

## **D.3.5**

# **Guía de formación de instructores de TourX**

## Contenido

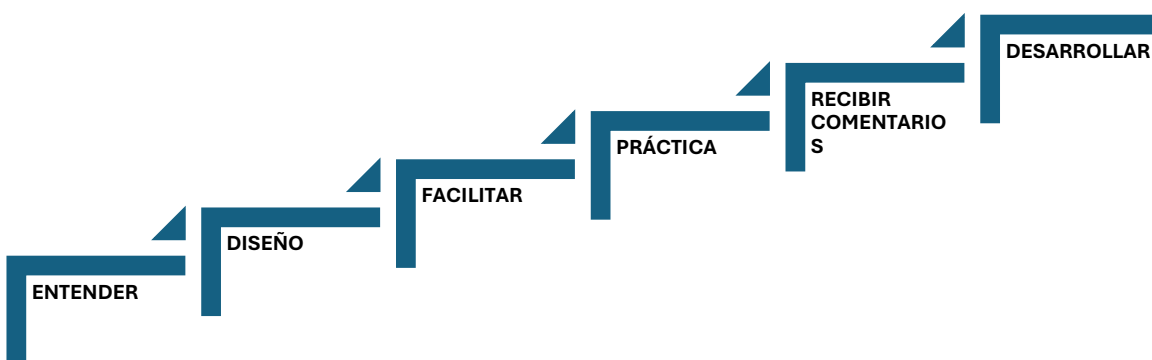
|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Introducción .....                                                              | 4  |
| 1.1 Propósito de la Guía de Formación de Formadores .....                          | 4  |
| 1.2 ¿A quién va dirigida esta guía? .....                                          | 5  |
| 1.3 Relación con el Manual del Entrenador TourX .....                              | 5  |
| 1.4 Cómo usar esta guía .....                                                      | 5  |
| 2. Comprensión del modelo de entrenamiento TourX .....                             | 6  |
| 2.1 El enfoque basado en competencias de TourX .....                               | 7  |
| 2.2 Los Laboratorios de Hostelería .....                                           | 8  |
| 2.3 Resultados del aprendizaje y niveles .....                                     | 8  |
| 2.4 Competencias digitales, ecológicas y transversales .....                       | 8  |
| 2.5 Conectando la formación y el aprendizaje en el entorno laboral .....           | 9  |
| 3. Preparación de los instructores para el rol de instructor de TourX .....        | 9  |
| 3.1 De experto en la materia a facilitador .....                                   | 9  |
| 3.2 Competencias básicas del formador de TourX .....                               | 10 |
| 3.3 Comprender el plan de estudios antes de su impartición .....                   | 11 |
| 3.4 Trabajar con los resultados de aprendizaje .....                               | 11 |
| 3.5 Preparación del entrenador .....                                               | 12 |
| 4. Formación de formadores para diseñar el aprendizaje .....                       | 12 |
| 4.1 De los resultados del aprendizaje a las experiencias de aprendizaje .....      | 13 |
| 4.2 Selección de metodologías de capacitación apropiadas .....                     | 14 |
| 4.3 Diseño de un aprendizaje práctico e interactivo .....                          | 14 |
| 4.4 Planificación del aprendizaje presencial, en línea y semipresencial .....      | 14 |
| 4.5 Conexión entre el MOOC, el aprendizaje dirigido por el formador y el WBL ..... | 14 |
| 5. Desarrollo de habilidades de facilitación .....                                 | 15 |
| 5.1 Facilitar en lugar de presentar .....                                          | 16 |
| 5.2 Técnicas de interrogatorio .....                                               | 16 |
| 5.3 Facilitación de debates y trabajo en grupo .....                               | 17 |
| 5.4 Demostración y práctica guiada .....                                           | 17 |
| 5.5 Casos prácticos, escenarios, simulaciones y juegos de rol .....                | 17 |

