. - Análisis de noticia real. - Comentario sobre tema de actualidad. - Role Playing. - Debate. - Presentación oral. - Juego.

Fuente: elaboración propia.

La evaluación puede ser por el resultado de un trabajo individual como en equipo.

Además, sería bueno añadir que las actividades evaluables que lo requieran deben llevar su rúbrica para que los alumnos conozcan a lo que deben darle importancia, estén orientados y que sea un estímulo para esforzarse en obtener buena calificación. Para otras actividades, se pueden establecer sistemas de evaluación alternativos:

- Lista de control: para indicadores más sencillos de medir (realizado o no realizado).
- Escala de estimación: medición por categorías de los indicadores.
- Registro: realización de notas de manera abierta.

Es importante que en la programación se especifique que las actividades y exámenes que evalúan se realicen teniendo en cuenta los objetivos de aprendizaje y los criterios de evaluación concretados tanto en la normativa estatal como en el libro de McGrawHill.

Por otro lado, además de las evaluaciones durante el curso y al final, es conveniente realizar una prueba de nivel a principio de curso que permita adaptar los contenidos a la tipología de alumnado.

El proceso de evaluación a los alumnos es uno de los pilares fundamentales de la educación. Aunque existan buenas metodologías, si no hay un adecuado proceso de evaluación, no se avanza en la educación. (Teba Fernández, 2020).

Atención al alumnado con características educativas específicas

Se habla de la necesidad de realizar una programación que tenga en cuenta la diversidad del alumnado en el aula, de llevar a cabo un proceso de evaluación continua desde principio de curso y de adaptar los niveles de exigencia según el perfil de cada estudiante.

Los objetivos que se marcan son los siguientes

- Prevenir la aparición o evitar la consolidación de las dificultades de aprendizaje.
- Facilitar el proceso de socialización y autonomía de los alumnos/as.
- Asegurar la coherencia, progresión y continuidad de la intervención educativa.
- Fomentar actitudes de respeto a las diferencias individuales.

Considerando la evolución de la educación respecto a los valores y métodos de la integración de todos los alumnos en el aula, se recomienda adaptar los objetivos de la educación inclusiva. Se proponen los objetivos siguientes:

- Llevar a cabo un proceso de enseñanza para todos y teniendo en cuenta los alumnos con necesidades educativas especiales.
- Conseguir el aprendizaje y evolución de todos los alumnos y alumnas.
- Facilitar la integración en el aula y la participación activa de las personas con necesidades educativas especiales.

- Facilitar el proceso de socialización y autonomía de toda la clase.
- Fomentar la sensibilización, empatía y respeto respecto a las diferencias individuales.

En la inclusión educativa se considera fundamental el desarrollo y aprendizaje de todo el alumnado sin realizar discriminación, así como su participación. Fomenta la diversidad y persigue atender a las necesidades de cada persona poniendo especial énfasis en aquellos alumnos o alumnas que se encuentran en una situación más vulnerable (Rivera Díaz, 2022).

Las líneas de actuación se orientan a crear un ambiente de aprendizaje adaptado a las necesidades del alumnado sin tener que llevar a cabo programas especiales. No se modifican los contenidos ni los objetivos, sin embargo se presta más atención al tipo de metodología a desarrollar que debe ser flexible y adaptarse a los casos de diversidad funcional (Rivera Díaz, 2022).

Las acciones que fijan para llevar a cabo son:

1. Formación de grupos flexibles, donde se agruparán alumnos y alumnas con diferentes capacidades, que permitan atender a la diversidad y faciliten la integración social de estas personas, así como la elaboración de tareas comunes.
2. Organización del espacio, de tal manera que dichos alumnos y alumnas estén más próximos a los profesores.
3. Actividades de dificultad gradual, haciendo especial hincapié en todo momento en los logros conseguidos, para que el alumno o alumna sea consciente de los mismos.
4. Adaptación del material que fuera necesario, para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Se propone añadir las siguientes acciones:

5. Adaptación del ritmo de aprendizaje y organización temporal de contenidos en función de las necesidades especiales.

6. Reservar tiempo en las sesiones para realizar un seguimiento personalizado al alumnado con necesidades especiales mientras se está realizando una actividad.

7. Reconocimiento y refuerzo positivo de los avances del alumnado con necesidades especiales.

8. Actividades de sensibilización al alumnado en caso de actitudes discriminatorias hacia los compañeros con diversidad funcional.

9. Seguimiento con tutoría individual y/o familiar del alumno con necesidades especiales en caso de comportamientos repetitivos que dificulten el desarrollo de la clase. Necesaria coordinación con la familia.

10. Utilización de recursos variados y adaptados a los alumnos con necesidades educativas especiales.

11. Conocer acerca de sus necesidades especiales y características y si cuenta con apoyo de refuerzo externo y en qué áreas necesita más apoyo.

Respecto a la evaluación del alumnado, cabe señalar que el párrafo está incompleto.

“La evaluación de los aprendizajes de este tipo de alumnado se realizará tomando como referencia los criterios de evaluación propuestos que, en todo caso, asegurarán un nivel suficiente y necesario de consecución de los resultados de aprendizaje correspondientes para conseguir la titulación. En este sentido, para evaluar el progreso en el aprendizaje de dichos alumnos/as, elaboraremos y seleccionaremos una serie de instrumentos de evaluación, acordes con los”

Se propone finalizar con “los niveles de los diferentes estudiantes”.

Se considera oportuno modificar la evaluación:

- Introducción de criterios de evaluación específicos acordes con las necesidades educativas especiales.
- Eliminación de criterios de evaluación generales.
- Adaptación de criterios de evaluación comunes.
- Modificaciones en los instrumentos de evaluación.

Además es conveniente incluir información sobre los contenidos y objetivos.

Contenidos:

- Introducción de nuevos contenidos no previstos para el grupo, con el fin de lograr los objetivos generales contemplados para todos, y los específicos para el alumno.
- Priorizar determinados contenidos generales en un alumno.
- Adaptaciones en la temporalización y/o en la secuenciación de los contenidos.
- Eliminación de contenidos mínimos en el ciclo, e información redundante.

Objetivos:

- Suprimir objetivos básicos del área por estar más allá de las posibilidades del alumno.
- Priorizar y reformular objetivos de carácter general.
- Introducción de objetivos específicos, no previstos para el grupo-clase, con carácter sustitutorio de otros objetivos.
- Realizar cambios en la temporalización de los objetivos.

Actividades complementarias: salidas profesionales e invitados al aula

Establece como actividades complementarias las visitas a empresas relacionadas con el ciclo o la invitación al aula de expertos para impartir determinadas sesiones.

Se considera más adecuado, incluir estas actividades en el apartado de metodología, puesto que es un aprendizaje experiencial que basado en el contacto directo con la realidad empresarial.

Materiales, recursos didácticos y referencias bibliográficas

Faltaría tener en cuenta el préstamo de ordenadores portátiles que se hace a los alumnos para la realización de determinadas actividades.

Además, cabe destacar la importancia de organizar bien el espacio en función de la actividad y que las mesas y sillas se agrupen en determinados momentos según equipos de trabajo o que se pongan en modo circular para facilitar la interrelación.

Como complemento, conviene prestar atención a la luz del aula, que debe ser acogedora y a la existencia de mensajes en las paredes que transmitan positividad y valores.

Resumen de modificaciones

En base a los contenidos analizados en la programación didáctica, el resumen de propuestas de mejora sería el siguiente:

Tabla 7

Resumen de modificaciones propuestas en la programación didáctica

Modificaciones programación didáctica
<ul style="list-style-type: none"> - Añadir tres objetivos generales y eliminar un objetivo que no procede, respecto al módulo de Formación y Orientación Laboral, de acuerdo con el Real Decreto 1686/2007, de 14 de diciembre. - Añadir dos competencias generales y eliminar dos competencias que no proceden, respecto al módulo de Formación y Orientación Laboral, de acuerdo con el Real Decreto 1686/2007, de 14 de diciembre. - Añadir 2 criterios de evaluación a nivel global relacionados con la asistencia y con la realización de actividades y pruebas de cada tema. - Reorganizar la distribución de horas para que sumen un total de 96h en lugar de 89, como indica la Orden de 29 de julio de 2009, de la Conselleria de Educación por la que se establece para la Comunitat Valenciana el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos. - Incluir los temas de búsqueda de empleo y de gestión de conflictos en la programación de Formación y Orientación Laboral.

- Incluir los temas de la organización del trabajo y los entornos emergentes y las medidas de prevención y protección.
- Detallar los contenidos de cada tema clasificándolos en conceptuales, procedimentales y actitudinales.
- Impartir en primer lugar los temas referentes a la Prevención de Riesgos Laborales, como preparación a la transformación de los ciclos a formación dual y que los alumnos tengan estos conocimientos antes de su experiencia en una empresa.
- Impartir en segundo lugar los temas relacionados con la orientación e inserción laboral, para que se entrenen en el trabajo en equipo y resolución de conflictos para el desarrollo de habilidades que les abran posibilidades de ser contratados en la empresa en la que realicen las prácticas.
- Agrupar las unidades didácticas en bloques temáticos y modificar la asignación de horas, meses y periodo en el que se imparten aumentando las horas asignadas a trabajo en equipo, resolución de conflictos y búsqueda de empleo y teniendo en cuenta las horas semanales según normativa.
- Reorganizar y sintetizar la estructura del apartado de metodologías, así como la incluir nuevas metodologías.
- Modificar los principios genéricos de metodología.
- Incluir el apartado de acciones para motivar a los alumnos y alumnas.
- Añadir cinco actividades en el apartado de clasificación de actividades y eliminar una.
- Considerar nuevas estrategias didácticas, como complemento a las existentes.
- No incluir en la programación las actividades concretas, si no dejarlas a elección del profesor y para no hacer tan extensa la programación.
- Especificar en apartado separado las aplicaciones informáticas y nuevas tecnologías.
- Modificar la conclusión para simplificar el mensaje.
- Cambio en los criterios de evaluación y distribución de porcentajes.
- Evaluar contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales tanto en la evaluación continua como en el examen final y no separar el tipo de contenido según si es actividad o examen ni atribuir los porcentajes según tipo de contenido.
- Realizar exámenes y actividades con varios tipos de preguntas en función del tema en lugar de estandarizarlo o hacerlos únicamente tipo test.
- Emplear métodos de evaluación alternativos al examen.
- Evaluación de las actividades tanto individual como en equipo.

- Especificar el empleo de rúbrica u otros instrumentos de evaluación en función de la actividad (lista de control, escala de estimación o registro).
- Plantear las actividades y exámenes teniendo en cuenta los objetivos de aprendizaje y criterios de evaluación.
- Realizar una evaluación al inicio de curso y adaptar los contenidos al nivel del alumnado.
- Modificar los objetivos de la educación inclusiva.
- Alumnado con necesidades educativas especiales: ampliar las acciones a llevar a cabo, los instrumentos de evaluación, los contenidos y objetivos para conseguir el aprendizaje e integración de toda la clase.
- Eliminar el apartado de actividades complementarias y englobarlas dentro de metodología como una forma de aprendizaje experiencial.
- Considerar también como material el préstamo de ordenadores portátiles para realizar determinadas actividades y como recursos didácticos páginas web de utilidad y otros vídeos.
- Destacar la importancia de organizar bien el espacio, mesas y sillas en función del tipo de actividad, jugar con los colores del aula e introducir mensajes positivos.

Fuente: elaboración propia.

Propuestas de mejora adicionales

Introducción

En la programación didáctica analizada no se realiza ninguna introducción, algo que es importante como punto de partida, por lo que se recomienda la siguiente:

“La presente Programación didáctica está orientada a impartir el módulo de Formación y Orientación Laboral (F.O.L.) en el “Grado Superior de Gestión de Alojamientos Turísticos”, para el curso 2023/2024.

La programación recoge todos los elementos necesarios para que el alumnado lleve a cabo un buen proceso de aprendizaje de todos los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales.

La puesta en práctica de la programación debe realizarse teniendo en cuenta no solo el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje y criterios de evaluación, sino del desarrollo de competencias y habilidades con el objetivo de alcanzar su inserción en el mercado laboral”.

La programación debe servir de guía pero a su vez ser susceptible de cambios y flexible en función de las circunstancias, de la evolución del curso y de las características del alumnado.

Según las conclusiones del II Congreso Nacional de Formación Profesional celebrado en Valencia los días 14 y 15 de febrero de 2023, las empresas dan especial importancia en la selección del personal a las habilidades blandas o soft skills como valor añadido a las competencias propias del puesto. Entre otras se encuentran: la capacidad de toma de decisiones, la motivación por aprender, destrezas en comunicación, trabajo en equipo o inteligencia emocional (Batista, 2023).

Además, considerando que Altaviana es un centro que presta especial interés en el desarrollo de las competencias tanto a nivel profesional como personal y en el fomento de valores, se hace necesario integrar esta filosofía en el día a día del proceso de enseñanza. A diferencia de los conocimientos más conceptuales o procedimentales, las actitudes y habilidades hay que cultivarlas con tiempo, constancia y esfuerzo, lo que permitirá al alumno o alumna ir construyendo su marca personal para diferenciarse en el mercado laboral y poder insertarse sin dificultad. Por ello, hay que trabajar en estos aspectos desde el principio de curso.

La actitud es lo que marca la diferencia en las personas Así como los conocimientos y habilidades suman valor a la persona, la actitud multiplica su valor. El estado de ánimo se trabaja. Es fundamental tenerlo en cuenta en el área persona y profesional (Küppers, 2016).

Competencia general del ciclo

No se encuentra en la programación, por lo que se recomienda indicarla para poder tener una visión global del ciclo.

“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” (Artículo 4 del Real Decreto 1686/2007, de 14 de diciembre).

Orientaciones pedagógicas de FOL según el Real Decreto

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

El manejo de las fuentes de información sobre el sistema educativo y laboral, en especial en lo referente al sector del alojamiento turístico.

La realización de pruebas de orientación y dinámicas sobre la propia personalidad y el desarrollo de las habilidades sociales.

La preparación y realización de currículos (CVs) y entrevistas de trabajo.

Identificación de la normativa laboral que afecta a los trabajadores del sector, manejo de los contratos más comúnmente utilizados, lectura comprensiva de los convenios colectivos de aplicación.

La cumplimentación de recibos de salario de diferentes características y otros documentos relacionados.

El análisis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que le permita la evaluación de los riesgos derivados de las actividades desarrolladas en el sector productivo,

y colaborar en la definición de un plan de prevención para la empresa, así como las medidas necesarias que deban adoptarse para su implementación.

Contextualización

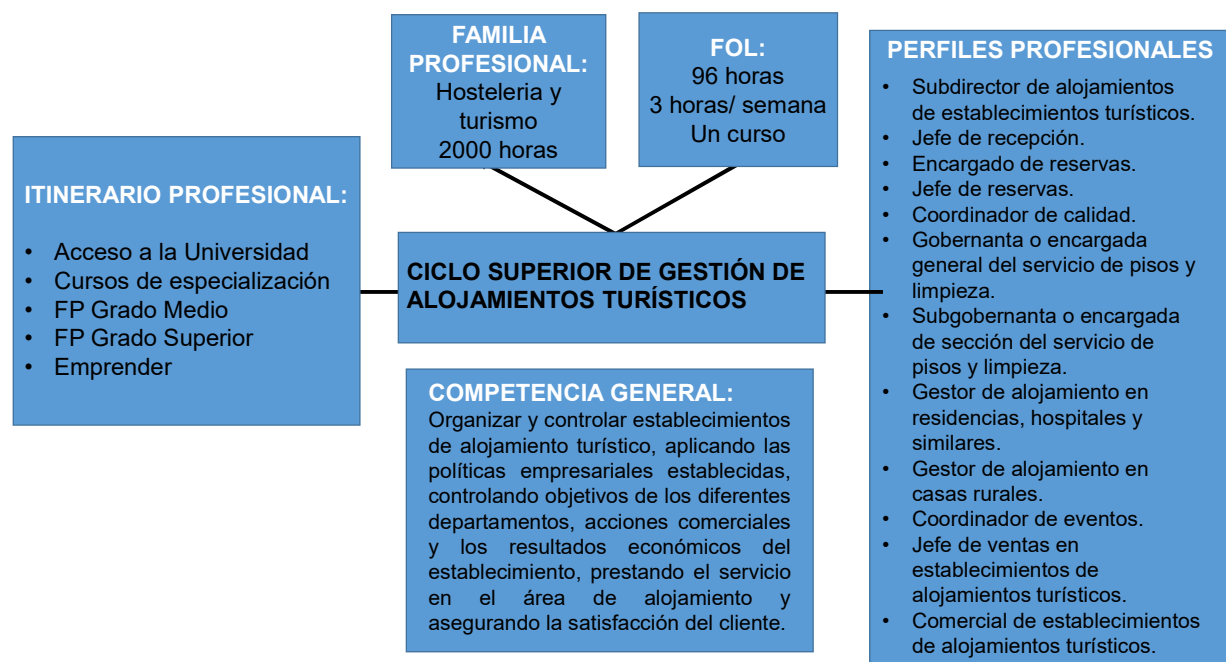
Es necesario tener en cuenta el ciclo al que se dirige la programación didáctica y sus características básicas, entre las que se encuentran las salidas profesionales o el itinerario profesional. Esto servirá de ayuda para determinar el enfoque del proceso de enseñanza.

Además, es importante adaptar los ejemplos y las actividades al sector concreto con el objetivo de que los alumnos se identifiquen más, se impliquen y estén más en contacto con la realidad del mercado laboral de su sector.

A continuación se muestra una infografía que permite ubicar al docente de cara a la puesta en práctica del módulo de formación y orientación laboral.

Figura 4

Principales características del Ciclo Superior de Gestión de Alojamientos Turísticos



Fuente: elaboración propia.

Tecnología de la información y comunicación

Con el objetivo de que los alumnos desarrollen la competencia digital y como forma alternativa al aprendizaje de los contenidos, el personal docente debe realizar actividades y juegos digitales y además adquirir la formación necesaria para desempeñar su labor docente con un enfoque digital y actualizado. Las 5 áreas en las que debe estar formado son: información y alfabetización internacional, comunicación y colaboración con alumnos y otros docentes, creación de contenidos digitales, seguridad digital y resolución de problemas (Generalitat Valenciana, 2013).

Formación del profesorado

Es conveniente incluir en la programación didáctica el compromiso del personal docente de estar en formación constante tanto en lo referente a los contenidos que imparte, que deben estar actualizados, como a nuevas metodologías y procesos de aprendizaje.

Autoevaluación del personal docente

Para poder sacarle partido a una buena programación didáctica es fundamental que el profesor o profesora la pongan en práctica en todos sus aspectos y a lo largo de todo el curso. De nada serviría confeccionar una programación didáctica buena o innovadora si no hay un esfuerzo del personal docente por seguir sus líneas de actuación, por estar en constante mejora y por realizarse a sí mismo un proceso de autoevaluación con el objetivo de corregir aquello que sea necesario para sacar todo el potencial al alumnado.

La autoevaluación debe servir al profesor o profesora para fijarse objetivos que le ayuden a evolucionar y a contribuir por tanto a la mejora en la calidad del nivel de enseñanza del centro.

