

RECURSOS HUMANOS Y DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE RESTAURACIÓN.

Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación ponderados

Los **resultados de aprendizaje** son una serie de formulaciones que el estudiante debe conocer, entender y / o ser capaz de demostrar tras la finalización del proceso de aprendizaje.

Los resultados del aprendizaje deben estar acompañados de **criterios de evaluación** que permiten juzgar si los resultados del aprendizaje previstos han sido logrados. Cada criterio define una característica de la realización profesional bien hecha y se considera la unidad mínima evaluable.

Resultados de aprendizaje	Criterios de evaluación
1. Determina los puestos de trabajo y sus funciones en el área de restauración, estableciendo las características de los distintos perfiles profesionales. (20%)	<p>a) Se han identificado las etapas de la planificación de plantillas y previsión de las necesidades de personal. (16.6%)</p> <p>b) Se han definido las características de cada puesto de trabajo correspondientes a trabajadores semicualificados y cualificados. (16.6%)</p> <p>c) Se han analizado los principales métodos para la selección de trabajadores semicualificados y cualificados. (16.6%)</p> <p>d) Se han definido los límites de responsabilidad, funciones y tareas de cada puesto de trabajo. (16.6%)</p> <p>e) Se han evaluado los tiempos de trabajo de las actividades profesionales más significativas en restauración. (16.6%)</p> <p>f) Se ha valorado los principios deontológicos característicos en el marco de las empresas o áreas de restauración. (16.6%)</p>

<p>2. Planifica los recursos humanos, aplicando los sistemas de organización del personal dependiente. (20%)</p>	<p>a) Se han relacionado las nuevas tendencias empresariales en restauración con los diferentes equipos humanos. (12.5%)</p> <p>b) Se han caracterizado las funciones que debe desempeñar el personal dependiente. (12.5%)</p> <p>c) Se han establecido los sistemas de planificación de plantillas evaluando las variables necesarias. (12.5%)</p> <p>d) Se han definido los turnos necesarios, jornadas, calendario anual y el descanso para el correcto funcionamiento del establecimiento o área de restauración. (12.5%)</p> <p>e) Se ha operado con software de gestión de plantillas. (12.5%)</p> <p>f) Se han establecido las técnicas de métodos de medición de tiempos. (12.5%)</p> <p>g) Se han identificado las diferentes técnicas de comunicación y motivación de personal. (12.5%)</p> <p>h) Se ha valorado la normativa legal vigente en materia laboral. (12.5%)</p>
<p>3. Colabora en la selección de personal, teniendo en cuenta las previsiones y necesidades de la empresa. (20%)</p>	<p>a) Se ha identificado el proceso de selección de personal y sus fases. (12.5%)</p> <p>b) Se ha preparado un plan secuenciado de selección de personal. (12.5%)</p> <p>c) Se han reconocido las diferentes técnicas de selección. (12.5%)</p> <p>d) Se han elegido sistemas de reclutamiento de personal. (12.5%)</p> <p>e) Se ha valorado el coste del proceso de selección. (12.5%)</p> <p>f) Se han diseñado aspectos técnicos de la entrevista y de los test. (12.5%)</p> <p>g) Se han reconocido otras formas de selección. (12.5%)</p>

	<p>h) Se han valorado los diferentes candidatos, según el puesto que se desea cubrir. (12.5%)</p>
<p>4. Integra al personal de la empresa, adaptando los modelos actuales de organización de los recursos humanos. (20%)</p>	<p>a) Se han reconocido las diferentes motivaciones de los trabajadores de la empresa. (12.5%)</p> <p>b) Se han descrito las necesidades de formación para actualizarse al puesto de trabajo. (12.5%)</p> <p>c) Se han identificado las diferentes formas de formación. (12.5%)</p> <p>d) Se ha reconocido la finalidad de la formación. (12.5%)</p> <p>e) Se han determinado los elementos determinantes de la motivación y de la desmotivación en el puesto de trabajo. (12.5%)</p> <p>f) Se han identificado técnicas de motivación. (12.5%)</p> <p>g) Se ha valorado la importancia de conocer el clima laboral para analizar los factores motivadores y desmotivadores, para solucionarlos. (12.5%)</p> <p>h) Se ha diseñado un plan de acogida para nuevos trabajadores. (12.5%)</p>
<p>5. Dirige los equipos, aplicando las técnicas de gestión de recursos humanos para la consecución de los objetivos. (20%)</p>	<p>a) Se ha descrito el plan de dirección. (20%)</p> <p>b) Se han caracterizado las normas de la dirección de equipos. (20%)</p> <p>c) Se han establecido los principios de la dirección en función de los objetivos. (20%)</p> <p>d) Se han diseñado las estrategias y acciones necesarias de liderazgo. (20%)</p> <p>e) Se ha valorado la importancia que supone una buena dirección. (20%)</p>