|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 5.6 Gestión de la participación del alumno .....                                   | 17 |
| 5.7 Dar instrucciones claras .....                                                 | 18 |
| 5.8 Facilitar la reflexión .....                                                   | 18 |
| 5.9 Ciclo de práctica de facilitación .....                                        | 18 |
| 6. Preparación de formadores para apoyar el aprendizaje basado en el trabajo ..... | 19 |
| 6.1 Comprensión del WBL estructurado .....                                         | 19 |
| 6.2 Traduciendo los resultados del aprendizaje en tareas laborales .....           | 19 |
| 6.3 Colaboración con empleadores y mentores en el lugar de trabajo .....           | 19 |
| 6.4 Preparación de los alumnos para el aprendizaje basado en el trabajo (WBL) .... | 20 |
| 6.5 Seguimiento del aprendizaje en el lugar de trabajo .....                       | 20 |
| 6.6 Apoyo a la reflexión y la retroalimentación .....                              | 20 |
| 6.7 Adaptación a diferentes contextos laborales .....                              | 20 |
| 7. Evaluación de la competencia y preparación del formador .....                   | 20 |
| 7.1 Competencia del entrenador TourX .....                                         | 21 |
| 7.2 Microenseñanza .....                                                           | 21 |
| 7.3 Observación y retroalimentación entre pares .....                              | 21 |
| 7.4 Autorreflexión del formador .....                                              | 21 |
| 7.5 Evaluación de la preparación del formador .....                                | 21 |
| 7.6 Planificación del desarrollo .....                                             | 22 |
| 8. Actividades y herramientas para la formación de formadores .....                | 23 |
| 8.1 Actividad de análisis curricular .....                                         | 23 |
| 19 de diseño de actividades y resultados de aprendizaje                            | 23 |

## 1. Introducción

La Guía de Formación de Formadores de TourX apoya la preparación de los formadores que impartirán los programas de TourX Hospitality Labs. Complementa el Manual del Formador de TourX centrándose en el desarrollo del formador: comprender el enfoque de TourX, diseñar un aprendizaje alineado, practicar la facilitación, recibir retroalimentación y demostrar la preparación para la impartición.

**COMPRENDER → DISEÑAR → FACILITAR → PRACTICAR → RECIBIR  
RETROALIMENTACIÓN → DESARROLLAR**



### 1.1 Finalidad de la Guía de Formación de Formadores

La Guía proporciona un marco común para la formación de formadores en los distintos contextos de aprendizaje de TourX. Su objetivo no es repetir el Manual del Formador, sino ayudar a los formadores a aplicar sus principios mediante análisis guiados, práctica, observación, retroalimentación y reflexión.

| Área      | Enfoque en el desarrollo del formador                                                                                                     |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Entender  | Modelo TourX, planes de estudio y resultados de aprendizaje                                                                               |
| Diseño    | Traducir los objetivos de aprendizaje en experiencias de aprendizaje alineadas.                                                           |
| Facilitar | Fomentar un aprendizaje activo, práctico y centrado en el alumno.                                                                         |
| Conectar  | Vincula el aprendizaje digital, el aprendizaje impartido por formadores, el aprendizaje práctico y el aprendizaje en el lugar de trabajo. |

|         |                                                                                       |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Mejorar | Utilice la observación, la retroalimentación y la reflexión para mejorar la práctica. |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------|

## 1.2 A quién va dirigida esta guía

Esta guía está dirigida a facilitadores de formación de formadores, formadores y educadores de formación profesional, coordinadores de formación, profesionales del currículo y el aprendizaje, y formadores experimentados que apoyan a sus colegas. También puede ser utilizada por formadores individuales como recurso estructurado para su desarrollo profesional.

## 1.3 Relación con el manual del entrenador TourX

| Manual del instructor                                                    | Guía de formación de formadores                             |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Cómo se puede impartir el aprendizaje de TourX                           | Cómo los formadores desarrollan la capacidad de impartirlo  |
| Orientación sobre métodos, aprendizaje basado en el trabajo y evaluación | Práctica, observación, retroalimentación y preparación.     |
| Listas de verificación y herramientas de entrega                         | Actividades y herramientas para el desarrollo de formadores |

El plan de estudios define lo que los alumnos deben lograr; el Manual del Formador facilita la impartición del curso; esta Guía facilita la preparación y el desarrollo de los formadores.

## 1.4 Cómo usar esta guía

La Guía sigue un proceso progresivo de desarrollo de formadores. Los formadores pueden completar el programa completo o seleccionar actividades según su experiencia previa y sus necesidades de desarrollo. La sección 8 contiene las herramientas

reutilizables a las que se hace referencia a lo largo de la Guía.