Una de las claves del éxito en la educación es que el profesor o profesora reflexione sobre su desempeño y que no critique el error de los alumnos y alumnas, que les trasmita el aprendizaje que pueden sacar de equivocarse. El personal docente debe analizarse y

planificar su mejora y controlar su evolución. Debe estar dispuesto a ser observado, recibir propuestas de cambio y formación acorde. El objetivo de evaluación del personal docente debe ser la mejora de la educación (Teba,2020).

Se propone que el profesor o profesora realice una autoevaluación mensual de cumplimiento de los principios metodológicos descritos

Evaluación del personal docente.

Además, es coherente contemplar en la programación la aceptación del profesor o profesora a ser evaluado con una periodicidad trimestral por parte del jefe o jefa de estudios, mediante la revisión del cumplimiento de la programación del temario enseñado, de las metodologías aplicadas y de la aplicación de los principios metodológicos descritos.

Por otro lado, los estudiantes realizarán también la evaluación a sus profesores a través de un cuestionario anónimo. Es importante que la evaluación sea trimestral y no al final de curso, para poder tener margen de corrección de errores o de aplicación de medidas de mejora.

Equidad y diversidad

Una educación de calidad debe basarse en la equidad que implica aceptar la existencia de diversidad. Las políticas de educación deben conseguir que todas las personas reciban educación sin discriminación y que tengan las herramientas necesarias para formarse y poder terminar sus estudios. Esto hace necesario que el personal docente acepte la variedad del alumnado y que se forme para ser capaz de innovar, estar al día con las tecnologías, llegar a todos los alumnos e incluso estar en contacto con las familias (Adalid Ruíz, 2020).

El Diseño Universal del aprendizaje es una forma de aprendizaje, una filosofía que busca innovar el currículo para permitir que las experiencias de aprendizaje sean más accesibles y significativas. Tiene el objetivo de llegar a los alumnos.

Reconoce que hay variedad de personas y ofrece una metodología, materiales y diseños que son flexibles para evitar la adaptación, la separación de grupos y permitir que lleguen al mayor número de alumnos posible. Sin embargo, es complementario con el refuerzo a un determinado grupo de personas que tienen necesidad. Debe realizarse conforme a los objetivos que se persigan. Exige una formación constante a los profesores para poder ir en línea y ponerlo en práctica (Carmona Coral, 2022).

Se centra en explicar el funcionamiento de las diferentes regiones del cerebro y destaca 3 regiones principales: la afectiva, que se identifica con el “por qué” del aprendizaje, la estratégica con el “cómo” del aprendizaje y la de conocimiento relacionada con el “que” aprendo.

Cada estudiante tiene un ritmo diferente de aprendizaje y por tanto necesitan diferentes tiempos para asimilar los conocimientos y realizar las actividades, por tanto los docentes se adaptarán a ellos y flexibilizarán la estrategia y tiempos. (Cantuña Avila, Cañar Tapia & Gallegos Navas, 2021).

Es aconsejable que la programación refleje este apartado para que el profesor o profesora sea consciente de la existencia de diversidad en el aula y la importancia de que todo el alumnado reciba una educación de calidad.

Se recomienda indicar en la programación:

“La educación debe ir dirigida a todas las personas sin discriminación por su sexo, ideas, nivel socioeconómico, cultura, religión u otros aspectos. Es necesaria la existencia de una educación de calidad y oportunidad de éxito para todos, en la que se respete la diversidad del alumnado. La diversidad de personas permite ayudar a valorar la singularidad de cada una, motivar al profesor o profesora a llevar a cabo un proceso de enseñanza y aprendizaje inclusivo y es enriquecedora para el grupo”.

Desarrollo de valores éticos

La educación en valores va más allá de la enseñanza de conocimientos relacionados con los estudios o de habilidades que permiten desarrollar las competencias profesionales. Educar en valores es transmitir aspectos que se relacionan con el área moral y el civismo. Esto es lo que aporta valor añadido en la educación y que contribuye a formar a personas íntegras.

Los valores forman parte de la personalidad y se dan a conocer por medio de conductas y de formas de vida que afectan a la relación con los demás. Son producto de la intención y voluntad de la persona que actúa de forma consciente. Los maestros deben no solo enseñar valores éticos, sino también demostrarlos con el ejemplo. (Gómez Emigdio, 2017).

La enseñanza de valores con la palabra y el ejemplo es uno de los aspectos diferenciadores en la calidad de la enseñanza. Estos valores se transmitirán tanto en los contenidos conceptuales como procedimentales y actitudinales y en cualquier tema independientemente del tipo de metodología empleada. En este apartado se proponen valores éticos a transmitir por parte del docente.

Figura 5

Valores a transmitir por los docentes



Fuente: elaboración propia.

Habilidades a trabajar en los alumnos

Es importante que la programación contemple las habilidades a trabajar de manera transversal para que el docente las tenga presente. Las 15 habilidades a trabajar en los conocimientos impartidos y actividades realizadas son las que se detallan a continuación:

Figura 6

Habilidades transversales a trabajar con los alumnos.



Fuente: elaboración propia.

Innovación educativa

Para cada uno de los apartados en los que se organiza la programación, se realiza un análisis y se indica la posible mejora o corrección si procede. Concretamente se considera innovador:

- Principios metodológicos descritos en el apartado de mejora de la programación didáctica.
- Tipos de actividades detalladas en el apartado de mejora de la programación didáctica con las que se pueden trabajar. diferentes temas, competencias, habilidades y valores.
- Habilidades a trabajar con los alumnos de forma transversal.
- Valores éticos a transmitir a los alumnos y relacionados con el temario.

Es necesario innovar los métodos tradicionales de aprendizaje y ejercer una profesión con sentido, ser consciente de que la buena labor del docente puede cambiar vidas y tener una gran influencia en la sociedad y por tanto deben ejercer la profesión con compromiso ético.

Según la conferencia de la escritora y filósofa Carmen Guaita en las Jornadas sobre Innovación Educativa organizadas por la Universidad Europea de Valencia el pasado 10 de diciembre de 2022, la innovación en la educación se basa fundamentalmente en los siguientes aspectos:

- *Disfrutar del proceso de aprendizaje e ir más allá de la mera transmisión de conocimientos.*
- *Ser conscientes de que los profesores pueden aportar mucho a los alumnos y también enriquecerse con ellos.*
- *Cuidar la relación humana es un aspecto muy importante, aunque las herramientas tecnológicas estén en auge.*
- *Los profesores y profesoras deben estar presentes en el aquí y el ahora y concentrados/as.*
- *Las clases deben ser atractivas en forma y contenido y participativas para captar la atención de los alumnos.*
- *Los profesores y profesoras deben revisar sus fortalezas y debilidades y estar en constante proceso de mejora.*
- *Debe existir confianza en los alumnos, para que se abran y estén a gusto y motivados.*
- *Actitud de apertura a las ideas y propuestas de los alumnos/as.*
- *Esfuerzo por mejorar el comportamiento de los alumnos/as y corregirles de manera individual.*
- *Tener paciencia con los alumnos/as y respetar la diversidad.*
- *Relación con el resto de profesores, entorno educativo y familias.*

- *Formación constante y reciclaje.*

Además de los contenidos que los profesores y profesoras transmiten, es muy importante que presenten adecuadamente la información de forma visual y atractiva y evitar medios monótonos o aburridos. De esta forma, podrán captar la atención de los alumnos, hacer que tengan más predisposición a aprender, motivarles y hacer que puedan integrar mejor los conocimientos adquiridos.

Las clases deben ser prácticas, motivadoras y con contenidos visuales y estrategias de enseñanza participativas en las que el alumno se implique y colabore con otros compañeros por medio de diferentes dinámicas, clases en las que vivan buenas experiencias que recuerden como alternativa al tradicional método de enseñanza de contenidos y con muy escasa participación del alumno.

Por medio del contenido audiovisual se conecta con la emoción del público y se despierta su curiosidad. Los investigadores de la emoción trabajan mucho el contenido audiovisual para generar determinadas reacciones emocionales en los individuos. A mayor motivación y curiosidad, más nivel de satisfacción tendrán. La curiosidad puede medirse por medio de la atención. Por tanto, la comunicación audiovisual exige el conocimiento del cerebro, ya que con lo que se trabaja es con el cerebro de los espectadores. (Gil Ochando, 2017).

Es importante que los docentes pongan énfasis en la parte emocional para poder despertar interés en los alumnos y generarles motivación. Es conveniente que desarrolle con ellos la empatía y habilidades sociales y transmitirles el sentido de lo que aprenden y en qué le va a servir para evitar que desconecten.

Para la presentación de los contenidos de manera visual los docentes deben analizar la tecnología de la que disponen, que está en constante cambio y que es importante en el aprendizaje y la comunicación. Además deben estudiar bien las posibilidades de sus materiales didácticos para mejorar su diseño y apariencia y hacerlos

sencillos y atractivos. De esta forma, podrán innovar respondiendo a las necesidades en el aula sin perder de vista el objetivo del aprendizaje. (Trejo González, 2018).

También se hace necesario que organicen de la mejor manera posible la información para que los alumnos puedan prestar atención a lo que les están enseñando, podrán procesarlo de forma adecuada y conseguir aumentar la velocidad de pensamiento. La información que transmiten debe ser contrastable y recordable a través de diferentes vías como mapas conceptuales o mentales para que los contenidos sean más atractivos.

Pueden usar organizadores verbales para poder dejar la información en diferentes sitios del cerebro.

Además, las clases deben ser lo más personalizadas que sea posible en base a las características de los estudiantes, sus intereses y del conocimiento previo con el que cuentan de los conocimientos a impartir. Para conseguir este tipo de clases, los docentes deben desarrollar competencias neurocomunicativas. Deben saber comunicar, conectar con los estudiantes, darles a conocer el objetivo a lograr, el sentido del aprendizaje y la forma en la que va a impartir los contenidos, deben trabajar la información con ejemplos, experiencias, dinámicas, imágenes, gráficas y además integrar al alumno.

Los profesores deben estar en constante proceso de aprendizaje de técnicas, descubrir cuáles son los intereses de la clase y dar contenidos de nivel alcanzable, prácticos y atractivos. Hay contenidos obligatorios que pueden ser adquiridos de forma más visual y ello permite aumentar la memoria y la concentración. Con las imágenes hay conceptos que se entienden mejor. La lectura e interpretación de la imagen es más fácil con los conectores de ideas (Carazo Álvarez, 2022).

Desarrollo de la unidad didáctica

Descripción y contextualización

La unidad didáctica expuesta es la de búsqueda de empleo dentro del módulo de Formación y Orientación Laboral. Esta unidad es de vital importancia, ya que permite que el alumnado adquiera las herramientas, capacidades y conocimientos necesarios para poder encontrar un empleo adaptado a su nivel de estudios y a sus preferencias.

El objetivo de los alumnos al escoger estudiar un determinado ciclo es la inserción en el mercado laboral, por lo que no solo es importante la formación con la que cuenten, si no las habilidades que dispongan para desarrollar su potencial y sacar partido a sus estudios con el comienzo de un buen trabajo en el corto o medio plazo.

Esta unidad didáctica se dirige al primer curso del ciclo superior de Gestión de Alojamientos turísticos del Centro de Formación Profesional concertado Altaviana de Valencia, que lleva más de 20 años en funcionamiento.

Se desarrolla a lo largo de 7 sesiones de una hora de duración y se impartirá después del primer bloque del módulo, la Prevención de Riesgos laborales.

La clase está formada por 20 personas, de las cuales 3 son chicos. La mayoría tienen nacionalidad española y el resto proceden de Italia, de Marruecos, Colombia, Bélgica, y Líbano. Casi la totalidad de la clase tiene estudios de bachiller y tienen en común su interés por viajar y el sector turístico. A dos de las alumnas les gustaría emprender un negocio.

Por lo general el ambiente de clase es bueno, no son conflictivos, son comunicativos, responden bien cuando se les invita a participar o se les involucra en alguna actividad y tienen el nivel de absentismo en clase es muy bajo.

Conocimientos previos de los alumnos

El aprendizaje de esta unidad didáctica es muy práctico y útil y requiere de unos conocimientos básicos relativos a la búsqueda de contenidos digitales relacionados con el

mercado laboral como noticias u ofertas de empleo, el conocimiento de alguna fuente de búsqueda de empleo, las nociones básicas sobre la confección de un currículum y el conocimiento de la existencia de diferentes opciones de itinerario profesional. Partiendo de esta base, los alumnos profundizarán en el proceso de búsqueda de empleo desde la perspectiva de creación de una marca personal.

Normativa estatal

El ciclo al que se dirige la unidad didáctica está regulado en el Real Decreto 1686/2007 de 14 de diciembre, por el que se establece el título de Técnico Superior de Gestión de Alojamientos Turísticos. En base a este Real Decreto, se detallan los aspectos que guardan relación con la búsqueda de empleo.

Tabla 8

Normativa estatal para la búsqueda de empleo.

Objetivo general
- 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.
Competencia profesional
- Gestionar su carrera profesional analizando las oportunidades de empleo, autoempleo y de aprendizaje.
Resultado de aprendizaje y criterios de evaluación
- 1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida. Los criterios de evaluación que hacen referencia al resultado de aprendizaje son los siguientes:
- a) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.
- b) Se han identificado los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional del técnico superior en alojamientos turísticos.
- c) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
- d) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el técnico superior en alojamientos turísticos.
- e) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.
- f) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.
- g) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes, y formación propia para la toma de decisiones.

Fuente: elaboración propia.

Normativa autonómica

El ciclo al que se dirige la unidad didáctica está regulado en la Orden de 29 de julio de 2009, de la Conselleria de Educación por la que se establece para la Comunitat Valenciana el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos. [2009/9800] y establece los contenidos de cada uno de los módulos del ciclo.

En relación a la unidad de búsqueda activa de empleo, de detallan a continuación los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales.

Tabla 9

Normativa autonómica para la búsqueda de empleo.

Contenidos conceptuales
<ul style="list-style-type: none"> - Definición y análisis del sector profesional del Técnico Superior en Alojamientos turísticos. - Proceso de búsqueda de empleo en empresas del sector. - Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa. Europass (elaborado en una segunda lengua europea), Ploteus, Erasmus. - Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo: fuentes de información y reclutamiento. Técnicas para la selección y organización de la información. - Carta de presentación. Currículum Vitae. Tests psicotécnicos. Entrevista de trabajo. - Valoración de otras posibilidades de inserción: autoempleo y acceso a la función pública. - El proceso de toma de decisiones.
Contenidos procedimentales
<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional. - Identificación de itinerarios formativos relacionados con el Técnico Superior en Alojamientos Turísticos. - Planificación de la propia carrera: establecimiento de objetivos a medio y largo plazo.
Contenidos actitudinales
<ul style="list-style-type: none"> - Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del Técnico Superior en Alojamientos turísticos.

Fuente: elaboración propia.

Enfoque de la unidad de búsqueda activa de empleo: la marca personal

Con el objetivo de enfocar la unidad didáctica de acuerdo a las características de los alumnos del ciclo superior de Gestión de Alojamientos Turísticos y del entorno en el que viven, se presenta un estudio de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (DAFO) en referencia a la búsqueda de empleo.

Figura 7

DAFO de la búsqueda de empleo en los alumnos de Gestión de Alojamientos Turísticos



Fuente: elaboración propia.

En base al análisis DAFO, con la unidad didáctica de búsqueda de empleo se pretende aprovechar las fortalezas que tiene el alumnado y las oportunidades que les ofrece el entorno, así como también cubrir las necesidades que tienen y formarles para enfrentarse a las amenazas del mercado.

Para ello se plantean los contenidos y actividades de las diferentes áreas de la unidad didáctica desde la perspectiva del trabajo de la marca personal.

Este trabajo de la marca personal se plantea no solo desde el punto de vista de la presentación de la marca personal propia en las diferentes redes sociales y profesionales,

sino como un proceso que comienza por el conocimiento de uno mismo y con la identificación de carencias y de habilidades y competencias que permitan establecer un objetivo profesional claro y concretar las prioridades que se buscan en un trabajo y las áreas que más motivan.

En base a este análisis y reflexión fundamental puede concretarse un plan de acción que sea coherente con nuestra marca personal, con el que se consiga alcanzar los objetivos así como mejorar debilidades o cubrir carencias.

A medida que se va desarrollando y afianzando la marca personal, el alumno o alumna que va a demandar empleo, ya estará preparado para confeccionar su currículum y carta de presentación, de entrenarse para una entrevista de trabajo y de reflejar en sus redes esta marca personal, que debe ser la misma que se ha trabajado a nivel interno.

Salidas profesionales

Para impartir de manera adecuada la unidad didáctica de búsqueda activa de empleo, debemos tener en cuenta las salidas profesionales que ofrece el ciclo:

Figura 8

Salidas profesionales del Ciclo Superior de Gestión de Alojamientos Turísticos

GESTIÓN DE ALOJAMIENTOS TURÍSTICOS

- Subdirector / subdirectora de alojamientos de establecimientos turísticos.
- Jefa / jefe de recepción.
- Encargada / encargado de reservas.
- Jefa / jefe de reservas.
- Coordinador / coordinadora de calidad.
- Gobernanta o encargada / encargado general del servicio de pisos y limpieza.
- Subgobernanta o encargada / encargado de sección del servicio de pisos y limpieza.
- Gestor / gestora de alojamiento en residencias, hospitales y similares.
- Gestor / gestora de alojamiento en casas rurales.
- Coordinador / coordinadora de eventos.
- Comercial de establecimientos de alojamientos turísticos.



Fuente: www.todofp.es.

Definición y características generales de la unidad didáctica

En las tablas 10 y 11, se detallan las características de la unidad didáctica.

Tabla 10

Objetivos, contenidos, competencias, recursos, tiempo y espacio de la unidad didáctica

Objetivo didáctico general
Los alumnos y alumnas deben conocer las herramientas fundamentales y adquirir las capacidades y competencias para poder obtener un trabajo adecuado según su nivel de formación y su marca personal para tener una vida profesional satisfactoria.
Objetivos didácticos específicos
<ul style="list-style-type: none"> - Los objetivos de la unidad didáctica de búsqueda activa de empleo son los que se detallan en cada una de las sesiones y se han fijado en base a los siguientes criterios: - Objetivo general, competencia profesional, resultado de aprendizaje y criterios de evaluación relacionados con la unidad didáctica y contemplados en la normativa estatal. - Contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales contemplados en la normativa autonómica. - Objetivo didáctico general. - Proyecto educativo del centro basado en la trasmisión de valores, en la cercanía y trato individualizado a cada alumno y en el desarrollo de competencias y habilidades transversales. - Debilidades y amenazas del alumnado en la búsqueda de empleo.
Contenidos de aprendizaje
Teniendo en cuenta el objetivo didáctico general, los objetivos didácticos específicos y los contenidos descritos en la normativa autonómica, se han establecido los contenidos detallados en cada sesión y se han clasificado según su tipología: conceptuales (C), procedimentales (P) y actitudinales (A).
Competencias
Las competencias que se trabajarán son las descritas en cada una de las sesiones y son tanto competencias relacionadas directamente con los contenidos que vienen marcadas por los objetivos de la sesión, como las competencias transversales.
Recursos
Los recursos empleados son los indicados en cada una de las sesiones. Son recursos que permiten aprender los contenidos de forma atractiva y práctica y que se adaptan a los contenidos y objetivos de cada sesión y al tipo de alumnado. Los principales son los siguientes: audiovisuales, literatura, música, papel y boli para fomentar la escritura. Otros recursos genéricos: Dependiendo de cómo encuentre el docente al alumnado en cada sesión, podrá hacer uso de elementos para captar su atención, despertarlo y aumentar la

<p>energía de clase. A ello dedicará escasos minutos del principio de clase como herramienta para romper el hielo.</p> <p>Los elementos que se proponen se basan en el Art Thinking:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Emisión de sonidos con ritmo por medio del cuerpo y con la posibilidad de usar objetos de la clase y por equipos. -Canción para subir la energía y del gusto de la mayoría del alumnado. <p>Además el docente podrá decorar la clase con carteles de colores con mensajes positivos en función de lo que persiga (colores cálidos para activarles o fríos para serenarles).</p>
<p>Organización del tiempo y del espacio</p>
<p>En cada una de las sesiones se concreta el tiempo asignado tanto a la explicación de los contenidos como a la realización de las actividades.</p> <p>Las sesiones se llevarán a cabo en la misma clase y el docente deberá tener en cuenta la distribución de las mesas, sillas y espacios libres en función del tipo de actividad que realice y del objetivo que persiga.</p>

Fuente: elaboración propia.