CALIFICACIÓN DEL MÓDULO

La calificación es una nota numérica del 1 al 10 de acuerdo con lo que establece la Orden de 29/9/2010 de Evaluación en FP-

Esta nota numérica será el resultado de una ponderación de todas las actividades, trabajos y exámenes llevada a cabo por el alumnado.

De este modo la ponderación será para todos los trimestres:

- Pruebas escritas y/u orales supondrán: 60 %.
- Actividades de enseñanza/aprendizaje: 20 %.
- Trabajos escritos y grupos de trabajo en clase: 20 %.

A TENER EN CUENTA:

Se considerará aprobado el examen con nota igual o superior a 5.

Cada falta de ortografía, incluidas las tildes, en los exámenes se penalizará con la reducción de 0,05 puntos.

No está permitida la entrega de trabajos y/o actividades en una fecha posterior a la propuesta.

Se considerarán aprobados aquellos trabajos con notas iguales o superiores a 5.

Para poder hacer la media todos los trabajos deberán estar aprobados. Es decir, todos los trabajos deberán tener, al menos, 5 puntos.

La asistencia es obligatoria por lo que el día que se falte, no se podrá realizar las actividades programadas para ese día, en consecuencia, el alumnado tendrá una calificación de 0 ese día al no realizar lo programado.

El trabajo copiado de otros compañeros, descargado íntegra o parcialmente de internet tendrán un cero de calificación y se deberán recuperar en el período de recuperación de junio con una nota máxima de un 5.

El trabajo suspenso por su calidad, no por lo expuesto en el punto anterior, se deberá recuperar antes de la evaluación trimestral.

La evaluación y calificación del alumnado que no haya sido evaluado de forma positiva por la falta de parámetros para la evaluación continua (por no asistir regularmente a clase) se realizará en el momento de la evaluación final, de la siguiente forma:

El alumno/a deberá realizar una prueba escrita sobre los contenidos de todo el módulo, tanto los que a lo largo del curso se hayan evaluado a través de pruebas escritas como

los que se hayan evaluado a través de actividades y proyectos.

Deberá entregar un trabajo final que reflejará con la finalidad de evaluar, principalmente, las competencias.

PROGRAMA DE REFUERZO O SUBIDA DE NOTA

El alumnado que no haya superado el módulo o alguna de sus partes, trabajará y será evaluado empleando los mismos instrumentos y criterios de evaluación y calificación que el resto de los compañeros. En caso de que se observe que el alumno necesita refuerzo en algún aspecto de la materia, se podrá proponer hacer actividades diseñadas para ofrecer un refuerzo del proceso de aprendizaje.

Entre algunos de los aspectos relacionados con este refuerzo se podrán tener en cuenta las siguientes actuaciones:

- Acción tutorial como estrategia de seguimiento individualizado y de toma de decisiones en relación con la evolución académica del proceso de aprendizaje.
- Metodologías didácticas basadas en el trabajo colaborativo en grupos heterogéneos, y aprendizaje por proyectos que promuevan la inclusión de todo el alumnado.
- Metodologías didácticas basadas en proyectos de trabajo que favorezcan la inclusión.
- Actuaciones de prevención y control del absentismo que contribuyan a la prevención del abandono escolar.
- Efectuar cambios en la disposición de la clase y en la ubicación del alumno para evitar distracciones.
- Situar al alumno cerca del profesor/a
- Hay que asegurar previamente que el alumno dispone de todo el material necesario para desempeñar las tareas encomendadas.
- Proponer al principio tareas de fácil resolución.
- Fraccionar la tarea en tareas cortas (ejemplo: en lugar de pedir 10 ejercicios y corregir al final, solicitar dos, corregir y reforzar)
- Dar tiempo extra.
- Seleccionar tareas y eliminar las menos relevantes.
- Explicar las tareas con claridad (qué he de hacer, pasos, comienzo, finalización, requisitos, etc.)

El alumnado que desee subir nota, deberá realizar unas actividades programadas por el profesorado.