## 2. Comprender el modelo de entrenamiento TourX

Antes de diseñar o facilitar el aprendizaje, los formadores necesitan comprender el modelo TourX. TourX integra los currículos basados en competencias, el aprendizaje práctico, el aprendizaje digital y el aprendizaje en el entorno laboral con la práctica del turismo y la hostelería.

**PLAN DE  
ESTUDIOS**

**APRENDIENDO**

**PRÁCTICA**

**SOLICITUD DE  
EMPLEO**

**DESARROLLO  
DE  
COMPETENCIA  
S**

## **2.1 El enfoque basado en competencias de TourX**

La formación de TourX se organiza en torno a lo que los alumnos deben saber, comprender y ser capaces de hacer. Por lo tanto, la planificación parte del resultado de aprendizaje, en lugar de la cantidad de contenido que se va a presentar.

- Interpreta el resultado de aprendizaje e identifica la competencia que lo sustenta.
- Seleccione únicamente el contenido necesario para respaldar dicha competencia.
- Elija un método que genere la acción requerida por el alumno.
- Brindar oportunidades para la práctica y la aplicación profesional.
- Identificar pruebas que puedan demostrar progreso o logros.

## 2.2 Los laboratorios de hostelería

Los Laboratorios de Hostelería conectan la formación profesional con la práctica del turismo y la hostelería. No deben entenderse únicamente como un espacio físico de formación. Su metodología de aprendizaje combina contenidos relevantes, casos prácticos, actividades prácticas, aprendizaje digital, formación basada en el trabajo, retroalimentación y reflexión.

Un formador debe preguntarse continuamente: ¿Cómo pueden los alumnos experimentar o practicar esta competencia en lugar de solo oír hablar de ella?

## 2.3 Resultados del aprendizaje y niveles del Marco Europeo de Cualificaciones (EQF)

Los resultados de aprendizaje son el principal punto de referencia para el diseño de la formación de TourX. Los formadores deben identificar el plan de estudios, el módulo y la unidad, los resultados de aprendizaje pertinentes, el nivel del Marco Europeo de Cualificaciones (EQF) y el nivel de desempeño esperado antes de seleccionar las actividades.

| Consideración      | Más aprendizaje operativo                    | Aprendizaje más avanzado                                 |
|--------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Tarea              | Aplicar un procedimiento                     | Analizar o mejorar un proceso                            |
| Problema           | Responder a una situación familiar           | Abordar una situación más compleja                       |
| Toma de decisiones | Seleccionar la respuesta adecuada.           | Comparar y justificar alternativas                       |
| Apoyo              | Orientación más estructurada                 | Mayor autonomía                                          |
| Solicitud          | Realizar dentro de las condiciones definidas | Adaptarse, evaluar o decidir en contextos más complejos. |

Por lo tanto, un mismo tema puede requerir diferentes actividades y evidencias dependiendo del objetivo de aprendizaje y del nivel de cualificación.

## 2.4 Competencias digitales, ecológicas y transversales

TourX combina competencias específicas de la profesión con competencias digitales, medioambientales y transversales/interculturales más amplias. Estas deben integrarse cuando sean profesionalmente relevantes, en lugar de añadirse como contenido no relacionado.

| Competencia                 | Ejemplos de integración                                                                                                                 |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Digital                     | Sistemas de reserva u operativos, comunicación digital, información digital y procesos de servicio con soporte tecnológico.             |
| Verde                       | Gestión de recursos, reducción de residuos, decisiones operativas sostenibles y mejora de prácticas.                                    |
| Transversal / intercultural | Comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas, adaptabilidad, comportamiento profesional e interacción en entornos diversos. |

TourX también incluye una ruta específica de habilidades interpersonales, que desarrolla competencias transversales como la comunicación, la colaboración, el servicio al cliente, la resiliencia, el pensamiento crítico, las habilidades de presentación, la gestión de riesgos, la planificación de contingencias y la resolución de conflictos en contextos turísticos y hoteleros.

## 2.5 Conectando la formación y el aprendizaje en el entorno laboral

El aprendizaje basado en el trabajo (ABT) es un aprendizaje estructurado en entornos profesionales auténticos y debe mantenerse vinculado al plan de estudios. El aprendizaje dirigido por el instructor prepara a los alumnos para la aplicación práctica en el entorno laboral; la experiencia laboral amplía el aprendizaje; la retroalimentación y la reflexión permiten vincular la experiencia con el desarrollo posterior.