Tabla 11

Metodología, actividades y atención a la diversidad de la unidad didáctica

<p>Metodología</p>
<p>La metodología que se persigue se caracteriza por ser activa y con la que el alumnado aprenda, interiorice los conocimientos, participe, se involucre y esté motivado. Es fundamental que el docente conecte con su clase, muestre una atención personalizada y enseñe los conocimientos con una perspectiva emocional y afectiva. De esta forma los alumnos y alumnas prestarán más atención y podrán recordar mejor lo aprendido en clase.</p> <p>La base en la que se fundamenta la metodología es la propuesta en la mejora de la programación didáctica y es la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tener en cuenta los principios genéricos de metodología (véase la página 30). - Llevar a cabo acciones para motivar a los alumnos (véase la página 31). - Enseñar los contenidos y trabajar competencias y habilidades (véase la página 53). - Trasmisión de valores y principios éticos (véase la página 51). - Actividades concretas para las sesiones a impartir: <ul style="list-style-type: none"> • Mindfulness: persigue el aumento de la atención y concentración para que puedan reflexionar sobre sus objetivos profesionales. • Visual thinking y escritura: para que los alumnos y alumnas puedan visualizar su reto profesional y establecer prioridades laborales. • Lectura de 2 cuentos de Jorge Bucay con moraleja: se pretende que identifiquen las actitudes necesarias en el proceso de búsqueda de empleo

- Búsqueda de noticias y ofertas laborales: de esta forma pueden estudiar el mercado laboral en su sector y familiarizarse con las páginas web de ofertas de trabajo.
- Autoevaluación de habilidades y aspectos a mejorar: para poder concretar la marca personal.
- Identificación de habilidades propias con ayuda de compañeros: así pueden descubrir aspectos positivos que igual no habían considerado.
- Aprendizaje cooperativo: mediante las actividades de coaching por parejas y el método del caso por equipos.
- Método del caso: para trabajar la marca personal.
- Coaching por parejas: con el objetivo de concretar un plan de acción personal para el proceso de búsqueda de empleo.
- Fomento del pensamiento crítico y la lógica: mediante la detección del extracto correcto de carta de presentación.
- Brainstorming para deducir cómo debe ser un buen currículum.
- Creación de carta de presentación y currículum.
- Role playing entrevistas de trabajo.
- Clase magistral, para los contenidos que lo requieran.

Actividades

Se realizan en todas las clases ya que se considera fundamental que el alumnado aprenda haciendo.

Están relacionadas con los objetivos y contenidos de cada sesión (tanto conceptuales como procedimentales y actitudinales).

Además antes de su realización se pretende explicar la utilidad de cada una y plantearlas de forma atractiva.

El objetivo es que cada una de ellas sea motivadora para el alumnado y necesaria para que cada persona pueda involucrarse, aplicar los contenidos y que la lleven a cabo de acuerdo a la marca personal de cada estudiante, por lo que no tienen respuestas o soluciones únicas y cerradas.

Con la realización de las actividades, cada persona podrá trabajar y aprender de forma autónoma sabiendo que en cualquier momento pueden acudir al docente para consultas o dudas.

Están planteadas de acuerdo a las características e inquietudes del primer curso del Ciclo Superior de gestión de Alojamientos turísticos y aptas para diferentes grados de dificultad. Aquellos alumnos con más capacidades podrán desarrollarlas con mayor nivel y los alumnos con menos capacidades o necesidades especiales no alcanzarán tanto nivel pero podrán llevarlas a cabo igualmente. Se busca que cada uno desarrolle todo su potencial dentro de sus capacidades.

Atención a la diversidad

En general el nivel del primer curso del Ciclo Superior de Gestión de Alojamientos Turísticos es medio-alto. Un 20% de la clase presenta un nivel alto de aprendizaje y el 2% tienen un bajo nivel de aprendizaje.

El recurso principal de explicación de contenidos es un power point muy visual, con colores, imágenes y pocas letras. Además se emplean otros recursos atractivos como vídeos y música.

En cuanto a las actividades, son adecuadas a todo el alumnado.

En las explicaciones se prestará especial interés a que el alumnado con más dificultades esté prestando atención, así como se hará seguimiento especial durante las actividades a estas personas. En general, para la interiorización de todos y para la mejor comprensión de algunos alumnos con más dificultades, se repetirán y sintetizarán los contenidos más importantes y se extraerán conclusiones de las clases.

Fuente: elaboración propia.

Desarrollo de las sesiones

A continuación se presentan las características principales de cada una de las sesiones.

Tabla 12

Desarrollo de la sesión 1

Objetivos didácticos específicos
<ul style="list-style-type: none"> - Ser conscientes de la relevancia del proceso de búsqueda de empleo para conseguir el objetivo último de mi formación: la inserción laboral. - Analizar los diferentes itinerarios profesionales con sus principales características, ventajas, desventajas y fuentes de información. - Aumentar la concentración, atención plena y rendimiento y disminuir el estrés y las preocupaciones. - Reflexionar sobre las causas de elección de su formación, sus motivaciones laborales y sus prioridades en un puesto de trabajo.
Contenidos
<ul style="list-style-type: none"> - Valoración de la importancia de darse a conocer bien y realizar un buen proceso de búsqueda de empleo para la inserción en el mundo laboral (A). - Explicación de las opciones de orientación de la carrera profesional: trabajo por cuenta ajena, por cuenta propia, preparación de oposición, continuación de la formación, trabajo y formación al mismo tiempo y formación o trabajo en Europa (C). - Desconexión de los pensamientos distractores y aumento de la atención (A). - Toma de decisiones en la orientación de la carrera profesional (P).
Competencias transversales a trabajar
<ul style="list-style-type: none"> - Automotivación. - Actitud positiva. - Inteligencia emocional. - Autoconocimiento. - Fijación de objetivos. - Toma de decisiones.
Actividades
<p><u>Actividad 1</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Denominación : Mindfulness. - Objetivo: aumento de la atención y la concentración. - Tipo de actividad: de introducción. - Meditación guiada con mensaje de desconexión de las preocupaciones y de la vida intensa y rápida del exterior para centrarnos durante los minutos de actividad en cada

<p>uno (a) mismo (a) y la importancia de estar en el aquí y el ahora con atención plena y concentración y en la gestión de nuestros pensamientos y emociones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Música de fondo: https://www.youtube.com/watch?v=qN-JOCj2fw <p>Actividad 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Denominación: Visual thinking y escritura. - Objetivo: definición de objetivos y prioridades profesionales. - Tipo de actividad: de detección de ideas y de aplicación de conocimientos. - Indicar a los alumnos que en estas clases tendrán que realizar las actividades sobre reflexión en una misma libreta o en su defecto en folios que puedan archivar juntos para que cuando empiecen la búsqueda efectiva de empleo puedan consultarlo. - En base al contenido explicado y una vez realizado el ejercicio de mindfulness, deben responder en un papel, mediante la escritura y el dibujo, las siguientes cuestiones: <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Por qué estás estudiando el Ciclo Superior de Gestión de Alojamientos Turísticos? Responder escribiendo. 2. ¿Qué priorizas en un trabajo? Responder escribiendo. Seguridad laboral, salario, realización, conciliación familiar, ambiente, cercanía al domicilio, tener personas a mi cargo, trabajar en equipo... 3. ¿Dónde te ves trabajando? ¿Qué áreas te motivan? Responder mediante dibujos. 4. Música de fondo: https://www.youtube.com/watch?v=yDxQKTbqFRQI
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> - Power point sobre la unidad didáctica de búsqueda de empleo (ver anexos). - Papel, bolígrafo y colores. - Música relajante de youtube: https://www.youtube.com/watch?v=qN-JOCj2fw https://www.youtube.com/watch?v=yDxQKTbqFRQ
Organización de tiempo y secuencia de actividades
<ul style="list-style-type: none"> - Explicación contenidos powerpoint: 30 minutos (transparencias 1 a la 10). - Realización actividad 1: 10 minutos. - Realización actividad 2: 20 minutos.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 13

Desarrollo de la sesión 2

Objetivos didácticos específicos
<ul style="list-style-type: none"> - Considerar aspectos importantes, competencias y actitudes necesarias en el proceso de búsqueda de empleo. - Identificar las acciones necesarias en la planificación de la carrera profesional. - Estudiar el mercado laboral del Ciclo Superior de Gestión de Alojamientos turísticos. - Conocer la competencia general del Ciclo Superior de Gestión de Alojamientos.turísticos, las habilidades necesarias y reconocer las habilidades propias.
Contenidos
<ul style="list-style-type: none"> - Proceso de búsqueda de empleo: aspectos importantes a tener en cuenta (A). - Planificación de la carrera profesional: principales etapas (C).

- Análisis del mercado laboral para el Ciclo Superior de Gestión de Alojamientos turísticos (P).
- Competencia general del Ciclo Superior de Gestión de Alojamientos turísticos y habilidades necesarias para desarrollar los puestos de trabajo (C) (P).

Competencias transversales a trabajar

- Esfuerzo y constancia.
- Iniciativa y proactividad.
- Actitud positiva.
- Autoconocimiento.
- Conocimiento de los compañeros.

Actividades

Actividad 1

- Denominación: Cuentos de Jorge Bucay.
- Objetivo: identificación de actitudes necesarias en el proceso de búsqueda de empleo.
- Tipo de actividad: de introducción.
- 2 estudiantes leerán en voz alta dos cuentos de Jorge Bucay del libro "Déjame que te cuente". Tras cada cuento, los alumnos deberán decir que aprendizaje sacan y cómo lo pueden aplicar al proceso de búsqueda de empleo.
Cuento 1: "El elefante encadenado". Para vencer los miedos y superar las ideas preconcebidas y los condicionantes del pasado.
Cuento 2: "Las alas son para volar". Para fomentar la valentía, confianza y pasar a la acción.

Actividad 2

- Denominación: búsqueda de noticias y ofertas laborales.
- Objetivo: conocer las características del mercado laboral y lo que demandan las empresas.
- Tipo de actividad: de adquisición de aprendizajes.
- Deberán buscar en internet noticias actuales que afecten al Ciclo Superior de Gestión de Alojamientos turísticos, así como ofertas de trabajo y leerán en voz alta 2 de cada tipo.

Actividad 3

- Denominación: identificación de habilidades propias y aspectos a mejorar.
- Objetivo: ayudar a construir la marca personal y desarrollar el potencial de cada persona.
- Tipo de actividad: aplicación de conocimientos al desarrollo personal.
- En base a los ejemplos de cualidades nombradas en clase, deberán escribir en un papel:
Las cualidades que más les caracterizan y que les ayudan a la consecución de sus objetivos profesionales.
Los aspectos que deberían mejorar para poder alcanzar sus objetivos profesionales (cualidades, formación...).

Actividad 4:

- Denominación: identificación de habilidades propias con ayuda de compañeros.
- Objetivo: descubrir cualidades propias con ayuda de compañeros.
- Tipo de actividad: aplicación de conocimientos al desarrollo personal.
- Los alumnos y alumnas que deseen se expondrán a que varios compañeros digan en voz alta 3 cualidades que identifican a esa persona. De esta forma, podrán identificar aspectos positivos con ayuda de compañeros que les conocen y que igual no habían considerado.

Recursos
<ul style="list-style-type: none"> - Libro “Déjame que te cuente”. Jorge Bucay - Power point sobre la unidad didáctica de búsqueda de empleo (ver anexos) - Papel y bolígrafo. - Noticias de actualidad. - Salidas laborales ciclos. https://www.ondacero.es/ad/ciclos-formativos-salidas-laborales_2022080862f0d433902b280001dff78f.html - Competencia más buscada por los reclutadores: autoconocimiento. https://www.businessinsider.es/habilidad-buscan-reclutadores-entrevistas-trabajo-1212262 - Oferta laboral recepción. https://www.ondacero.es/ad/ciclos-formativos-salidas-laborales_2022080862f0d433902b280001dff78f.html
Organización de tiempo y secuencia de actividades
<ul style="list-style-type: none"> - Realización actividad 1: 10 minutos. - Explicación contenidos powerpoint: 5 minutos (transparencias 11 y 12). - Realización actividad 2: 10 minutos (ejemplo en transparencia 13). - Explicación contenidos powerpoint: 15 minutos (transparencia 14 ,15 y 16). Antes de mostrar las habilidades necesarias se les preguntará cuáles creen que son importantes. - Realización actividad 3: 10 minutos. - Realización actividad 4: 10 minutos.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 14

Desarrollo de la sesión 3

Objetivos didácticos específicos
<ul style="list-style-type: none"> - Entender la marca personal como una identidad única que se trabaja desde el autoconocimiento y la fijación de objetivos profesionales. - Valorar la necesidad de tener una buena imagen en las redes sociales y profesionales, que esté trabajada y sea coherente con la realidad. - Profundizar en la importancia del desarrollo de la marca personal en la carrera profesional. - Conocer las tendencias y recomendaciones para 2023 de la marca personal. - Reconocer la actitud positiva como el camino correcto para la construcción de una buena marca personal.
Contenidos
<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque del proceso de creación de marca personal desde el inicio de la búsqueda de empleo (A). - Marca personal en las redes sociales y profesionales (C). - Análisis de la influencia de la marca personal en la búsqueda de empleo (P). - Selección de las tendencias más importantes de marca personal para 2023 (P). - La actitud como valor añadido en la marca personal (A).

Competencias
<ul style="list-style-type: none"> - Autoestima. - Actitud positiva. - Autenticidad y coherencia. - Análisis y valoración de información. - Comunicación. - Trabajo en equipo
Contenidos
<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque del proceso de creación de marca personal desde el inicio de la búsqueda de empleo (A). - Marca personal en las redes sociales y profesionales (C). - Análisis de la influencia de la marca personal en la búsqueda de empleo (P). - Selección de las tendencias más importantes de marca personal para 2023. (P). - La actitud como valor añadido en la marca personal. (A).
Actividades
<p><u>Actividad 1:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Denominación: Método del caso en la marca personal. - Objetivo: profundizar en la importancia del desarrollo de la marca personal en la búsqueda de empleo y conocer y valorar las tendencias de la marca personal. - Tipo de actividad: de consolidación de contenidos. - Por equipos de 4 personas deben estudiar dos casos (ver anexos) y responder a las preguntas. A continuación cada equipo realizará exposiciones al resto de la clase de los ejercicios realizados con un máximo de 5 minutos por cada uno. Finalmente extraerán conclusiones por equipos. <p>Casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Artículo periódico “La Publicidad”. (La Redacción, 2022). “Por qué la marca personal es tan importante para tu carrera profesional”. 2) Artículo de la web de IEBS escuela de negocios. (Acevedo, J, 2022). “Tendencias y recomendaciones sobre marca personal para 2023”. <p>Cuestiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3) ¿Por qué es importante tener una buena marca personal? 4) ¿Qué herramientas nos ayudan a dar a conocer nuestra marca personal? 5) ¿Cómo puedo sacar partido a las redes sociales para encontrar empleo? 6) Indica aspectos importantes que debe tener un buen currículum y el perfil profesional para crear buena marca personal. 7) Razona que 3 tendencias consideras más importantes a la hora de crear tu marca personal.
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> - Power point sobre la unidad didáctica de búsqueda de empleo (ver anexos). - Vídeo sobre la marca personal en las redes de Antonio Guirao. https://www.youtube.com/watch?v=6uHtJNTrjcl&t=2s - Vídeo sobre la actitud de Victor Koppers. https://www.youtube.com/watch?v=n5mclfmBLrg - Artículos para analizar (ver anexos.)
Organización tiempo y secuencia actividades
<ul style="list-style-type: none"> - Explicación contenidos powerpoint: 5 minutos (transparencias 17 y 18). - Visualización y comentario de los vídeos sobre marca personal y actitud positiva: 15 minutos. - Realización actividad 1: 40 minutos.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 15

Desarrollo de la sesión 4

Objetivos didácticos específicos
<ul style="list-style-type: none"> - Analizar las posibles acciones para poner en práctica la búsqueda de empleo. - Evaluar la posibilidad de acudir a servicios de asesoramiento en el proceso de búsqueda de empleo. - Conocer las principales fuentes de búsqueda de empleo. - Establecer un plan de acción concreto para la búsqueda de empleo.
Contenidos
<ul style="list-style-type: none"> - Listado de acciones útiles para poner en marcha el proceso de búsqueda de empleo (C). - Proactividad en la búsqueda de asesoramiento externo en orientación profesional (A). - Principales fuentes de búsqueda de empleo (C). - Reflexión sobre la prioridad de acciones a llevar a cabo y establecimiento de plan concreto para la búsqueda de empleo (P). - Proceso de realización de coaching ágil (P).
Competencias
<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa y proactividad - Comunicación: capacidad de escucha, expresión y asertividad - Reflexión y toma de decisiones - Fijación de objetivos - Esfuerzo y constancia - Lógica y sentido común
Actividades
<p><u>Actividad 1</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Denominación:..Coaching por parejas - Objetivo: ser capaz de establecer un plan de acción concreto, acertado y coherente con la marca personal propia para el proceso de búsqueda de empleo. - Tipo de actividad: aplicación de conocimientos. - De acuerdo a las diferentes opciones de puesta en práctica del proceso de búsqueda de empleo, cada alumno y alumna deberá de manera individual poner por escrito en un papel el orden de acciones que va a llevar a cabo, concretar de qué forma lo va a hacer y en base a qué motivo o motivos ha establecido ese orden de prioridades. Posteriormente, deberá explicarlo a un compañero o compañera, quien le deberá escuchar activamente y realizar preguntas con el objetivo de ayudar a la otra persona a concretar el plan, completarlo o redefinirlo. La persona que recibe el asesoramiento realizará un proceso de autoaprendizaje guiado, es decir, deberá encontrar por si mismo el camino que más le convenga con ayuda del asesor. Esta actividad se realizará con música de fondo.
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> - Power point sobre la unidad didáctica de búsqueda de empleo (ver anexos). - Vídeo sobre cómo realizar un coaching ágil basado en método GROW (Goal, Reality, Options, What, When, Will...)https://www.youtube.com/watch?v=8g7YEjGBO0 - Papel y bolígrafo. - Vídeo música fondo para la actividad https://www.youtube.com/watch?v=YyrKTqGRr-Q
Organización tiempo y secuencia actividades
<ul style="list-style-type: none"> - Finalización actividad 1 sesión anterior: 15 minutos. - Explicación contenidos powerpoint: 10 minutos (transparencias 19-22). - Visualización vídeo coaching: 5 minutos. - Realización actividad 1: 30 minutos.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 16

