



1. Identificación da programación

Centro educativo

Código	Centro	Concello	Ano académico
36013448	Manuel Antonio	Vigo	2024/2025

Ciclo formativo

Código da familia profesional	Familia profesional	Código do ciclo formativo	Ciclo formativo	Grao	Réxime
HOT	Hostalaría e turismo	CSHOT05	Dirección de servizos de restauración	Ciclos formativos de grao superior	Réxime de proba libre

Módulo profesional e unidades formativas de menor duración (*)

Código MP/UF	Nome	Curso	Sesións semanais	Horas anuais	Sesións anuais
MP0504	Recursos humanos e dirección de equipos en restauración	2024/2025	0	53	0

(*) No caso de que o módulo profesional estea organizado en unidades formativas de menor duración

Profesorado responsable

Profesorado asignado ao módulo	MARÍA COUCE VIDAL
Outro profesorado	

Estado: Supervisada



2. Resultados de aprendizaxe e criterios de avaliación

2.1. Primeira parte da proba

2.1.1. Resultados de aprendizaxe do currículo que se tratan

Resultados de aprendizaxe do currículo
RA1 - Determina os postos de traballo e as súas funcións na área de restauración, e establece as características dos perfís profesionais.
RA2 - Planifica os recursos humanos, aplicando os sistemas de organización do persoal dependente.
RA3 - Colabora na selección de persoal, tendo en conta as previsións e as necesidades da empresa.
RA4 - Integra o persoal da empresa, adaptando os modelos actuais de organización dos recursos humanos.
RA5 - Dirixe os equipos aplicando as técnicas de xestión de recursos humanos para a consecución dos obxectivos.

2.1.2. Criterios de avaliación que se aplicarán para a verificación da consecución dos resultados de aprendizaxe por parte do alumnado

Criterios de avaliación do currículo
CA1.1 Identificáronse as etapas da planificación de cadros e previsión das necesidades de persoal.
CA1.2 Definíronse as características de cada posto de traballo correspondentes a persoal semicualificado e cualificado.
CA1.3 Caracterizáronse as funcións que debe desempeñar o persoal dependente.
CA1.4 Definíronse os límites de responsabilidade, as funcións e as tarefas de cada posto de traballo.
CA1.5 Valoráronse os principios deontolóxicos característicos no marco das empresas ou as áreas de restauración.
CA2.1 Relacionáronse as novas tendencias empresariais en restauración cos equipos humanos.
CA2.2 Establecéronse os sistemas de planificación de cadros de persoal e avaliáronse as variables necesarias.



Criterios de avaliación do currículo
CA2.3 Definíronse as quendas necesarias, as xornadas, o calendario anual e o descanso para o correcto funcionamento do establecemento ou da área de restauración.
CA2.4 Avaliáronse os tempos de traballo das actividades profesionais máis significativas en restauración.
CA2.5 Tráballose con software de xestión de cadros de persoal.
CA2.6 Establecéronse as técnicas dos métodos de medición de tempos.
CA2.7 Identifícanse as técnicas de comunicación e motivación de persoal.
CA2.8 Valórase a normativa en materia laboral.
CA3.1 Identifícase o proceso de selección de persoal e as súas fases.
CA3.2 Prepara-se un plan secuenciado de selección de persoal.
CA3.3 Recoñécense as técnicas de selección.
CA3.4 Analízanse os principais métodos para a selección de persoal semicualificado e cualificado.
CA3.5 Elíxense sistemas de recrutamento de persoal.
CA3.6 Deseñáronse os aspectos técnicos da entrevista e dos tests.
CA3.7 Recoñécense outros xeitos de selección.
CA3.8 Valóranse as persoas candidatas segundo o posto que se desexe cubrir.
CA3.9 Valórase o custo do proceso de selección.
CA4.1 Descríbense as necesidades de formación para se actualizar ao posto de traballo.
CA4.2 Recoñeceuse a finalidade da formación.
CA4.3 Identifícanse os xeitos de formación.



Criterios de avaliación do currículo
CA4.4 Recoñecéronse as motivacións dos traballadores da empresa.
CA4.5 Caracterizáronse os elementos determinantes da motivación e da desmotivación no posto de traballo.
CA4.6 Identificáronse técnicas de motivación.
CA4.7 Valorouse a importancia de coñecer o clima laboral para analizar os factores motivadores e desmotivadores, e para solucionar os problemas.
CA4.8 Deseñouse un plan de acollemento para novos traballadores.
CA5.1 Describiuse o plan de dirección.
CA5.2 Caracterizáronse as normas da dirección de equipos.
CA5.3 Establecéronse os principios da dirección en función dos obxectivos.
CA5.4 Deseñáronse as estratexias e as accións necesarias de liderado.
CA5.5 Describíronse técnicas de dirección e dinamización de equipos e reunións de traballo para cada departamento.
CA5.6 Valorouse a importancia dunha boa dirección.