Desarrollo de la sesión 5

Objetivos didácticos específicos
<ul style="list-style-type: none"> - Identificar las partes de una carta de presentación y de un currículum. - Conocer la modalidad del videocurrículum. - Conocer los errores comunes en una carta de presentación y en currículum. - Ofrecer consejos para la elaboración de una carta de presentación y de un currículum - Ser capaz de redactar una buena carta de presentación y un currículum que reflejen la marca personal y que sean coherentes.
Contenidos
<ul style="list-style-type: none"> - Carta de presentación: estructura, consejos y errores (C). - Currículum: estructura, consejos y errores (C). - Videocurrículum (C). - Elaboración carta de presentación (P). - Elaboración currículum (P). - Reflejo de la marca personal en carta de presentación y currículum (P). - Coherencia entre la carta de presentación y el currículum (A).
Competencias
<ul style="list-style-type: none"> - Autoestima y venta de la marca personal. - Comunicación escrita. - Búsqueda de recursos en internet. - Esfuerzo. - Coherencia. - Creatividad.
Actividades
<p><u>Actividad 1</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Denominación: Detecta la carta de presentación correcta. - Objetivo: identificar entre 2 extractos de carta de presentación, el más correcto. - Tipo de actividad: aplicación de conocimientos. <p>En base al aprendizaje sobre la forma de redactar una carta de presentación, deben elegir el extracto correcto de carta de presentación entre 2 opciones que se muestran en el power point y justificar la elección. La actividad será grupal.</p> <p><u>Actividad 2</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Denominación: Refleja tu marca personal en una carta de presentación y currículum - Objetivo: confeccionar una buena carta de presentación y currículum que sean coherentes y que reflejen la marca personal. - Tipo de actividad: evaluación de conocimientos. - A partir de un puesto concreto de una oferta de trabajo que busquen, deberán redactar una carta de presentación y su currículum teniendo en cuenta la explicación sobre la estructura, contenido recomendado, errores comunes y consejos.
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> - Power point sobre la unidad didáctica de búsqueda de empleo (ver anexos).
Organización tiempo y secuencia actividades
<ul style="list-style-type: none"> - Explicación contenidos powerpoint: 5 minutos (transparencias 23 y 24). - Realización actividad 1 con powerpoint: 10 minutos (transparencias 25 y 26). - Explicación contenidos powerpoint: 5 minutos (transparencias 27-28). - Brainstorming sobre como debe ser un buen currículum: 5 minutos. - Explicación contenidos powerpoint: 5 minutos (transparencias 29-31). - Explicación actividad sesión próxima: 5 minutos. - Comienzo realización actividad 2: 25 minutos.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 17

Desarrollo de la sesión 6

Objetivos didácticos específicos
<ul style="list-style-type: none"> - Preparar bien una entrevista de trabajo. - Considerar aspectos importantes para realizar correctamente una entrevista de trabajo. - Analizar la comunicación verbal y no verbal. - Conocer errores comunes en una entrevista de trabajo. - Valorar la autenticidad como una herramienta importante en la entrevista de trabajo.
Contenidos
<ul style="list-style-type: none"> - Entrevista de trabajo: preparación, aspectos importantes durante la realización (C). - Comunicación verbal y no verbal (C). - Autenticidad (C). - Análisis entrevistas de trabajo (P).
Competencias
<ul style="list-style-type: none"> - Valoración crítica. - Venta de la marca personal. - Autoestima. - Comunicación oral. - Autenticidad.
Actividades
<p><u>Actividad 1</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Denominación: Lánzate a la entrevista. - Objetivo: romper el hielo con las entrevistas de trabajo. - Tipo de actividad: consolidación contenido. - Una vez explicado el contenido sobre entrevistas de trabajo, se pedirá a 2 personas que de manera voluntaria y delante del resto de la clase realicen un simulacro de entrevista breve que posteriormente será comentada por docente y alumnado.
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> - Power point sobre la unidad didáctica de búsqueda de empleo (ver anexos) - Vídeo sobre entrevista de Heineken. https://www.youtube.com/watch?v=UvUawrOo9lo
Organización tiempo y secuencia actividades
<ul style="list-style-type: none"> - Visualización vídeo entrevistas Heineken y análisis: 10 minutos. - Explicación contenidos powerpoint: 20 minutos (transparencias 36-38). - Actividad 1: 10 minutos. - Continuación actividad 1 sesión anterior sobre elaboración de carta y currículum: 30 minutos. Durante este tiempo podrán preguntar dudas. Lo que no les de tiempo deberán realizarlo en clase.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 18

Desarrollo de la sesión 7

Objetivos didácticos específicos
<ul style="list-style-type: none"> - Preparar la imagen en una entrevista de trabajo. - Enfrentarse a una entrevista de trabajo. - Aprender de los errores cometidos y aplicar a futuras entrevistas lo realizado correctamente.
Contenidos
<ul style="list-style-type: none"> - Realización entrevistas de trabajo (P)
Competencias
<ul style="list-style-type: none"> - Venta de la marca personal. - Autoestima. - Comunicación oral. - Autenticidad. - Responsabilidad.
Actividades
<p><u>Actividad 1</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Denominación: Role Playing entrevista de trabajo. - Objetivo: enfrentarse a una entrevista de trabajo. - Tipo de actividad: consolidación contenido y evaluación. - Esta actividad será explicada en la sesión anterior. Los alumnos deberán venir vestidos como a una entrevista de trabajo y haber repasado el currículum y las reflexiones realizadas durante las sesiones de esta unidad didáctica sobre los objetivos profesionales y la marca personal. Cada uno deberá prepararla para el puesto que le haya tocado dentro de un alojamiento turístico. <ol style="list-style-type: none"> 1. Recepción. 2. Organización de eventos. 3. Supervisor calidad. 4. Gestión logística restauración. 5. Recursos humanos.
<ul style="list-style-type: none"> - Saldrán uno por uno a ser entrevistados por el docente delante del resto de la clase y tras la entrevista recibirán comentarios del entrevistador para que tengan en cuenta en las próximas entrevistas.
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> - Roll up corporativo del centro y sillas entrevistador y entrevistado.
Organización tiempo y secuencia actividades
<ul style="list-style-type: none"> - Realización entrevistas de trabajo y comentarios: 60 minutos.

Fuente: elaboración propia.

Criterios de evaluación, instrumentos y rúbricas

La evaluación se realizará del siguiente modo:

- Autoevaluación de la labor realizada por el docente (véase página 74)
- Evaluación de las actividades solicitadas a los alumnos.

Tabla 19

Instrumentos de evaluación para las actividades de las 7 sesiones

Actividad	Instrumento	Ponderación
Diario de proyecto laboral: <ul style="list-style-type: none"> - Motivo elección estudios, prioridades y objetivos profesionales y motivaciones (actividad visual thinking y escritura). - Habilidades y aspectos a mejorar definidos por uno mismo y compañeros. - Plan de acción (actividad coaching por parejas). 	Rúbrica 1	50%
Elaboración método del caso		
- Exposición método del caso.	Rúbrica 2	20%
- Elaboración de carta de presentación y currículum.	Rúbrica 3	20%
- Participación en lectura de cuento, brainstorming, búsqueda de noticias y ofertas laborales y selección de los extractos correctos de carta de presentación.	Registro de notas 1 de la persona que participe y en qué actividad	10%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 20

Registro de notas para medir la participación

Día	Actividad	Persona	Comentario participación

Fuente: elaboración propia.

Tabla 21

Rúbrica del diario de proyecto laboral y método del caso

Criterio de evaluación	Excelente (2)	Bueno (1,5)	Suficiente (1)	Insuficiente (0,5)
Idoneidad de respuestas (0-2)	Las respuestas son muy adecuadas y se ajustan al contenido explicado en clase.	Las respuestas son adecuadas y se ajustan al contenido explicado en clase, pero podrían mejorar.	Las respuestas son mediocres o no guardan mucha relación con lo explicado en clase.	Las respuestas no son adecuadas, ni se ajustan al contenido explicado en clase.
Justificación de respuestas (0-2)	Las respuestas se justifican perfectamente.	La justificación es buena pero podría mejorarse.	La justificación es mediocre.	Se contesta a las preguntas pero no se justifica.
Coherencia en la redacción (0-2)	Hay una exposición lógica y coherente de las ideas.	Falta lógica y/o coherencia en la exposición de las ideas.	La exposición de las ideas es mediocre.	La redacción no tiene coherencia, ni lógica.
Creatividad (0-2)	Las respuestas son muy creativas.	Las respuestas son creativas.	Las respuestas son mediocres en cuanto a creatividad.	No hay nada de creatividad.
Imagen y ortografía (0-2)	No existen faltas de ortografía y la presentación es buena.	Hay algunas faltas de ortografía o una presentación poco adecuada.	Hay algunas faltas de ortografía y presentación poco adecuada.	Hay bastantes faltas de ortografía y una mala presentación, que impide la lectura.
10 puntos				

Fuente: elaboración propia.

Tabla 22

Rúbrica de la exposición del método del caso

Criterio de evaluación	Excelente	Bueno	Suficiente	Insuficiente
Contenido (0-4)	El contenido responde a lo solicitado en la tarea, está muy trabajado, muy bien estructurado y se ajusta al tiempo (4).	El contenido responde a lo solicitado en la tarea, está trabajado, bien estructurado y se ajusta al tiempo (3).	El contenido responde a lo solicitado en la tarea, pero falta contenido, poco trabajado, se podría estructurar mejor y/o no se ajusta al tiempo (2).	El contenido no responde a lo solicitado en la tarea. Es escaso, mal trabajado, mal estructurado y/o no se ajusta al tiempo (1).
Voz (0-2)	El tono es bueno para llegar a toda la sala, vocaliza, enfatiza palabras, hace pausas y tiene buen ritmo (2).	En general bien pero le falta alguno de los elementos para una buena comunicación (1,5).	La comunicación es mediocre. Le faltan la mitad de los elementos para una buena comunicación (1).	No controla la comunicación. Falla en más de la mitad de los elementos (0,5).
Lenguaje corporal (0-2)	Mantiene la postura erguida, no muestra movimientos nerviosos, mira a toda la sala y acompaña el discurso con gestos adecuados (2).	En general bien pero le falta alguno de los elementos para el buen lenguaje corporal (1,5).	La comunicación es mediocre. Le faltan la mitad de los elementos para mostrar un buen lenguaje corporal (1).	No controla el lenguaje corporal. Falla en más de la mitad de los elementos para mostrar un buen lenguaje corporal (0,5).
Implicación a la audiencia (0-1)	Explica el tema de la exposición, la utilidad y cómo. Conecta con la audiencia con preguntas, ejemplos o historias y se dirige a la audiencia en el discurso (1).	En general bien pero le falta alguno de los elementos o 2 para conseguir implicar muy bien a la audiencia (0,75).	La implicación a la audiencia es mediocre. Le faltan la mitad de los elementos para mostrar una buena implicación (0,5).	No consigue implicar a la audiencia con ningún elemento (0)
Uso de recursos (0-1)	Emplea un recurso o más muy elaborado (s) y adaptado (s) al contenido (1).	Emplea un recurso elaborado y adaptado al contenido (0,75).	Emplea algún recurso, pero está poco elaborado o poco adaptado al contenido (0,5).	No emplea ningún recurso que apoye el contenido (0).
10 puntos				

Fuente: elaboración propia.

Tabla 23

Rúbrica de carta de presentación y de currículum

Criterio de evaluación	Excelente (2)	Bueno (1,5)	Suficiente (1)	Insuficiente (0,5)
Contenido (0-2)	El contenido se adapta perfectamente a lo explicado en clase.	El contenido se adapta bien a lo explicado en clase, aunque falta contenido.	No refleja todo el contenido que debería tener pero sí algunos aspectos.	No guarda relación con el contenido adecuado explicado en clase.
Estructura (0-2)	Presenta una estructura perfecta.	La estructura es algo incompleta pero coherente.	La estructura es incompleta e incoherente.	La estructura es incorrecta e incoherente.
Originalidad (0-2)	Presenta elementos muy originales y diferenciadores que le permiten destacar entre otras candidatas.	Presenta elementos algo originales y diferenciadores que le permiten destacar un poco entre otras candidatas.	No es original, pero refleja aspectos positivos de la candidata.	No es nada original y refleja información muy genérica que no vende a la candidata.
Formalidad y profesionalidad (0-1)	La redacción es formal y profesional.	Falta algo de formalidad y profesionalidad en la redacción.	La redacción es poco formal o profesional.	La redacción es muy informal y muy poco profesional.
Ortografía e imagen (0-2)	No presenta ninguna falta de ortografía, tiene buena imagen y en una sola cara.	Presenta alguna falta de ortografía y/o se podría perfeccionar la imagen.	Presenta varias faltas de ortografía y/o la imagen es mediocre y ocupa un poco más de una cara.	Tiene bastantes faltas de ortografía, mala imagen y/u ocupa más de una cara.
10 puntos				

Fuente: elaboración propia.

Posibles proyectos de innovación o investigación educativa

En el presente trabajo final de máster se puede observar la importancia de realizar un trabajo en la configuración de la marca personal como aspecto clave en el proceso de búsqueda de empleo. La determinación de la marca personal vendrá influenciada por el conocimiento y desarrollo de las habilidades transversales y de valores, ambas áreas muy demandadas por las empresas.

Hay factores que influyen negativamente en los jóvenes a la hora de buscar empleo, como son la escasa experiencia laboral y bajo conocimiento del entorno laboral, la desorientación en su rumbo laboral, la falta de autoconocimiento, la dificultad para fijarse objetivos, el bajo nivel de determinadas habilidades o la falta de motivación y de actitud positiva.

Ante esta realidad, se hace necesario por un lado realizar un seguimiento constante e investigación de los jóvenes y de los paradigmas sociales y por otro lado cuidar mucho las metodologías educativas.

Es fundamental que los alumnos y alumnas reciban asesoramiento e indicaciones desde los primeros años de etapa escolar para conocerse y para ir trabajando habilidades importantes e interiorizando valores mediante un programa de desarrollo complementario al resto de conocimientos. Esto les ayudará a descubrir motivaciones y establecer objetivos y prioridades. De esta forma, les será más fácil decantarse por un determinado rumbo académico o profesional y conseguir trabajos más satisfactorios en los que puedan realizarse a nivel personal y profesional y aportar en base a sus conocimientos, capacidades y habilidades.

Además, en todas las materias se debería trabajar de forma transversal las competencias y habilidades demandadas en el mercado como el trabajo en equipo, la comunicación o la capacidad de resolución y transmitir valores éticos.

Por otro lado, todavía queda recorrido en el campo de la formación de los docentes y de la evaluación y autoevaluación. De nada sirve un buen método sin profesores que sepan aplicarlo y se esfuercen en mejorar y por motivar a su alumnado.

La consideración de estos aspectos como investigación y como innovación educativa supondría un avance en el campo de la docencia, que tendría muchos frutos en la evolución del alumnado como personas y profesionales.

Conclusiones

Cabe señalar que se han detectado carencias en los jóvenes que les dificultan el proceso de búsqueda de empleo. Principalmente son: la escasa experiencia laboral, el bajo conocimiento del entorno laboral, la desorientación en su rumbo laboral, la falta de autoconocimiento, la dificultad para fijarse objetivos, el bajo nivel de habilidades y la falta de motivación y de actitud positiva. Ante esta problemática, se extraen las siguientes conclusiones del Trabajo Final de Máster:

1. Se hace necesario el trabajo personal en el desarrollo de la marca propia con el objetivo de conseguir un empleo adaptado a las características de cada persona, a sus intereses, prioridades y preferencias y poder llegar así a realizarse personalmente y profesionalmente en el puesto de trabajo.
2. El objetivo principal de la formación es la obtención de un empleo, por lo que para sacarle partido a los estudios es fundamental entrenarse bien en la búsqueda de empleo, conocer los procedimientos, el mercado, adquirir las habilidades necesarias y dedicarle tiempo a realizar un buen autoanálisis. Esto debe tenerse en cuenta en la asignación de horas a la unidad didáctica de búsqueda de empleo dentro de la programación de Formación y orientación laboral.
3. Este Trabajo de Final de Máster está enfocado a la creación y consolidación de la marca personal y se refleja en los dos apartados principales:

- Realización de propuestas de mejora en la programación didáctica del módulo de Formación y Orientación Laboral para el Ciclo Superior de Gestión de Alojamientos Turísticos. Se considera importante que la programación refleje los siguientes aspectos: metodologías prácticas y atractivas con las que el alumno interiorice los conocimientos, el trabajo en todas las unidades didácticas de forma transversal de las competencias y habilidades más demandadas en el mercado, la transmisión de los valores éticos relacionados con las diferentes áreas, el esfuerzo de superación del personal docente mediante un sistema de evaluación tanto propio como externo y la necesidad de automotivación y capacidad de motivación al alumnado.
 - Creación de Unidad Didáctica de búsqueda de empleo con la base en el desarrollo de la marca personal. Las herramientas para trabajar la marca personal se basan en actividades de trabajo personal para uso propio (a nivel interno) en una primera fase y herramientas para dar a conocer la marca personal al exterior (a nivel externo) en una segunda fase. A nivel interno es fundamental el autoconocimiento, la concreción de fortalezas y puntos a mejorar, las áreas que motivan, el establecimiento de prioridades y preferencias laborales y el plan de acción de mejora y de búsqueda de empleo. A nivel externo es necesario preparar un buen perfil profesional, un buen currículum y carta de presentación adaptables a las diferentes ofertas de trabajo, así como entrenarse para la realización de una entrevista de trabajo.
4. La concreción de la marca personal tanto a nivel interno como externo debe cimentarse en los principios de sinceridad con uno mismo, buena autoestima, motivación, espíritu de superación, esfuerzo, autenticidad y coherencia entre lo que somos y lo que damos a conocer.
 5. La construcción de la marca personal exige motivación, esfuerzo y voluntad, así como el desarrollo de habilidades, que a diferencia de otro tipo de conocimientos cuyo aprendizaje es más rápido, requieren tiempo y la adquisición de hábitos para la puesta en práctica.

6. La marca personal es la que va a aportar valor añadido y diferencial entre un candidato y otro para un determinado puesto de trabajo.
7. Los profesores y profesoras ejercen mucha influencia en el futuro laboral de su alumnado y tienen la posibilidad de ayudar a cada persona a conocerse y encontrar su camino. Para ello, deben crear clases atractivas y experiencias de aprendizaje con metodologías activas e inclusivas, en las que el alumnado se involucre, se implique y esté motivado. En una era en la que los jóvenes están enganchados a las pantallas y a las redes, es importante hacerles reflexionar, aumentar su capacidad de análisis y desarrollar el pensamiento crítico. Para ello, lo más innovador es volver al papel y lápiz. Las escuelas de élite están volviendo al uso de los métodos tradicionales por el abuso de las pantallas y la inteligencia artificial. (El Debate, 26 de mayo de 2023).
8. Además de emplear metodologías adecuadas e innovadoras que despierten la emoción del aula y recursos visuales, claros y atractivos, los profesores deben estar bien formados e ilusionados, ya que de poco sirve una buena metodología si su ejecutor no sabe o no quiere llevarla a cabo de forma adecuada.
9. Es necesario que los y las docentes disfruten de las clases, que conozcan a las personas de sus aulas, que conecten con ellas y personalicen las clases, muestren confianza en ellas y tengan actitud de apertura a sus propuestas, que cuiden las relaciones humanas, que tengan paciencia y traten de crear buen ambiente en clase.
10. Las clases deben ser prácticas, adaptadas a la realidad actual y en las que se trabajen los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales, todos ellos con la posibilidad de ser evaluados y adaptarlos tanto a los objetivos que se persiguen como a la normativa del ciclo correspondiente.

En definitiva, es fundamental que el alumnado construya una buena marca personal con ayuda del personal docente para tener una vida laboral satisfactoria.

Referencias bibliográficas

- Adalid Ruíz, P. (18 de enero de 2020). Equidad y calidad educativa. Claves del éxito en la enseñanza. El periódico de aquí. <https://www.elperiodicodeaqui.com/epda-noticias/equidad-y-calidad-educativa-claves-del-exito-en-la-ensenanza/200937>
- Bucay, J. (2012). Déjame que te cuente. RBA Libros.
- Cantuña Ávila, A, Cañar Tapia, C, & Gallegos Navas, M (2021). Análisis de las Estrategias y Recursos didácticos en la Educación General Básica bajo los principios del Diseño Universal del Aprendizaje. *EduTec. Revista Electrónica De Tecnología Educativa*, (78), 231-245. <https://www.edutec.es/revista/index.php/edutec-e/article/view/2079>
- Batista, J. (14 de febrero de 2023). ¿Qué le piden las empresas a los estudiantes valencianos de FP? Las Provincias. <https://www.lasprovincias.es/comunitat/piden-empresas-alumnos-20230214183148-nt.html>
- Carazo Álvarez, M. (2022). *El visual thinking y su aplicación en 4.º de educación primaria*. (Trabajo de fin de grado Universidad de Valladolid). <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/57531>
- Carmona Coral, E. (2022). Diseño universal para el aprendizaje y neuroeducación: Una perspectiva desde la ciencia de la mente, cerebro y educación. *Journal of Neuroeducation*, 3(1).
- El Debate (26 de mayo de 2023). Las escuelas de élite vuelven al papel y al lápiz por la IA y el abuso de pantallas. https://www.eldebate.com/educacion/20230526/escuelas-elite-vuelven-papel-lapiz-ia-abuso-pantallas_117187.html
- García Leal, C, Gago García, M. L., López Barra, S., & Ruiz Otero, E. (2013). Formación y orientación laboral. Mc Graw Hill.

- Gil Ochando, J. C. (2017). *Neurocomunicación audiovisual: intereses comunes entre la neurociencia y la comunicación audiovisual*. (Tesis Doctoral Universidad Complutense de Madrid). <https://eprints.ucm.es/id/eprint/47777/>
- Gómez Emigdio, L. (2017). Educación en valores. *Revista RAITES*, 3(6).
<https://pistaseducativas.celaya.tecnm.mx/index.php/raites/article/view/720/0>
- IEBS Escuela de Negocios. (23 de noviembre de 2022). Tendencias y recomendaciones sobre marca personal para 2023. <https://www.iebschool.com/blog/tendencias-marca-personal-marketing-digital/>.
- Ilerna online. (8 de agosto de 2022). ¿Cuáles son los ciclos formativos con más salidas profesionales? Onda Cero. https://www.ondacero.es/ad/ciclos-formativos-salidas%20laborales_2022080862f0d433902b280001dff78f.html
- La Redacción (21 de octubre de 2022). Por qué la marca personal es tan importante para tu carrera profesional. La Publicidad. <https://lapublicidad.net/por-que-la-marca-personal-es-tan-importante-para-tu-carrera-profesional/>
- Pérez, M. (13 de marzo de 2023). Los reclutadores buscan una habilidad muy concreta cuando realizan entrevistas de trabajo y no todo el mundo la tiene. Business Insider. <https://www.businessinsider.es/habilidad-buscan-reclutadores-entrevistas-trabajo-1212262>
- Trejo González, H. (2018). Herramientas tecnológicas para el diseño de materiales visuales en entornos educativos. *Revista Sincronía* (74), 617-669.

Webgrafía

- All Music (12 de abril de 2021). Música para concentrarse, estudiar, leer y memorizar. Música relajante para trabajar, leer. [Archivo de Vídeo]. Youtube.
<https://www.youtube.com/watch?v=qN-JOCj2fw>

Generalitat Valenciana. Competencia digital docente. Consultado el 9 de marzo de 2023.

<https://portal.edu.gva.es/pladigital/es/competencia-digital-docente/>

Guirao, A (30 de enero de 2017). Unidad 12. Vídeo 5. Marca personal. Flipped FOL.

[Archivo de vídeo]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=6uHtJNTrjcl&t=2s>

Heineken (07 de junio de 2021). El Candidato. [Archivo de vídeo]. Youtube.

<https://www.youtube.com/watch?v=UvUawrOo9lo>

Küppers, V. (6 de octubre de 2016). Efecto bombilla. La importancia de la actitud. [Archivo de vídeo]. <https://www.youtube.com/watch?v=TF-Ku5AOICE>

Musicoteparia. Música relajante para estudiar, leer, concentrarse y memorizar rápido.

Ondas Alfa. [Archivo de vídeo]. Youtube.

<https://www.youtube.com/watch?v=yDxQKTBqFRQ>

Omni Relax (14 de enero de 2014). Relajante música instrumental de fondo. [Archivo de vídeo]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=YyrKTgGRr-Q>

Plataforma educativa Luca. (13 de enero de 2022). Educación inclusiva para un aprendizaje justo. <https://www.lucaedu.com/educacion-inclusiva-para-un-aprendizaje-justo/>

Psicoadapta. (2023). El efecto Pigmalión, profecía autocumplida. Consultado el 9 de marzo de 2023. <https://www.psicoadapta.es/blog/que-es-el-efecto-pigmalion/>

Teba Fernández, E. (15 de septiembre de 2020). Evaluación educativa. [Archivo de vídeo].

Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=arcA89EzqlE>

Universidad de Castilla la Mancha (25 de abril de 2016). El método de Coaching GROW de J. Whitmore. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=8g7YEjGBO0>

Universidad Europea de Valencia. (10 de diciembre de 2022). Carmen Guaita habla sobre innovación educativa. (Vídeo). <https://universidadeuropea.com/tu-experiencia/jornadas-innovacion-educativa/>

Legislación citada

Constitución Española de 1978. Boletín Oficial del Estado, 311, de 29 de diciembre de 1978.

Decreto 135/2014, de 8 de agosto, del Consell, por el que se regulan los ciclos formativos de Formación Profesional Básica en el ámbito de la Comunitat Valenciana. Diari Oficial de la Generalitat Valenciana, 7336, de 11 de agosto de 2014.

Decreto 136/2012, de 14 de septiembre, del Consell, por el que modifica el Decreto 233/2004, de 22 de octubre, por el que se creó el Observatorio para la Convivencia Escolar en los Centros de la Comunitat Valenciana. Diari Oficial de la Generalitat Valenciana, 6863, de 17 de septiembre de 2012.

Decreto 72/2021, de 21 de mayo, del Consell, de organización de la orientación educativa y profesional en el sistema educativo valenciano. Diari Oficial de la Generalitat Valenciana, 9099, de 3 de junio de 2021.

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, BOE núm. 106, de 4 de mayo de 2006 modificada por Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, BOE 340, de 30 de diciembre de 2020. (LOMLOE).

Ley 30/2015, de 9 septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Orden 32/2011 de 20 de diciembre de la Conselleria de Educación, Formación y Empleo, por la que se regula el derecho del alumnado a la objetividad en la evaluación, y se establece el procedimiento de reclamación de calificaciones obtenidas y de las decisiones de promoción, de certificación o de obtención del título académico que corresponda. Diari Oficial de la Generalitat Valenciana, 6680, de 28 de diciembre de 2011.

Orden 62/2014, de 28 de julio, de la Consellería de Educación, Cultura y Deporte, por la que se actualiza la normativa que regula la elaboración de los planes de convivencia en los centros educativos de la Comunitat Valenciana y se establecen los protocolos de actuación e intervención ante supuestos de violencia escolar. Diari Oficial de la Generalitat Valenciana, 7330, de 1 de agosto de 2014.

Orden 79/2010, de 27 de agosto, de la Conselleria de Educación, por la que se regula la evaluación del alumnado de los ciclos formativos de Formación Profesional del sistema educativo en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana. Diari Oficial de la Generalitat Valenciana, 6348, de 6 de septiembre de 2010.

Orden de 24 de septiembre de 2013 sobre el procedimiento, plazo y requisitos para la implantación, modificación y supresión de enseñanzas de la formación profesional.

Orden de 29 de julio de 2009, de la Conselleria de Educación por la que se establece para la Comunitat Valenciana el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos.
[2009/9800]

Orden EDU/2254/2009, de 3 de julio, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos.

Orden EFP/279/2022, de 4 de abril, por la que se regulan la evaluación y la promoción en la Educación Primaria, así como la evaluación, la promoción y la titulación en la Educación Secundaria Obligatoria, el Bachillerato y la Formación Profesional en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación y Formación Profesional. Boletín Oficial del Estado, 84, de 8 de abril de 2022.

Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, que establece la ordenación general del sistema educativo en materia de formación profesional.

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.

Real Decreto 984/2021, de 16 de noviembre, por el que se regulan la evaluación y la promoción en la Educación Primaria, así como la evaluación, la promoción y la titulación en la Educación Secundaria Obligatoria, el Bachillerato y la Formación Profesional. Boletín Oficial del Estado, 275, de 17 de noviembre de 2021.

Resolución de 14 de junio de 2022 [2022/5675], del Director General de Centros Docentes, por la que se fija el calendario escolar del curso académico 2022-2023 en la Comunitat Valenciana.

Anexos

1. Programación didáctica Formación y Orientación Laboral Altaviana
2. Presentación búsqueda de empleo (ciclo Gestión de Alojamientos Turísticos)
3. Método del caso para la marca personal
4. Cuentos Jorge Bucay



ANEXO I

Programación didáctica Formación y Orientación Laboral Altaviana



PROGRAMACION DEL MÓDULO DE FOL

CURSO 22-23

GRADO SUPERIOR: TÉCNICO SUPERIOR EN GESTION DE ALOJAMIENTOS TURISTICOS

INDICE

1. Introducción y justificación: marco legislativo
2. Objetivos Generales
3. Competencias personales, profesionales y sociales
4. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación
5. Contenidos y secuenciación de las unidades didácticas
6. Metodologías
7. Evaluación:
 - procedimientos e instrumentos de evaluación y calificación
 - Actividades de recuperación
8. Atención al alumnado con características educativas específicas
9. Actividades complementarias: salidas profesionales e invitados al aula
10. Materiales, recursos didácticos y referencias bibliográficas

1. MARCO LEGISLATIVO

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.

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

Denominación: Gestión de Alojamientos Turísticos.

Nivel: Formación Profesional de Grado Superior.

Duración: 2.000 horas.

Familia Profesional: Hostelería y Turismo. Referente europeo: CINE – 5b (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación).

ORDEN de 29 de julio de 2009, de la Conselleria de Educación por la que se establece para la Comunitat Valenciana el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos

2. OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos generales de este ciclo formativo asociados a este módulo de FOL son los siguientes:

k) Identificar las normas de seguridad laboral, medioambiental e higiénico-sanitarias utilizando la normativa vigente, manuales de empresa y documentación establecida para supervisar el cumplimiento de éstas.

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.

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.

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.**

3. COMPETENCIAS PERSONALES, PROFESIONALES Y SOCIALES

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

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

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.

4. RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Para realizar el proceso de evaluación, debemos considerar los resultados de aprendizaje como expresión de los resultados que deben ser alcanzados por el alumnado en el proceso de enseñanza-aprendizaje y los criterios de evaluación como referencia del nivel aceptable de esos resultados.

En este apartado, vamos a realizar un desglose de los criterios de evaluación del módulo por resultados de aprendizaje tal y como aparecen recogidos en el D.C.B. del Ciclo Formativo, constituyendo estos criterios el nivel aceptable de los resultados a alcanzar:

RA1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.

Criterios de evaluación:

a) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para este Técnico.

b) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.

c) Se han identificado los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional de este Técnico.

d) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.

e) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.

f) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.

g) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.

RA2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.

Criterios de evaluación:

- a) Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil de este Técnico.
- b) Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.
- c) Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.
- d) Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.
- e) Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.
- f) Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.
- g) Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto.

RA 3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.

Criterios de evaluación:

- a) Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.
- b) Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.
- c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.
- d) Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.
- e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- f) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.
- g) Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran.
- h) Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.
- i) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de Técnico en Gestión Administrativa.
- j) Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.

RA 4. Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.

Criterios de evaluación:

- a) Se ha valorado el papel de la seguridad social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.
- b) Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.
- c) Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de la Seguridad Social.
- d) Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de Seguridad Social.
- e) Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario.
- f) Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos.
- g) Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos.
- h) Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.

RA 5. Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.

Criterios de evaluación:

- a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.
- b) Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.
- c) Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.
- d) Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo de este Técnico.
- e) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.
- f) Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional de este Técnico.
- g) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional de este Técnico.

RA 6. Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en la empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.

Criterios de evaluación:

- a) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- b) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

- c) Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos.
- d) Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
- e) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia.
- f) Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del este Técnico.
- g) Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación en una cocina.

RA7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral de este Técnico.

Criterios de evaluación:

- a) Se han definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.
- b) Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.
- c) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.
- d) Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.
- e) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.
- f) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.

De una forma global, los criterios de evaluación a seguir serán:

- Capacidad de organización, análisis, reducción, aplicación e interpretación de lo trabajado.
- Participación con el grupo y en el aula.
- Actitud mantenida ante la resolución de las actividades planteadas y el posterior debate.
- Actitud hacia los valores de tolerancia y respeto hacia las ideas ajenas.

Una vez visto los instrumentos de evaluación en el apartado anterior, y analizados los criterios de evaluación en éste, debemos precisar que en el momento de aplicar ambos, tendremos en cuenta la competencia profesional del título y la madurez del alumnado para desenvolverse con autonomía en el puesto de trabajo y acceder a nuevos aprendizajes y adaptarse al cambio de las cualificaciones, así como en relación con sus posibilidades de inserción en el sector productivo y de progreso en los estudios posteriores a los que pueda acceder.

5. CONTENIDOS Y TEMPORALIZACIÓN

1ª EVALUACION: De septiembre a noviembre (32H)

Tema 1: El Derecho del trabajo 8H

Tema 2: El Contrato de trabajo y sus modalidades 8H

Tema 3: La jornada laboral y su retribución 8H

Tema 4: La Nómina o recibo de salarios 8H

2ª EVALUACION: De diciembre a marzo (29H)

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo. 8H

Tema 6: El Sistema de Seguridad Social. 8H

Tema 7: Participación de los trabajadores en la empresa. 5H

Los temas de búsqueda de empleo, trabajo en equipo y resolución de conflictos se imparten en el módulo de Recursos Humanos.

3ª EVALUACION: De marzo a junio (28 H)

Tema 10: Prevención de riesgos y La salud Laboral. 8H

Tema 11: La gestión de la prevención en la empresa. 6H

Tema 12: Los riesgos ambientales (Proyecto y exposiciones) 6H

Tema 13: Los riesgos laborales derivados de las condiciones de seguridad, ergonómicas y psicosociales (Proyecto y exposiciones) 6H

Tema 14: Los primeros auxilios en la empresa (Clase práctica) 2H

6.- METODOLOGÍA.

La ORDEN por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico en Cocina y Gastronomía, establece que las líneas de actuación en el proceso enseñanza-aprendizaje que permiten alcanzar los objetivos del módulo versarán sobre:

El manejo de las fuentes de información sobre el sistema educativo y laboral, en especial en lo referente al sector.

La realización de pruebas de orientación y dinámicas sobre la propia personalidad y el desarrollo de las habilidades sociales.

La preparación y realización de currículos y entrevistas de trabajo.

Identificación de la normativa laboral que afecta a los trabajadores del sector, manejo de los contratos más comúnmente utilizados, lectura comprensiva de los convenios colectivos de aplicación.

La cumplimentación de recibos de salario de diferentes características y otros documentos relacionados.

El análisis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales debe permitir la evaluación de los riesgos derivados de las actividades desarrolladas en el sector productivo. Asimismo, dicho análisis concretará la definición de un plan de prevención para la empresa, así como las medidas necesarias que deban adoptarse para su implementación.

La elaboración del Proyecto profesional individual, como recurso metodológico en el aula, utilizando el mismo como hilo conductor para la concreción práctica de los contenidos del módulo.

La utilización de aplicaciones informáticas y nuevas tecnologías en el aula. Estas líneas de actuación deben fundamentarse desde el enfoque de «aprender-haciendo», a través del diseño de actividades que proporcionen al alumnado un conocimiento real de las oportunidades de empleo y de las relaciones laborales que se producen en su ámbito profesional.

En general, el acercamiento a los contenidos se basará principalmente en hechos, observaciones, experiencias y vivencias sobre realidades próximas. Siempre con explicaciones previas del profesor, que les puedan servir de guía, al mismo tiempo que se sigue el orden de los contenidos, aunque con flexibilidad.

A la hora de desarrollar la metodología, debemos tener en cuenta dos dimensiones:

a) Estrategias didácticas:

Trabajos monográficos.

Exposición de los distintos bloques de contenidos y síntesis de la unidad didáctica en su conjunto.

Exploraciones bibliográficas específicas.

Discusiones en grupo (lluvia de ideas).

Elaboración de un diccionario de términos específicos de la materia.

Diseño y realización de trabajos prácticos por unidad y por bloques de contenidos. Resolución de problemas.

Utilización de las nuevas tecnologías.

Juegos de rol (entrevistas).

Resúmenes y esquemas de ideas.

Análisis de noticias aparecidas en prensa y/o televisión relacionadas con el tema.

b) Actividades de enseñanza-aprendizaje:

Actividades de *introducción-motivación*: con la finalidad de introducir a los alumnos/as en el objeto de estudio que nos ocupa.

Actividades de *conocimientos previos*: orientadas a conocer las ideas de los alumnos/as sobre los contenidos a desarrollar.

Actividades de *desarrollo*: permitirán el aprendizaje de los contenidos. Actividades de *comunicación*: dirigidas a comunicar a los demás la labor realizada.

Actividades de *consolidación*: sirven para contrastar las nuevas ideas con las ideas previas del alumnado.

Actividades de *recuperación*: orientadas a aquellos alumnos/as que no han conseguido los aprendizajes previstos, atendiendo así a la diversidad.

Actividades de *ampliación*: permitirán ampliar conocimientos a los alumnos/as que han realizado de forma satisfactoria las actividades de desarrollo. Poniendo en relación las dos dimensiones (estrategias y actividades), exponemos a continuación la metodología a emplear en la impartición del programa del módulo:

1.- Partiremos de las ideas previas que tienen los alumnos/as, e iremos de lo próximo a lo distante, de lo fácil a lo difícil, de lo conocido a lo desconocido, de lo particular a lo general y de lo concreto

a lo abstracto, y así el alumnado construye el conocimiento a partir de aquellas cosas que ya sabe, de sus experiencias y de su nivel de comprensión.