2.2. Segunda parte da proba

2.2.1. Resultados de aprendizaxe do currículo que se tratan

Resultados de aprendizaxe do currículo
RA1 - Determina os postos de traballo e as súas funcións na área de restauración, e establece as características dos perfís profesionais.
RA2 - Planifica os recursos humanos, aplicando os sistemas de organización do persoal dependente.
RA3 - Colabora na selección de persoal, tendo en conta as previsións e as necesidades da empresa.
RA4 - Integra o persoal da empresa, adaptando os modelos actuais de organización dos recursos humanos.
RA5 - Dirixe os equipos aplicando as técnicas de xestión de recursos humanos para a consecución dos obxectivos.



2.2.2. Criterios de avaliación que se aplicarán para a verificación da consecución dos resultados de aprendizaxe por parte do alumnado

Criterios de avaliación do currículo
CA1.1 Identifícanse as etapas da planificación de cadros e previsión das necesidades de persoal.
CA1.2 Defínense as características de cada posto de traballo correspondentes a persoal semicualificado e cualificado.
CA1.3 Caracterízanse as funcións que debe desempeñar o persoal dependente.
CA1.4 Defínense os límites de responsabilidade, as funcións e as tarefas de cada posto de traballo.
CA1.5 Valoráronse os principios deontolóxicos característicos no marco das empresas ou as áreas de restauración.
CA2.1 Relacionáronse as novas tendencias empresariais en restauración cos equipos humanos.
CA2.2 Establecéronse os sistemas de planificación de cadros de persoal e avalíanse as variables necesarias.
CA2.3 Defínense as quendas necesarias, as xornadas, o calendario anual e o descanso para o correcto funcionamento do establecemento ou da área de restauración.
CA2.4 Avaliáronse os tempos de traballo das actividades profesionais máis significativas en restauración.
CA2.5 Tráballose con software de xestión de cadros de persoal.
CA2.6 Establecéronse as técnicas dos métodos de medición de tempos.
CA2.7 Identifícanse as técnicas de comunicación e motivación de persoal.
CA2.8 Valórase a normativa en materia laboral.
CA3.1 Identifícase o proceso de selección de persoal e as súas fases.
CA3.2 Prepara-se un plan secuenciado de selección de persoal.
CA3.3 Recoñécense as técnicas de selección.



Criterios de avaliación do currículo
CA3.4 Analizáronse os principais métodos para a selección de persoal semicualificado e cualificado.
CA3.5 Elixíronse sistemas de recrutamento de persoal.
CA3.6 Deseñáronse os aspectos técnicos da entrevista e dos tests.
CA3.7 Recoñecéronse outros xeitos de selección.
CA3.8 Valoráronse as persoas candidatas segundo o posto que se desexe cubrir.
CA3.9 Valorouse o custo do proceso de selección.
CA4.1 Describíronse as necesidades de formación para se actualizar ao posto de traballo.
CA4.2 Recoñeceuse a finalidade da formación.
CA4.3 Identificáronse os xeitos de formación.
CA4.4 Recoñecéronse as motivacións dos traballadores da empresa.
CA4.5 Caracterizáronse os elementos determinantes da motivación e da desmotivación no posto de traballo.
CA4.6 Identificáronse técnicas de motivación.
CA4.7 Valorouse a importancia de coñecer o clima laboral para analizar os factores motivadores e desmotivadores, e para solucionar os problemas.
CA4.8 Deseñouse un plan de acollemento para novos traballadores.
CA5.1 Describiuse o plan de dirección.
CA5.2 Caracterizáronse as normas da dirección de equipos.
CA5.3 Establecéronse os principios da dirección en función dos obxectivos.
CA5.4 Deseñáronse as estratexias e as accións necesarias de liderado.



Criterios de avaliación do currículo

CA5.5 Descríbense técnicas de dirección e dinamización de equipos e reunións de traballo para cada departamento.

CA5.6 Valorouse a importancia dunha boa dirección.

3. Mínimos exixibles para alcanzar a avaliación positiva e os criterios de cualificación

CRITERIOS AVALIACIÓN

RA1. Determina os postos de traballo e as súas funcións na área de restauración, e establece as características dos perfís profesionais.

- CA1.1. Identifícanse as etapas da planificación de cadros e previsión das necesidades de persoal.
- CA1.2. Defíníronse as características de cada posto de traballo correspondentes a Persoal semicualificado e cualificado.
- CA1.3. Caracterizáronse as funcións que debe desempeñar o persoal dependente.
- CA1.4. Defíníronse os límites de responsabilidade, as funcións e as tarefas de cada posto de traballo.
- CA1.5. Valoráronse os principios deontolóxicos característicos no marco das empresas.

- RA2. Planifica os recursos humanos, aplicando os sistemas de organización do persoal dependente.