Para ello, es importante conocer preconceptos e ideas que el alumnado ha ido elaborando, y que son los que en definitiva utiliza para interpretar los nuevos contenidos y asimilarlos a sus esquemas de conocimiento. Todo lo anterior va a permitir situar nuestra actividad educativa en función de las necesidades particulares de cada alumno/a. La importancia de que el alumno/a realice aprendizajes significativos sobre los contenidos implica la necesidad de explorar las ideas y experiencias previas que el alumno/a tiene sobre el mundo laboral, y en concreto sobre el marco legal, económico y organizativo que regula y condiciona la actividad comercial.

2.- Se buscará el dialogo en clase, provocando preguntas y debates, por lo que consideramos adecuado para esta programación alternar la exposición de conceptos básicos con el planteamiento de cuestiones para ser debatidas, procurando que el alumnado descubra por sí mismo los conceptos y contenidos de la unidad. El clima afectivo en el contexto del aula condiciona en gran medida la perceptibilidad y libertad de expresión del alumno/a. En este sentido, es fundamental la relación que podemos entablar con cada alumno/a y, por otra parte, es fundamental la relación entre los propios alumnos/as. Por ello, vamos a procurar el mayor grado de integración e interacción entre los alumnos/as, favoreciendo la participación, el intercambio de opiniones y la exteriorización de las respuestas. Igualmente se hace necesario un clima de respeto mutuo, en el que lejos de imponer, abriremos caminos y se facilitarán alternativas que permitan al alumnado posibilidades expositivas variadas. La utilización del debate o el trabajo en grupo como estrategia didáctica ofrece experiencias que permiten estimular la cooperación, expresión y creatividad colectiva del alumnado. Abordar los contenidos de la unidad didáctica solo desde la individualidad, resulta empobrecedor y por ello, elegimos el trabajo en grupo como forma de enriquecer la reflexión individual.

3.- Se fomentará la participación activa del alumnado, ya que él es el protagonista de su aprendizaje, y en la que el profesorado debemos ser guías y facilitadores de aprendizaje; para ello cada unidad didáctica la iniciaremos con actividades que puedan motivar al alumnado desde la situación particular de su entorno.

4.- Induiremos a que la información sea recogida de forma cooperativa, para fomentar en ellos la capacidad de confrontación de ideas y el respeto a las que plantean los demás. Las actividades que favorecen el trabajo cooperativo juegan un papel importante en la constitución de los aprendizajes. Abordar las tareas de manera cooperativa permite que el alumnado conozca las realidades diferentes de sus compañeros/as, y que a su vez

valoren estas aportaciones de manera positiva. De este modo, tienen la oportunidad de intercambiar opiniones sobre las distintas opciones posibles desde el intercambio de experiencias, opiniones y reflexiones con los otros.

5.- Potenciaremos la aplicación práctica de los nuevos conocimientos, para que el alumnado compruebe la utilidad y el interés de lo aprendido, contribuyendo a un aprendizaje funcional, procurando que el alumno/a utilice dicho conocimiento cuando lo necesite en situaciones reales de su vida cotidiana.

6.- Facilitaremos la vinculación y contextualización de los contenidos con el mundo del trabajo, ya que la relación con el entorno laboral debe ser un proceso continuo. Por una parte, hay que introducir experiencias, conflictos, de los ambientes laborales en el aula y, por otra parte, es preciso

contextualizar cada unidad didáctica a la realidad en la que se está llevando a cabo el Ciclo Formativo, para que el alumno/a busque, seleccione, visite... los recursos informativos y laborales del entorno.

7.- Fomentaremos el conocimiento y utilización de las nuevas tecnologías, como recursos permanentes en la construcción del aprendizaje.

8.- Detectaremos posibles lagunas del alumnado y se las haremos ver, para que ellos mismos se corrijan.

En síntesis, nuestros principios metodológicos se centrarán en:

- Articular los aprendizajes entorno a los procedimientos.
- Integrar teoría y práctica.
- Establecer una secuencia precisa entre todos los contenidos.
- Considerar los resultados de aprendizaje como el referente de los contenidos.

Por último, queremos subrayar en este apartado referido a la metodología que el modelo metodológico expuesto acrecienta su importancia si nos asomamos al mundo laboral, ya que una de las técnicas que más se están implementando en la organización de las empresas es la denominada teoría z (OUCI, 1985) y su procedimiento, los círculos de calidad (ABANCENS, 1994), que mantiene que la productividad no solamente va por la vía del desarrollo científico y tecnológico de la producción, sino también, por el aprovechamiento sistemático del elemento humano de la empresa en dos sentidos convergentes, uno utilizando y ampliando sus conocimientos y preparación y otro, implicándolo en el proceso productivo, lo que *conlleva una cultura de máxima intercomunicación, con debates y análisis de cualquier problema en el proceso*. Los círculos de calidad son agrupaciones de cinco a diez personas, normalmente pertenecientes al mismo dominio o nivel de producción (talleres, oficinas,...), que se reúnen periódicamente, durante el tiempo de trabajo en un lugar idóneo, para discutir en grupo sus problemas concretos sobre los productos elaborados por ellos, con el objeto de analizar las causas de posibles deficiencias y preparar propuestas de solución que, una vez aprobados por la dirección, son implantadas por ellos mismos. *La filosofía que subyace en los círculos de calidad se funda en que el grupo pequeño obtiene una mayor creatividad y eficacia en la solución de problemas, que la que obtendrían por separado sus componentes*. Por todo ello, podemos afirmar, que la metodología educativa que aplicamos no está disociada del mundo laboral, sino que, además, facilita la transición a dicho mundo al ser muy semejante a lo que el alumno/a encontrará en la empresa.

elementos curriculares anteriormente mencionados

7. EVALUACIÓN

Los criterios e instrumentos de evaluación y calificación para este curso serán:

A) OBSERVACIÓN DIRECTA: ACTITUD (10% de la calificación)

Se formulará la calificación en términos de positivo, normal y negativo, concediendo respectivamente: 1, 0'5, y 0 puntos. Se tendrá en cuenta:

- Asistencia y puntualidad en clase

- Usar el móvil sólo con fines educativos
- Abstenerse de comer durante la clase
- Trabajo individual y en grupo.
- Participación
- Realización de las tareas.
- Interés por hacer las cosas bien.
- Respeto hacia el profesor y los compañer@s.

La **asistencia** resulta fundamental en este apartado. Si un alumno tiene más de 3 faltas sin justificar la observación directa será calificada negativamente.

B) ACTIVIDADES Y TRABAJOS: PROCEDIMIENTOS. A lo largo del curso os iré proponiendo la realización de diferentes trabajos y actividades en el aula y en casa: test, actividades, casos prácticos, investigación, etc **(30% de la calificación)**

C) PRUEBAS ESPECÍFICAS (exámenes): CONTENIDOS. De carácter teórico-práctico. **(60% de la calificación)**

La calificación de cada evaluación se obtendrá atendiendo a la citada ponderación, y se establecerá en números enteros. No será calificado positivamente en una evaluación, el alumno/a que haya obtenido una calificación inferior a "4,5" en alguna prueba objetiva, realizada durante el respectivo trimestre.

Después de acabar cada tema, se hará una prueba escrita que habrá de superarse con 5. Cada prueba constará de 15 preguntas tipo test y 5 preguntas de redactar y aplicar contenidos. Para poder ser calificado positivamente en la evaluación final, en junio, será necesario haber obtenido una calificación positiva en todas las evaluaciones.

Para el alumnado que no logre superar el módulo al finalizar una evaluación, se realizará la recuperación en junio.

Todos los alumnos, aunque hayan aprobado los controles de cada tema se examinarán del examen de evaluación que constará de 30 preguntas tipo test. Los que hayan suspendido podrán recuperar con preguntas de redacción y aplicación de contenidos.

Si no se supera la prueba de recuperación anterior, se realizará otra prueba de recuperación en junio que abarcará la evaluación completa no superada

Nota obtenida en la recuperación	Calificación en la citada evaluación
Inferior a 5	Calificación obtenida
Entre 5 y 8	5
Superior a 8	7

Un 15% de faltas de asistencia injustificadas en un trimestre conllevará la pérdida de la evaluación continua. Aquellos alumnos que tengan derecho, atendiendo a la legislación vigente, a presentarse a

la **prueba extraordinaria**, realizarán una única prueba que abarcará todo el temario programado del módulo, la mencionada prueba será la que determine la calificación final del módulo en el período extraordinario, dicha calificación será redondeada atendiendo a la misma tabla que se utiliza para las recuperaciones.

8.- ATENCIÓN ALUMNOS/AS CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECÍFICAS.

El carácter abierto y flexible del currículum tiene por objetivo atender a la diversidad del alumnado, posibilitando niveles de adaptación curricular a las condiciones específicas de cada alumno/a. Así, la mejor manera de atender a la diversidad y de prevenir problemas de aprendizaje es la de establecer una programación que sea sensible a las diferencias y que favorezca la individualización de la enseñanza.

En este sentido, debemos indicar que la planificación de la programación no debe ser unidireccional, sino que ha de tener en cuenta la respuesta a la diversidad del alumnado, y las consiguientes necesidades educativas con unas finalidades básicas:

- Prevenir la aparición o evitar la consolidación de las dificultades de aprendizaje.
- Facilitar el proceso de socialización y autonomía de los alumnos/as.
- Asegurar la coherencia, progresión y continuidad de la intervención educativa. • Fomentar actitudes de respeto a las diferencias individuales.

Teniendo en cuenta lo anterior, y con el fin de garantizar la atención a la diversidad, al comienzo del curso, así como durante el desarrollo del mismo, *llevaremos a cabo una evaluación permanente, mediante la que detectaremos los diferentes niveles de aprendizaje existentes entre el alumnado.*

Existirán algunos, con un alto nivel de conocimientos que impondrán un ritmo más acelerado en cuanto a la impartición de los contenidos, a los que deberemos exigir que consigan los objetivos máximos expuestos en la programación, a través de un número adicional de ejercicios y supuestos prácticos de profundización, con un planteamiento más laborioso, y que les permita desarrollar sus capacidades investigativas y de razonamiento. Con ello, conseguiremos que el alumnado no pierda la motivación y se prepare mejor para continuar su itinerario formativo y/o académico.

Sin embargo, *otros alumnos/as pueden presentar necesidades educativas específicas asociadas a diferentes discapacidades*, que nos obligarán a organizar la atención educativa de manera diferenciada al resto de los alumnos/as. En este sentido, señalaremos algunas de las actuaciones a llevar a cabo en relación con los alumnos/as con necesidades educativas específicas:

- Insistiremos básicamente en los objetivos mínimos de cada unidad didáctica, de manera que en el desarrollo de los contenidos para lograrlos, daremos más valor a los conceptuales y/o procedimentales, en función del tipo de necesidades educativas especiales asociada a la discapacidad, debiendo precisar que los contenidos actitudinales serán siempre sobrestimados, independientemente del tipo de discapacidad.
- La metodología a desarrollar con este tipo de alumnado estará basada en los principios del aprendizaje constructivista, que hacen que este tipo de alumnado junto con el resto sean los protagonistas de su propio proceso de aprendizaje, al mismo tiempo que favoreceremos en dicho proceso una constante interacción con el profesorado y con sus compañeros, lo cual supone una

organización de las actividades, tiempo y espacios, acordes al tipo de necesidades educativas específicas. Para ello, enumeramos algunas de las actuaciones que llevaremos a cabo:

1. Formación de grupos flexibles, dada la importancia del trabajo en equipo, donde se agruparán alumnos/as con diferentes capacidades, que permitan atender a la diversidad y faciliten la integración social de dichos alumnos/as, así como la elaboración de tareas comunes.
2. Organizaremos el espacio, de tal manera que dichos alumnos/as se sitúen más próximos a nosotros.
3. Llevaremos a cabo actividades de dificultad gradual, haciendo especial hincapié en todo momento en los logros conseguidos, para que el alumno sea consciente de los mismos.
4. Adaptaremos el material que fuera necesario, para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje y para ello, contaremos si fuera necesario con el Departamento de Orientación del Centro.

En definitiva, desarrollaremos una metodología en la que el alumno/a adopte un papel activo en el proceso enseñanza-aprendizaje, siendo nuestra labor la de andamiaje de dicho proceso, que será retirado de forma progresiva para dejar actuar al alumno/a por sí mismo.

- La evaluación de los aprendizajes de este tipo de alumnado se realizará tomando como referencia los criterios de evaluación propuestos que, en todo caso, asegurarán un nivel suficiente y necesario de consecución de los resultados de aprendizaje correspondientes para conseguir la titulación. En este sentido, para evaluar el progreso en el aprendizaje de dichos alumnos/as, elaboraremos y seleccionaremos una serie de instrumentos de evaluación, acordes con los

9. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y SALIDAS

Hemos establecido una serie de horas en la Temporalización del módulo de FOL para la realización, entre otros conceptos, de actividades complementarias y actividades extraescolares. Al menos una por trimestre.

Proponemos como ejemplos de las mismas las siguientes: *Organización de una visita a una empresa del entorno que esté relacionada con el ciclo formativo que cursen nuestros alumnos/as*. Dicha visita será planificada anteriormente en el aula, donde se le expondrá a los alumnos/as una serie de aspectos sobre los cuales tienen que recabar información durante la visita, para posteriormente realizar una memoria. Este tipo de visitas puede ayudar a los alumnos/as a comprender contenidos de las unidades didácticas, como el funcionamiento interno de la empresa, su organigrama, los riesgos laborales que sufren sus trabajadores, las medidas de prevención y/o protección que se les aplican, etcétera.

Charlas de expertos en temas que consideramos que despiertan especialmente el interés de los alumnos/as o que por su importancia deben profundizar más en sus conocimientos. Pueden realizarse en los organismos donde trabajan estos expertos en las aulas del centro. Se acompañarán en la medida que sea posible, de vídeos o exposiciones de materiales didácticos explicativos.

Todas estas actividades son de obligatoria asistencia por parte del alumnado, con lo cual serán evaluables. El alumno que no asista a cualquiera de estas actividades, serán evaluado a través de una prueba escrita sobre el contenido trabajado en dicha actividad.

10. MATERIALES, RECURSOS DIDACTICOS Y BIBLIOGRAFÍA

Materiales disponibles en el aula:

- Pizarra
- Conexión a Internet.
- Proyector conectado a equipo informático.
- El alumno deberá disponer de carpeta organizadora del módulo y material habitual de clases.
- Periódicamente daremos la clase en el aula de informática para la búsqueda de información y realización de trabajos.

Bibliografía:

Libro de texto “*Formación y orientación laboral avanzado*” para Grado Superior de la editorial McGraw-Hill.

Recursos Didácticos:

Películas: “*Titanes, hicieron historia*” para trabajar el tema de los equipos de trabajo

Videos: Documental “*Sicko*” de Michel Moore para el tema de Seguridad social, Videos de prevención de riesgos laborales de la federación de hostelería de Valencia

Recursos complementarios de cada unidad del libro de texto de McGraw-Hill. Cada unidad de trabajo cuenta con recursos complementarios de apoyo, basadas en los contenidos desarrollados en el libro de texto, con la idea de reforzar los objetivos y los criterios de evaluación exigidos en el módulo.

Los recursos complementarios planteados para cada unidad son:

- Actividades individuales y de investigación: tipo test, de relación, síntesis y aplicación de contenidos
- Actividades grupales, de foro y debate

Valencia, Septiembre 2022



ANEXO II

Presentación búsqueda de empleo

(Ciclo Superior de Gestión de Alojamientos Turísticos)

BÚSQUEDA DE EMPLEO

OBJETIVO DE MI FORMACIÓN: INSERCIÓN LABORAL



**ES TAN IMPORTANTE SER BUENO COMO DARSE A
CONOCER BIEN Y REALIZAR UN BUEN PROCESO DE
BÚSQUEDA DE EMPLEO**



1. ORIENTACIÓN CARRERA PROFESIONAL

¿HACIA DÓNDE QUIERO IR?



TEN CLARO DÓNDE QUIERES LLEGAR O NO LLEGARÁS NUNCA

1. ORIENTACIÓN CARRERA PROFESIONAL

TOMA DE DECISIONES

- TRABAJAR POR CUENTA AJENA
- TRABAJAR POR CUENTA PROPIA
- SEGUIR FORMÁNDOTE
- TRABAJAR Y CONTINUAR ESTUDIAR
- FORMACIÓN O TRABAJO EN EUROPA



1.1 POR CUENTA AJENA: SALIDAS PROFESIONALES



HOSTELERÍA Y TURISMO

GESTIÓN DE ALOJAMIENTOS TURÍSTICOS

- Subdirector / subdirectora de alojamientos de establecimientos turísticos.
- Jefa / jefe de recepción.
- Encargada / encargado de reservas.
- Jefa / jefe de reservas.
- Coordinador / coordinadora de calidad.
- Gobernanta o encargada / encargado general del servicio de pisos y limpieza.
- Subgobernanta o encargada / encargado de sección del servicio de pisos y limpieza.
- Gestor / gestora de alojamiento en residencias, hospitales y similares.
- Gestor / gestora de alojamiento en casas rurales.
- Coordinador / coordinadora de eventos.
- Comercial de establecimientos de alojamientos turísticos.



1.2 POR CUENTA PROPIA: AUTOEMPLEO

VENTAJAS	INCOVENIENTES
PROYECTO PROPIO AUTONOMÍA EN EL TIEMPO NO LÍMITE GANACIAS HERENCIA DEL NEGOCIO SATISFACCIÓN RECONOCIMIENTO PROFESIONAL	RIESGO DE CAPITAL RESPONSABILIDAD NO LÍMITE TIEMPO TRABAJO SACRIFICIO HASTA GANANCIAS DUDAS FUNCIONAMIENTO NEGOCIO CONFLICTOS Y ERRORES

www.eugo.es

www.paeelectronico.es

1.2 POR CUENTA PROPIA: AUTOEMPLEO

1. Definición negocio

4. Medios y recursos humanos necesarios

2. Estudio mercado

5. Estudio económico

3. Plan de marketing

6. Trámites legales



1.3 FORMACIÓN

BENEFICIOS:

- ADQUISICIÓN DE NUEVAS COMPETENCIAS
- SER MÁS COMPETITIVA EN EL MERCADO: ASPECTO CLAVE PARA LA MEJORA PROFESIONAL

OPCIONES DE FORMACIÓN:

- ACCESO A LA UNIVERSIDAD
- FP GRADO SUPERIOR
- FP GRADO MEDIO
- CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN
- OTRA FORMACIÓN (sicomotricidad, juego, estrategias didácticas...)



1.3 FORMACIÓN

WEBS BÚSQUEDA DE CURSOS

- > www.fundae.es
- > <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion.html>
- > <https://labora.qva.es/es/consultas-frecuentes/ofertes>
- > <https://www.educalive.com/blog/que-estudiar-despues-grado-superior>
- > <https://www.educalive.com/blog/acceder-universidad-desde-fp-grado-superior>
- > <https://www.rededuca.net/buscador/educacion-infantil?s=educacion-infantil> https://www.rededuca.net/Psicomotricidad-Infantil?gclid=Cj0KCQjwk7ugBhDIARIsAGuvqPbOoTvkQZBkdYdAekTFz2pw22xqhlGhQboGkfqgdLAj2aVgVsVDwmoaAo23EALw_wcB

1.4 TRABAJO Y FORMACIÓN EN EUROPA

EUROPASS

<https://europa.eu/europass/es>

PLOTEUS

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=9522&acro=news&lang=es>

EURES

https://eures.ec.europa.eu/index_es

SEPIE

<http://sepie.es/>

TODOFF

<https://www.todofp.es/sobre-fp/fp-en-europa.html>

1.4 TRABAJO Y FORMACIÓN EN EUROPA

INFORMACIÓN QUE PUEDES ENCONTRAR EN ESAS WEBS:

- DAR DE ALTA PERFIL
- CREAR CURRÍCULUM
- CARTA DE PRESENTACIÓN
- OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN
- OFERTAS DE TRABAJO
- CONDICIONES DE VIDA LABORAL EN OTROS PAÍSES
- DOCUMENTACIÓN Y TRÁMITES

2. PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

ASPECTOS IMPORTANTES

- LA BÚSQUEDA DE EMPLEO NO SE IMPROVISA, **SE PLANIFICA**
- EXIGE **ESFUERZO Y CONSTANCIA**, ES UN TRABAJO MÁS
- TENER BUENA **AUTOESTIMA** Y REFLEJAR **SEGURIDAD**
- MANTENER LA **ENERGÍA Y MOTIVACIÓN**
- CELEBRAR LOS **PEQUEÑOS AVANCES**
- ACUDIR A **PERSONAS QUE ME PUEDAN AYUDAR**
- SER **FLEXIBLE** ANTE SITUACIONES CAMBIANTES
- TENER UNA **RUTINA Y UN PLAN**: ESTABILIDAD Y PROGRAMACIÓN
- COMPAGINAR LA BÚSQUEDA CON **ACTIVIDADES QUE TE AYUDEN**

2. PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

PASOS

1. PLANIFICACIÓN CARRERA PROFESIONAL

DEFINIR OBJETIVO PROFESIONAL

ESTUDIO MERCADO LABORAL (noticias, ofertas, contactos...)

AUTOANÁLISIS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y HABILIDADES

CREACIÓN DE MARCA PERSONAL

2. PLAN DE ACCIÓN Y REVISIÓN

ESTABLECER TIEMPO CADA DÍA

DEFINIR ACCIONES CADA DÍA

ELABORAR CURRÍCULUM Y CARTA DE PRESENTACIÓN

INFORMARSE SOBRE EL CENTRO EDUCATIVO

PREPARAR MUY BIEN LA ENTREVISTA DE TRABAJO

REVISAR ERRORES ENTREVISTA

MEJORA CONOCIMIENTOS Y ADQUISICIÓN COMPETENCIAS

2.1 ESTUDIO DE MERCADO

NOTICIA Y OFERTA

https://www.ondacero.es/ad/ciclos-formativos-salidas-laborales_2022080862f0d433902b280001dff78f.html

[https://www.infojobs.net/alfafar/recepcionista-polivalente/of-ie086c353614884a9bc9ab879b12535?applicationOrigin=search-new%7Celement%7E48069123250%7Cversion%7Ebackpack sorted no norm &searchId=48069123250&page=1&sortBy=RELEVANCELABORALES](https://www.infojobs.net/alfafar/recepcionista-polivalente/of-ie086c353614884a9bc9ab879b12535?applicationOrigin=search-new%7Celement%7E48069123250%7Cversion%7Ebackpack%20sorted%20no%20norm&searchId=48069123250&page=1&sortBy=RELEVANCELABORALES)

2.2. PERFIL PROFESIONAL: ANÁLISIS COMPETENCIAS

COMPETENCIA GENERAL GESTIÓN DE ALOJAMIENTOS TURÍSTICOS

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.

2.2. PERFIL PROFESIONAL: ANÁLISIS HABILIDADES

TRABAJADORA, RESPONSABLE
OBSERVADORA Y ATENTA A LOS DETALLES
FIABLE
PSICOLOGÍA CON LOS CLIENTES
ORGANIZADA
PACIENTE
AGIL
ALEGRE, AMABLE
BUENA COMUNICADORA,
BUENA GESTIÓN DEL TIEMPO Y PLANIFICACIÓN
CAPACIDAD DE CALMAR A LOS CLIENTES CONFLICTIVOS
INICIATIVA, RESOLUTIVIDAD
CUMPLIR CON LAS DIRECTRICES DEL ALOJAMIENTO TURÍSTICO
TRABAJO EN EQUIPO
RESISTENCIA ANTE LA FRUSTRACIÓN
AFÁN DE SUPERACIÓN

2.2. PERFIL PROFESIONAL: COMPETENCIAS Y HABILIDADES

NOTICIA 13/03/2023

Los reclutadores buscan una habilidad muy concreta cuando realizan entrevistas de trabajo y no todo el mundo la tiene:

AUTOCONOCIMIENTO

<https://www.businessinsider.es/habilidad-buscan-reclutadores-entrevistas-trabajo-1212262>

TENER CLAROS TUS VALORES, HABILIDADES Y COMPETENCIAS

2.3 MARCA PERSONAL EN LAS REDES

Marca personal es el valor que los demás perciben y recuerdan de nosotros en una determinada área profesional.

Marca Personal no es la imagen que proyectas, no es tener muchos seguidores, no es lo que tú quieres que los demás piensen de ti, **es la imagen que los demás compran de ti**, lo que les sugieres, la credibilidad, la coherencia y grado de expertice que los demás consideran que tienes en base a lo que saben de ti y que te da **mayor posibilidad de ser contratado o recomendado frente a otros.**

- Saber quién eres y qué puedes ofrecer
- Reconocer tus puntos fuertes
- Establecer objetivos profesionales
- Estar en redes (Linkedin), cuidar la imagen, crear un yo digital
- Definir plan y canales de búsqueda

<https://youtu.be/6uHtJNTrjcl?list=PLmc476H34W2voHmdOf4PaYt0qEDy-OOQv>

2.4 LA IMPORTANCIA DE LA ACTITUD

Víctor Küppers. La Actitud

<https://www.youtube.com/watch?v=n5mclfmBLrg>



VALOR =(CONOCIMIENTOS+HABILIDADES)xACTITUD

2.6 PLAN DE ACCIÓN

Definir plan de acciones y tiempo diario:

- Listado centros de mi ciudad
- Ver ofertas en internet
- Leer noticias, alertas google técnico superior infantil
- Leer sobre la búsqueda de empleo
- Quedar con contactos del sector
- Preparar currículum
- Asesoramiento currículum con un profesional
- Preparar carta de presentación
- Preparar entrevista
- Tabla con gestiones que voy haciendo
- Buscar cursos
- Buscar familias para cuidar a sus hijos



2.6 FUENTES DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

- PÁGINAS WEB BÚSQUEDA DE EMPLEO
- AUTOCANDIDATURA
- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL
- (Manpower, Adecco, Ranstad, Page Personnel)
- AGENCIAS DE COLOCACIÓN
- FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO. **MUY IMPORTANTE.**
- CONTACTOS O NETWORKING. COMUNICAR LA BÚSQUEDA EMPLEO.
- FAMILIAS: ALTA DEMANDA Y NECESARIA CONFIANZA.
- LINKEDIN

2.6 WEBS EMPLEO EN ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

- <https://administración.gob.es>
- www.sistemanacionalempleo.es
- <https://www.opobusca.com/convocatorias/tecnico-educacion-infantil>
- <https://trabajarenlopublico.ning.com/sectores/valencia>

2.6 WEBS BÚSQUEDA DE EMPLEO

www.infojobs.net

<https://www.infoempleo.com/>

www.jobtoday.com

www.trabajo.org

<https://laboris.gal/>

<https://www.orientacionparaeempleo.com/>

<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo.html>

<https://labora.gva.es/es/ciudadania/busque-ocupacio/mes-opportunitats/portals-ocupacio>

2.6 CARTA DE PRESENTACIÓN

APORTA VALOR AÑADIDO AL CURRÍCULUM. DIFERENCIACIÓN

ESTRUCTURA	CONSEJOS
<ul style="list-style-type: none"> • Razón por la que se escribe, fuente de conocimiento de la vacante y puesto que se desea conseguir • Descripción breve perfil profesional • Alusión a aspectos importantes del Currículum relacionados con el puesto: formación, competencias, experiencias, logros...diferenciación • Despertar interés o llamar la atención. • Opciones de contactar para ampliar información • Despedida formal 	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigirla a persona concreta • Cuidar la ortografía y usar tipo de letra clásico e igual al currículum • Especificar el puesto • Trato respetuoso, formal • Solo una hoja • No repetir textualmente el cv

2.6 CARTA DE PRESENTACIÓN

Encabezado

A:
Gustavo León
Director
Colegio
Málaga, España
20 de junio del 2021

Saludo

Estimada directora García:

Paola Carrillo
Málaga, España
tucorreo@outlook.com
+34 902 01 02 00

★ **Consejo adicional:**
si enviarás tu carta de presentación por email, en el asunto coloca la vacante a la que estás optando y tu nombre.

Saludo correcto, respetuoso, formal y sencillo.
Investigar nombre del Director o Directora del centro

2.6 CARTA DE PRESENTACIÓN

INTRODUCCIÓN 1

La presente es para mencionarle mi deseo de integrarme a su plantilla de profesionales. Leí que hay una vacante disponible y me encantaría poder optar a ella. Soy una persona con muchas cualidades y destrezas, todas necesarias para alcanzar los objetivos del instituto. Además, tengo 5 años de experiencia ejerciendo el mismo cargo.

INTRODUCCIÓN 2

Le escribo para expresarle mi interés en ocupar la vacante de educadora infantil en este prestigioso instituto. Tengo 10 años de experiencia en el cargo más una especialización en psicología infantil. Soy una persona con capacidad de escucha y observación, entusiasta, paciente y dedicada con mis alumnos. La enseñanza, más que mi profesión y vocación, es un compromiso que estaré encantada de seguir en este colegio.

2.6 CARTA DE PRESENTACIÓN

PRESENTACIÓN 1

Como formadora de educación inicial, poseo habilidades para desempeñar este cargo de manera óptima. Me gusta crear estrategias y recursos didácticos ajustados al nivel de conocimiento de mis estudiantes para crear una experiencia armoniosa en el aula de clases. Mi especialización en psicología infantil me ha dado las herramientas para escuchar, comprender y atender a los requerimientos de cada niño del curso priorizando la adquisición de conocimientos, aptitudes e ideas individuales. Así como generar tácticas para integrar a los padres a la educación de sus pequeños e incluir el aprendizaje basado en juegos.

PRESENTACIÓN 2

Estoy segura de que yo soy la docente infantil que han estado buscando para este trabajo porque tengo los conocimientos y las habilidades necesarias para brindar óptimas experiencias de aprendizajes a los niños y así procurar su debido desarrollo personal y académico integral porque educar es mi pasión y vocación.

2.6 CARTA DE PRESENTACIÓN

PÁRRAFO PARA LLAMAR LA ATENCIÓN

Deseo unirme al Colegio Amanecer porque admiro su filosofía, conecto con sus valores y comparto su visión sobre cuán importante es la educación en edad infantil. Le invito a consultar mi CV para conocer más detalles sobre mi trayectoria, y estaré encantada de conversar en la entrevista sobre las actividades didácticas que podría sumar al instituto.

OBJETIVOS

- Reafirma tu interés por conseguir el puesto.
- Solicita una entrevista.
- Haz énfasis en el motivo principal por el que deberían llamarte.

2.6 CARTA DE PRESENTACIÓN

DESPEDIDA CORRECTA

- *Atenta a su respuesta.*
- *Cordialmente.*
- *Saludos cordiales.*
- *Quedo atenta a sus comentarios.*
- *Sin más que agregar.*
- *Atentamente.*
- *Agradezco su tiempo.*

DESPEDIDA INCORRECTA

- *Le ruego que lea mi CV.*
- *Le llamo para concretar mi entrevista.*
- *Llame pronto, tengo otras reuniones de trabajo.*
- *Espero ser contactado en los próximos días.*

CONCLUSIÓN

Para destacar como la mejor profesora de educación infantil:

- **Mencionar fortalezas que se ajusten a la vacante.**
- **Motivar al seleccionador a revisar tu currículum vitae y llamarte para una entrevista.**

<https://ejemplos-curriculum.com/carta-de-presentacion-de-educadora-infantil/#:~:text=Le%20escribo%20para%20expresarle%20mi,y%20dedicada%20con%20mis%20alumnos>

2.6 CURRÍCULUM

ESTRUCTURA

- **INFORMACIÓN PERSONAL:** NOMBRE Y APELLIDOS, DOMICILIO, CORREO Y TELÉFONO
- **PERFIL PROFESIONAL ADAPTADO A LA OFERTA DE TRABAJO:** ESTUDIOS, COMPETENCIAS Y HABILIDADES
- **EXPERIENCIA PROFESIONAL DE MÁS A MENOS RECIENTE:** NOMBRE EMPRESA, ACTIVIDAD, PUESTO OCUPADO Y FUNCIONES RESUMIDAS
- **FORMACIÓN ACADÉMICA:** CENTRO DE ESTUDIOS Y AÑOS
- **CURSOS RELACIONADOS CON LA OFERTA DE TRABAJO:** CENTRO, HORAS, MESES, AÑO
- **COMPETENCIAS PROFESIONALES Y HABILIDADES:** LINGÜÍSTICAS, COMUNICATIVAS, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN, DIGITALES
- **LOGROS PERSONALES O PROFESIONALES** QUE APORTEN A LA OFERTA, INFORMACIÓN PERSONAL INTERESANTE
- **OTROS DATOS:** DISPONIBILIDAD PARA VIAJAR, COCHE ETC



2.6 CURRÍCULUM

CONSEJOS

- DATOS OBJETIVOS Y VERACES
- BUENA IMPRESIÓN A SIMPLE VISTA Y ATRACTIVO
- SINTETIZAR LA INFORMACIÓN, LÍMITE DE EXTENSIÓN, LO RELEVANTE
- NO INDICAR INFORMACIÓN QUE NO APORTA O QUE RESTA
- INFORMACIÓN ORGANIZADA Y ESTRUCTURADA, FÁCIL DE LEER
- IR DE LO GENERAL A LO CONCRETO
- ADAPTACIÓN A LA OFERTA DE TRABAJO Y DESTACAR AQUELLO A LO QUE LE DAN IMPORTANCIA
- MOSTRAR ALGO QUE APORTE VALOR AÑADIDO Y ORIGINAL, LOGROS
- INDICAR NIVEL DE IDIOMA DE ACUERDO AL MARCO COMÚN EUROPEO: A1 Y A2/ B1 Y B2/ C1 Y C2
- ACTUALIZADO: INFORMACIÓN Y FOTO
- COHERENCIA EN LA FORMA DE PRESENTAR CADA ÁREA
- ORTOGRAFÍA
- FOTO CALIDAD Y BUENA IMAGEN



PLANTILLAS EN WWW.CANVA.COM

2.7 VIDEOCURRÍCULUM

CARACTERÍSTICAS:

- 2 O 3 MINUTOS
- CONTENIDO: FORMACIÓN Y TRAYECTORIA PROFESIONAL
- MUESTRA LA CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN Y/O DOMINIO DE IDIOMAS

CONSEJOS:

- CUIDAR LA CALIDAD DEL SONIDO
- CUIDAR LA IMAGEN
- BUENA EXPRESIÓN VERBAL
- BUEN LENGUAJE CORPORAL
- BUENA ESTRUCTURA MENSAJE
- DESPERTAR INTERÉS



2.8 ENTREVISTA DE TRABAJO

ENTREVISTA HEINEKEN

<https://www.youtube.com/watch?v=UvUawrOo9lo>

<https://www.todofp.es/orientacion-profesional/busca-emprego-con-tu-titulo-de-fp/entrevista-trabajo.html>

2.8 ENTREVISTA DE TRABAJO

ES IMPORTANTE PREPARARLA BIEN!!



- ESTUDIAR FORMA DE LLEGAR Y TIEMPO
- BUSCAR INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA/ CENTRO EDUCATIVO
- CONOCIMIENTO DEL ENTREVISTADOR
- REPASAR CURRÍCULUM PARA DEFENDERLO
- RECORDAR MIS PUNTOS FUERTES
- PREPARACIÓN DE ALTERNATIVAS A LA FALTA DE EXPERIENCIA: FORMACIÓN, ACTITUD
- PENSAR PREGUNTAS
- LLEVAR MI CURRÍCULUM
- PRACTICAR CON ALGUIEN DE CONFIANZA
- CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA ESTAR TRANQUILA Y SEGURA
- DESCANSAR, COMER BIEN



2.8 ENTREVISTA DE TRABAJO

CONSEJOS

PRIMERA IMPRESIÓN: IMPORTANCIA DE LOS PRIMEROS MINUTOS

- PUNTUALIDAD
- ESTRECHAR LA MANO CON FIRMEZA
- MIRAR A LOS OJOS CON TRANQUILIDAD Y DISCRECIÓN
- NO SENTARSE HASTA QUE TE INVITEN A ELLO
- AMABILIDAD
- HABLAR DE USTED AL ENTREVISTADOR

ASPECTO PERSONAL

- CUIDAR FORMA DE VESTIR
- LIMPIEZA
- DISCRECIÓN
- PRUDENCIA

2.8 ENTREVISTA DE TRABAJO

COMUNICACIÓN VERBAL

- VOZ FIRME Y SEGURA
- TONO INTERMEDIO Y BUENA VOCALIZACIÓN
- DAR RESPUESTAS COMPLETAS
- NO EXTENDERSE DEMASIADO
- CUIDAR EL LENGUAJE
- ADAPTAR EL DISCURSO AL TIPO DE PUESTO
- HACER PREFUNTAS
- IDEAS CLARAS Y ARGUMENTOS CONVINCENTES
- ESCUCHAR
- ESPERAR ANTES DE RESPONDER, NO CORTAR
- HUMILDAD
- TRASMITIR GANAS DE TRABAJAR ALLÍ Y MOTIVACIÓN POR EL TIPO DE TRABAJO

2.8 ENTREVISTA DE TRABAJO

COMUNICACIÓN NO VERBAL

- SENTARSE ERGUIDO EN LA SILLA
- SENTARSE FRENTE AL ENTREVISTADOR
- MANTENER EL CONTROL VISUAL
- CONTROL SIGNOS NERVIOS (SUDOR, ENROJECIMIENTO...)
- GESTOS CONTROLADOS
- EVITAR MOVIMIENTOS BRUSCOS DEL CUERPO
- INCLINAR CABEZA LIGERAMENTE DE LADO, SIGNO DE INTERÉS
- MOSTRAR LAS PALMAS DE LAS MANOS, SIGNO DE CONFIANZA
- COPIAR GESTOS DEL ENTREVISTADOR

EVITAR

- TOCARSE NARIZ U OJO, SIGNO DE FALSIEDAD
- DESVIAR MIRADA HACIA ABAJO, SIGNO DE INSEGURIDAD
- APOYAR LA CABEZA EN EL BRAZO O BOSTEZAR, SIGNO DE DESINTERÉS
- ESCONDER MANOS, SIGNO DE OCULTAR ALGO
- CRUZAR BRAZOS, SIGNO DE ESTAR A LA DEFENSIVA
- CERRAR PUÑOS, SIGNO DE AGRESIVIDAD

2.8 ENTREVISTA DE TRABAJO

INAPROPIADO

- SENTARSE AL BORDE DE LA SILLA
- HABLAR MAL DE OTRAS PERSONAS
- FUMAR
- MOSTRARSE INSEGURO
- PROVOCAR DISCUSIÓN
- MIRAR EL RELOJ
- EXTENDERSE EN TEMAS PERSONALES
- MIRAR INDISCRETAMENTE ALREDEDOR
- ACEPTAR TODO SIN PENSAR
- HABLAR SIN PARAR
- MENTIR
- MOSTRAR IDIFERENCIA O SUPERIORIDAD
- MOSTRAR PESIMISMO O CONTAR PROBLEMAS
- CONTAR MÁS DE UN PUNTO DÉBIL



2.8 AUTENTICIDAD EN LA ENTREVISTA DE TRABAJO

LA AUTENTICIDAD ES SER UNO MISMO DE FORMA NATURAL, EXPRESANDO LO QUE PENSAMOS Y ACTUANDO COMO CONSIDERAMOS OPORTUNO Y NO EN FUNCIÓN DE LO QUE ESPERAN LOS DEMÁS QUE DIGAMOS O QUE HAGAMOS.