- CA2.1. Relaciónáronse as novas tendencias empresariais en restauración cos equipos humanos.
- CA2.2. Establecéronse os sistemas de planificación de cadros de persoal e avaliáronse as variables necesarias.
- CA2.3. Defíníronse as quendas necesarias, as xornadas, o calendario anual e o descanso para o correcto funcionamento do establecemento ou da área de restauración.
- CA2.4. Avaliáronse os tempos de traballo das actividades profesionais máis significativas en restauración.
- CA2.5. Traballouse con software de xestión de cadros de persoal.
- CA2.6. Establecéronse as técnicas dos métodos de medición de tempos.
- CA2.7. Identifícanse as técnicas de comunicación e motivación de persoal.
- CA2.8. Valorouse a normativa en materia laboral.
- RA3. Colabora na selección de persoal, tendo en conta as previsións e as necesidades da empresa.



- CA3.1. Identificouse o proceso de selección de persoal e as súas fases.
- CA3.2. Preparouse un plan secuenciado de selección de persoal.
- CA3.3. Recoñecéronse as técnicas de selección.
- CA3.4. Analizáronse os principais métodos para a selección de persoal semicualificado e cualificado.
- CA3.5. Elixíronse sistemas de recrutamento de persoal.
- CA3.6. Deseñáronse os aspectos técnicos da entrevista e dos tests.
- CA3.7. Recoñecéronse outros xeitos de selección.
- CA3.8. Valoráronse as persoas candidatas segundo o posto que se desexe cubrir.
- CA3.9. Valorouse o custo do proceso de selección.
- RA4. Integra o persoal da empresa, adaptando os modelos actuais de organización dos recursos humanos.
- CA4.1. Describíronse as necesidades de formación para se actualizar ao posto de traballo.
- CA4.2. Recoñeceuse a finalidade da formación.
- CA4.3. Identificáronse os xeitos de formación.
- CA4.4. Recoñecéronse as motivacións dos traballadores da empresa.
- CA4.5. Caracterizáronse os elementos determinantes da motivación e da desmotivación no posto de traballo.
- CA4.6. Identificáronse técnicas de motivación.
- CA4.7. Valorouse a importancia de coñecer o clima laboral para analizar os factores motivadores e desmotivadores, e para solucionar os problemas.
- CA4.8. Deseñouse un plan de acollemento para novos traballadores.
- RA5. Dirixe os equipos aplicando as técnicas de xestión de recursos humanos para a consecución dos obxectivos.
- CA5.1. Describiuse o plan de dirección.
- CA5.2. Caracterizáronse as normas da dirección de equipos.
- CA5.3. Establecéronse os principios da dirección en función dos obxectivos.
- CA5.4. Deseñáronse as estratexias e as accións necesarias de liderado.
- CA5.5. Describíronse técnicas de dirección e dinamización de equipos e reunións de traballo para cada departamento.
- CA5.6. Valorouse a importancia dunha boa dirección.

CRITERIOS DE CUALIFICACIÓN.



En concreto, a nota global será a que corresponda despois de aplicar os criterios que se detallan a continuación:

Proba Teórica. Nesta proba avaliaráanse os contidos teóricos. Poderá estar composta por preguntas cortas, preguntas a desenrrolar e preguntas tipo test.

Proba Práctica. Nesta proba avaliaráanse os contidos prácticos. Poderá estar composta por preguntas cortas, preguntas a relacionar ou tipo test.

A cualificación resultará de sumar as puntuacións das dúas partes, sempre que supere os mínimos establecidos. Para que un alumno obteña unha puntuación positiva na avaliación será necesario acadar unha puntuación mínima de 50% de cada parte da proba.

4. Características da proba e instrumentos para o seu desenvolvemento

4.a) Primeira parte da proba

CRITERIOS DE CUALIFICACIÓN.

En concreto, a nota global será a que corresponda despois de aplicar os criterios que se detallan a continuación:

Proba Teórica suporán o 50% do total da nota. Nesta proba avaliaráanse os contidos teóricos. Poderá estar composta por preguntas cortas, preguntas a desenrrolar e preguntas tipo test.

Para que un alumno obteña unha puntuación positiva na avaliación será necesario acadar unha puntuación mínima de 50% desta proba.

Instrumentos;

O alumnado que se presente a esta proba terá que traer bolígrafo azul.



4.b) Segunda parte da proba

CRITERIOS DE CUALIFICACIÓN.

En concreto, a nota global será a que corresponda despois de aplicar os criterios que se detallan a continuación:

Proba Práctica suporá o 50% do total da nota. Nesta proba avaliaránse os contidos prácticos. Poderá estar composta por preguntas cortas, preguntas a relacionar ou tipo test.

Para que un alumno obteña unha puntuación positiva na avaliación será necesario acadar unha puntuación mínima de 50% desta proba.

Instrumentos;

O alumnado que se presente a esta proba terá que traer bolígrafo azul.