SE VALORA MUCHO EN UNA ENTREVISTA DE TRABAJO

CARACTERÍSTICAS

- REQUIERE CONOCERSE Y ACEPTARSE
- IMPLICA RECONOCER DEBILIDADES Y LUCHAR POR SER MEJOR
- COHERENCIA ENTRE LO QUE PENSAMOS, DECIMOS Y HACEMOS
- EXPRESAR OPINIONES DE FORMA ASERTIVA RESPETANDO LAS DEL RESTO
- SINCERIDAD Y HONESTIDAD: FORMACIÓN, EXPERIENCIA, COMPETENCIAS, LOGROS
- SER AUTENTICO NO ES INCOMPATIBLE CON TENER FILTRO
- MAYOR SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y MEJOR DESEMPEÑO PROFESIONAL
- CONTRIBUYE A LA CREACIÓN DE UNA RELACIÓN SINCERA Y SEGURA

<https://youtu.be/t9vSZ4L8spg>

JACK WELCH , GENERAL ELECTRIC COMPANY

ANEXO III

Método del caso para la marca personal

Artículo 1. Por qué la marca personal es tan importante para tu carrera profesional

La Redacción, 21 octubre, 2022

La gran competitividad del mercado laboral hace que cada vez sea necesario tener en cuenta más aspectos para encontrar un empleo. A esto hay que unirle el uso de las nuevas tecnologías de la información, sobre todo internet, y su impacto en la búsqueda de trabajo.

Uno de los aspectos que más importancia está cobrando en los últimos años es la denominada marca personal. De manera muy resumida, se puede definir como la imagen profesional que se proyecta al exterior, sobre todo a las empresas en las que se quiere trabajar.

Esta marca personal es fundamental para diferenciarse del resto de los candidatos a los puestos de trabajo. En realidad, se trata casi de una operación de marketing para mejorar y aumentar la notoriedad de la persona en el mercado laboral.

La labor de construir una marca personal atractiva para los empleadores obliga a una constante evolución. Hay que ir mejorándola día a día para adaptarla a un mercado que no cesa de cambiar.

Algunas de las herramientas necesarias para crear y pulir la marca personal son las redes sociales, el perfil profesional y el currículum vitae.

La importancia de tener una buena marca personal

La marca personal debe funcionar como una especie de tarjeta de visita cuando se está buscando un trabajo. Con ella, no solo dejas constancia de todo lo que sabes y te gusta hacer, sino que también explica todo lo que ya has conseguido durante tu vida laboral.

Si se pone empeño en ella, esa marca te va a proporcionar ventajas competitivas sobre otros posibles candidatos, ya que te aporta visibilidad y te permite posicionarte entre

los profesionales del sector. De esta forma, los reclutadores de las empresas te verán como un buen candidato cuando deban cubrir un puesto de trabajo.

Por otra parte, el mismo esfuerzo de crear esa marca ya te está otorgando una imagen de ser proactivo y de esforzarte en encontrar trabajo.

Por último, también es muy eficaz para que tengas una mejor reputación y, por lo tanto, para que las oportunidades laborales aumenten considerablemente.

Las redes sociales: uso profesional para crear una buena marca personal

Las redes sociales, que nacieron como un mero divertimento, se han convertido en una herramienta fundamental para crear una marca personal, ya sea profesional o de otro tipo. Lo que se muestra en ellas es, al fin y al cabo, lo primero que muchos conocen sobre cada persona.

Para sacar provecho al potencial de las redes sociales en el ámbito profesional, es necesario llegar a ser capaz de mostrar lo que te diferencia de los demás, el talento y conocimiento que puedes ofrecer a las empresas.

Obviamente, un buen currículum sigue siendo fundamental para encontrar trabajo, pero las redes sociales tienen múltiples posibilidades para mejorar la marca personal. De hecho, algunas de ellas, como LinkedIn, están enfocadas directamente a esa función, aunque el resto también pueden ser utilizadas para ello.

Utilizar Instagram, Facebook o Tiktok para publicar imágenes, textos o vídeos relacionados con tu sector profesional es un buen modo de demostrar tus conocimientos y tus ganas de trabajar, además de dar la imagen de ser una persona seria que está siempre formándose. Muestra también cuáles son tus valores e intereses y evita publicar contenido que pueda generar rechazo.

Por otra parte, las redes sociales son una excelente herramienta para el networking, la red de contactos de toda la vida. La mayoría de las ofertas de trabajo ni siquiera se publican, sino que llegan al candidato por el boca a boca. Cuantos más contactos profesionales tengas, más posibilidades tendrás de saber si una empresa está buscando personal.

El blog personal, otra gran herramienta para crear marca

No solo las redes sociales son útiles a la hora de crear una marca personal potente. Los blogs también pueden ser utilizados para ello y, además, de una manera bastante sencilla gracias a la gran cantidad de herramientas que hay en internet.

Para que cumpla con su objetivo, el blog debe contar con contenido relevante que sirva para afianzar la marca personal profesional, desde publicaciones científicas hasta artículos de opinión. Todo ese contenido debe estar relacionado con el sector en el que se quiera buscar un empleo.

Currículum y marca personal

El currículum vitae ha servido siempre para presentar una candidatura de trabajo a una empresa. En la actualidad, la competencia existente obliga a cuidar mucho más el CV, ya que va a ser la primera imagen que va a llegar al reclutador.

El diseño visual del CV debe ser atractivo y dar una imagen de seriedad y profesionalidad para que destaque sobre el de otros candidatos. Lo ideal sería encontrar un diseño que tuviera relación con el sector, pero que a la vez muestre aspectos de tu personalidad y estilo.

Afortunadamente, hoy en día se puede utilizar alguna plantilla de CV, algo que facilita enormemente el trabajo y que asegura un diseño impecable. Eso sí, es recomendable que busques la plantilla en alguna web de confianza y que ofrezca bastantes opciones de personalización. De esta forma, podrás diferenciarte del resto de los que se postulan para el puesto.

Por otra parte, es importante que en tu CV pongas en valor tus cualidades profesionales más importantes. Igualmente, define tus objetivos y describe el puesto de trabajo que deseas.

No olvides incluir los enlaces a las redes sociales que estés usando profesionalmente. Haz lo mismo con tu blog si lo tienes

Qué debe incluir tu perfil profesional para mejorar tu marca

El perfil profesional se está convirtiendo en otro elemento fundamental a la hora de mejorar la marca personal y buscar trabajo. Para que cumpla ambas funciones, hay algunos consejos muy recomendables.

Para empezar, incluye solamente contenido de valor y que sea relevante. No sirve de nada que aparezca una experiencia laboral de hace 10 años y no relacionada con el puesto al que aspiras. Ten también en cuenta que no solo importa lo que dices, sino también cómo lo haces.

Se trata, en definitiva, de que la información que aportas sirva para resaltar tu mejor versión, con tus puntos fuertes, tus logros y tus competencias.

Artículo 2. Tendencias y recomendaciones sobre marca personal para 2023

En una época en donde la capacidad de atención de las personas se acorta cada minuto, la necesidad de causar una buena impresión es más importante que nunca. Y la mejor manera de hacerlo es creando una marca personal sólida y memorable.

Aspectos como la pandemia han sido fundamentales en la evolución de estas tendencias de marca personal que hoy te contaremos, en donde la necesidad de dominar las habilidades de este nuevo paradigma se vuelve cada vez más importante. ¿Quieres saber cuáles son? ¡Vamos a ello!

Previsiones y tendencias de marca personal

Hablar de recomendaciones y tendencias sobre marca personal en este artículo significa hablar de mi propia experiencia. La visión que te comparto es un cúmulo de conclusiones que he ido sacando de las múltiples personas que he formado en estos más de 15 años combinada con las exigencias de un mercado actual en continua evolución y las necesidades de un mundo cada vez más digitalizado que exige aprender a marcar la diferencia.

1. La Marca Personal cada vez importa más

Es necesario que todos aprendamos a fortalecer nuestra Marca Personal de adentro hacia afuera. Aprender a marcar la diferencia desde la esencia y entender qué tan importante es ser (esencia) como parecer (imagen). Debemos parecer lo que somos y ser lo que parecemos, principio de coherencia.

2. Las *soft skills* ocupan un lugar central

Cuando la automatización ocupa la mayoría de los trabajos y los avances tecnológicos ganan territorio, las *soft skills* se convierten en las únicas habilidades no replicables. Es por ello que para este 2023 se vuelve fundamental trabajar en mejorar y aprender las siguientes habilidades para sumar valor a tu marca personal:

- **Adaptabilidad:** Aplica tanto a nivel personal como digital. Poder adaptarse a las necesidades de un proyecto y comprender el funcionamiento de nuevas tecnologías y plataformas es indispensable.
- **Pensamiento crítico:** Los empleadores necesitan más que nunca personas que puedan evaluar y analizar situaciones concretas, así como diseñar e implementar soluciones efectivas con éxito. Asimismo, se busca personas con la capacidad de tomar decisiones basadas en datos para afrontar el mundo actual.
- **Capacidad de Autogestión:** Debido a los cambios constantes es de vital importancia desarrollar un aprendizaje activo, así como a ser resiliente y tolerante a situaciones de estrés.
- **Liderazgo:** Esta habilidad blanda toma gran valor cuando se hace de forma correcta, ya que busca guiar, motivar y generar confianza como parte del proceso de influencia social.

Otras habilidades a tener en cuenta son la creatividad, el compromiso, el trabajo en equipo y la empatía. Centrarse únicamente en desarrollar habilidades duras resultará contraproducente.

3. La destreza digital se vuelve esencial

Formarse en las nuevas tendencias digitales como Inteligencia Artificial, robótica o análisis de datos, te ayudará a gestionar tu marca personal de forma más sencilla. La razón es que podrás automatizar tus tareas más recurrentes y liberar tu

tiempo para trabajar en las partes más humanas de tu trabajo como la construcción de relaciones y la creación de planes estratégicos. Esto te ayudará a ofrecer valor y destacar.

4. Potencia tu marca personal en redes sociales

Para nadie es un secreto que las redes sociales se han convertido en uno de los canales de comunicación más fuertes de los últimos años. Por eso es importante aprovecharlas y usarlas como catapulta que te ayude a darte a conocer.

LinkedIn, por ejemplo, además de ser una de las redes más útiles para promocionar la marca personal, es una excelente herramienta de networking para conectar con profesionales con los que de otro modo sería casi imposible contactar.

Recuerda que no solo se trata de crear tu cuenta y estar presente, deberás generar contenido que hable de ti y que aporte valor a todo el que lo vea.

5. No hay redes sociales personales

Aunque no debería ser un condicionante, lo cierto es que la información que Google brinda sobre la Marca Personal de ti, puede ser determinante a la hora de participar en un proceso de selección. Igualmente, la huella digital que dejamos en la red, en algún momento dado, puede ser hasta causa de despido justificado. ¡No hay redes sociales personales!

En esta tendencia sobre marca personal, hemos de comprender que hoy por hoy el mundo personal y profesional se entrelazan y es muy difícil separarlos. Por eso, te recomiendo generar contenido en tus redes sociales con la mentalidad de que son una carta de presentación, tanto a nivel personal como profesional.

6. Más naturalidad, menos postureo

Sea cual sea el formato elegido recuerda que las vidas perfectas no son reales y las personas perfectas no existen. En cambio, tú si eres real y tienes mucho que aportar sobre todo si potencias tu marca personal. El formato vídeo se sigue imponiendo ante los formatos estáticos, ya que permite transmitir con más claridad la esencia de quien está ante cámara. Así que, ámate a grabarte, a ser espontáneo y a dar lo mejor de ti. De esta forma conseguirás empatizar con las personas que te ven y obtener mayor engagement.

En 2023, Instagram y Tik Tok son las redes con más poder de alcance, además del ya conocido YouTube de quien no debemos olvidarnos. Todas estas herramientas son fantásticas para potenciar nuestra Marca Personal si las utilizamos de forma regular y con contenido útil.

7. El Podcast empieza a tomar la delantera

Los formatos de pódcast empiezan a ganar terreno, así que es una buena oportunidad para explorar este canal como una fuente de tu marca personal. Es muy útil para posicionar mejor tu marca y para venderte como un experto en tu área.

8. El papel de la mujer se hace más relevante

Nos hemos empoderado y sabemos potenciar todas nuestras fortalezas demostrando que es la igualdad la que debe imperar. Las redes sociales son un altavoz excelente para dar a conocer nuestros logros, ideas y proyectos: Hablemos alto y claro y continuemos en 2023 dejando huella con nuestra marca personal.

9. Los valores se valoran

Aquí va un dato: Cerca de un 80% de los clientes eligen marcas alineadas con sus valores personales. Por eso, es importante que impulses aquellos valores que deseas potenciar y que quieres que sean atractivos para tu audiencia.

Además, cada vez son más las empresas que comprenden la importancia de hacer procesos de selección por valores para integrar a sus equipos de trabajo a personas que comulguen con su cultura organizacional. De allí que los valores sean uno de los elementos a identificar y destacar como una de las tendencias sobre marca personal.

Además, muchas empresas comienzan a comprender que en lugar de áreas de Recursos Humanos deben crear áreas de gestión de talento humano porque los humanos no somos recursos. El gran reto de esta nueva década es gestionar el talento, las competencias y los valores de todas y cada una de las personas que conformen a las empresas.

10. Se afianza la autonomía

Por último, a raíz de la pandemia son muchos quienes han decidido emprender y crear su Marca Personal.

Se ha abierto un importante espacio para, con la cabeza bien erguida, apostar por los proyectos personales, por hacer lo que nos apasiona bajo una Marca Personal logrando así conquistar los más anhelados sueños, vivir de nuestra pasión y que además nos paguen por ello lo que merecemos. Creedme, con una Marca Personal que marque la diferencia desde la esencia todo es posible si se tiene actitud y acción, ese es mi lema.

ANEXO IV

Cuentos de Jorge Bucay

Cuento 1. El elefante encadenado

Cuando yo era pequeño, me encantaban los circos. Lo que más me gustaba de los circos eran los animales, y el animal que más me impresionaba era el elefante. Me fascinaban sus enormes dimensiones y su fuerza descomunal.

Sin embargo, después de la actuación y hasta poco antes de volver al escenario, el elefante siempre permanecía atado a una pequeña estaca clavada en el suelo con una cadena que le aprisionaba una de las patas. La cadena era gruesa, pero la estaca era un minúsculo trozo de madera clavado a pocos centímetros de profundidad. Me parecía obvio que un animal capaz de arrancar un árbol de cuajo con su fuerza, también podía tirar de aquel minúsculo tronco y liberarse. Aquel misterio sigue pareciéndome evidente.

—¿Qué lo sujeta?, ¿por qué no huye?

Tras preguntarle a mis profesores y parientes que consideraba sabios, la respuesta que me dieron algunos fue la siguiente: «El elefante no se escapaba porque estaba amaestrado». Hice entonces la pregunta obvia, «Si estaba amaestrado, ¿por qué lo encadenaban?». La verdad es que no recuerdo haber recibido ninguna respuesta coherente, hasta que alguien que resultó ser lo suficientemente sabio me dio una respuesta convincente:

«El elefante del circo no se escapaba porque estuvo atado a una estaca parecida desde que era muy pequeño».

Cerré los ojos e imaginé al indefenso elefante recién nacido sujeto a la estaca. Seguro que en aquel momento el animalito tiró y tiró tratando de liberarse. Debía terminar el día agotado porque aquella estaca era más fuerte que él. Día tras día debía volver a intentarlo con el mismo resultado. Y así hasta que un día terrible para el resto de su vida, el elefante aceptó su impotencia y se resignó a su destino.

Ese poderoso elefante no escapa porque cree que no puede, tiene grabado el recuerdo de la impotencia que sintió de pequeño. Y lo peor es que jamás volvió a poner a prueba su fuerza.

A menudo a las personas nos pasa lo mismo que al elefante del circo, vivimos encadenados a cientos de estacas que nos quitan libertad. Pensamos que «no podemos» hacer una serie de cosas sencillamente porque un día, hace mucho tiempo, lo intentamos y

no lo conseguimos y/o porque alguien nos dijo que no seríamos capaces de lograrlo. Entonces nos grabamos en la memoria este mensaje:

«no puedo y no podré nunca»

Cuento 2. Las alas son para volar

Cuando se hizo mayor, su padre le dijo:

-Hijo mío, no todos nacen con alas. Y si bien es cierto que no tienes obligación de volar, opino que sería penoso que te limitaras a caminar teniendo las alas que el buen Dios te ha dado.

-Pero yo no sé volar – contestó el hijo.

-Ven – dijo el padre.

Lo tomó de la mano y caminando lo llevó al borde del abismo en la montaña.

– ¿Ves hijo?, este es el vacío. Cuando quieras podrás volar. Sólo debes pararte aquí, respirar profundo, y saltar al abismo. Una vez en el aire extenderás las alas y volarás...

El hijo dudó.

-¿Y si me caigo?

-Aunque te caigas no morirás, sólo algunos machucones que harán más fuerte para el siguiente intento –contestó el padre.

El hijo volvió al pueblo a ver a sus amigos, a sus compañeros, aquellos con los que había caminado toda su vida.

Los más estrechos de mente dijeron:

-¿Estás loco?

-¿Para qué?

-Tu padre está medio loco.

-¿Para qué necesitas volar?

-¿Por qué no te dejas de tonterías?

-Y además, ¿quién necesita volar?

Los mejores amigos también sentían miedo:

-¿Y si fuera cierto ?

-¿No será peligroso?

-¿Por qué no empiezas despacio?

-Prueba a tirarte desde una escalera o desde la copa de un árbol, pero... ¿desde la cima?

El joven escuchó el consejo de quienes lo querían.

Subió a la copa de un árbol y con coraje saltó...desplegó sus alas, las agitó en el aire con todas sus fuerzas, pero desgraciadamente, se precipitó a tierra.

Con un gran chichón en la frente se cruzó con su padre:

-¡Me mentiste! No puedo volar. Probé, y ¡mira el golpe que me di!. No soy como tú. Mis alas son de adorno... – lloriqueó.

-Hijo mío – dijo el padre – Para volar hay que crear el espacio de aire libre necesario para que las alas se desplieguen. Es como tirarse en un paracaídas: necesitas cierta altura antes de saltar.

Para volar hay que empezar asumiendo riesgos.

Si no quieres, lo mejor quizá sea resignarse y seguir caminando como siempre.