La tarea del formador consiste en preservar la conexión entre el resultado del aprendizaje, la actividad de aprendizaje, la aplicación profesional y la evidencia de competencia.

## 3. Preparación de los instructores para el rol de instructor de TourX

Impartir la formación de TourX requiere más que conocimientos especializados. Los formadores deben transformar los requisitos del plan de estudios en experiencias de aprendizaje que permitan a los alumnos comprender, practicar, aplicar y demostrar su competencia.

**CONOCE EL TEMA**  
**COMPRENDER EL LO**  
**DISEÑO**  
**FACILITAR**  
**OBSERVAR**  
**COMENTARIO**

### 3.1 Del experto en la materia al facilitador

Un experto en la materia sabe cómo proceder profesionalmente. Un formador también debe ayudar a otra persona a aprender a hacerlo. La explicación sigue siendo útil, pero se convierte en un componente más del proceso de aprendizaje, en lugar de ser el proceso completo.

| Pregunta centrada en el contenido | Pregunta centrada en la facilitación                              |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| ¿Qué información debo presentar?  | ¿Qué deberían lograr los estudiantes?                             |
| ¿Qué diapositivas debo cubrir?    | ¿Qué experiencia de aprendizaje apoya el objetivo de aprendizaje? |
| ¿Qué debo explicar?               | ¿Qué deberían hacer activamente los estudiantes?                  |
| ¿He cubierto todo el contenido?   | ¿Practicaron los alumnos?                                         |

|                                  |                                              |
|----------------------------------|----------------------------------------------|
| ¿Los alumnos prestaron atención? | ¿Qué pruebas demuestran que hay aprendizaje? |
|----------------------------------|----------------------------------------------|

### 3.2 Competencias básicas del formador de TourX

| Área de competencia                | El entrenador debería ser capaz de...                                                                  |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Comprensión del currículo          | Interpretar el plan de estudios, los módulos, las unidades y los objetivos de aprendizaje pertinentes. |
| Diseño de aprendizaje              | Traducir los objetivos de aprendizaje en actividades de aprendizaje alineadas                          |
| Selección de métodos               | Seleccione los métodos adecuados al rendimiento esperado.                                              |
| Facilitación                       | Fomentar la participación activa y el aprendizaje práctico.                                            |
| Aprendizaje digital/semipresencial | Conectar el aprendizaje independiente, dirigido por formadores y práctico                              |
| WBL                                | Vincular la competencia curricular con un aprendizaje significativo en el lugar de trabajo.            |
| Evaluación y retroalimentación     | Identificar la evidencia y proporcionar retroalimentación práctica.                                    |
| Inclusión                          | Reducir las barreras innecesarias a la participación.                                                  |
| Reflexión                          | Revisar y mejorar la propia práctica de entrenamiento                                                  |

### 3.3 Comprender el plan de estudios antes de su impartición

Antes de planificar una sesión, los formadores deben identificar:

- la ruta de aprendizaje,
- nivel EQF,
- módulo,
- unidad,
- Resultados del aprendizaje,
- materiales disponibles,
- oportunidades prácticas,
- Conexiones con el aprendizaje basado en el trabajo y posibles evidencias de aprendizaje.

La preparación de los instructores debe incluir trabajo directo con el programa de estudios TourX. Utilice la herramienta 8.1 para un análisis estructurado del programa.

### 3.4 Trabajar con los resultados del aprendizaje

|                          |  |
|--------------------------|--|
| LEER                     |  |
| INTERPRETAR              |  |
| IDENTIFICAR EL DESEMPEÑO |  |
| PRÁCTICA DE DISEÑO       |  |
| IDENTIFICAR LA EVIDENCIA |  |

La acción descrita en el objetivo de aprendizaje indica el tipo de desempeño requerido por parte del alumno.

“Explicar” requiere evidencia de comprensión; “analizar” requiere algo para examinar; “aplicar” requiere una oportunidad para usar el conocimiento; “demostrar” requiere desempeño; “evaluar” requiere criterios y juicio; y “diseñar/desarrollar” requiere un resultado apropiado.

Utilice la herramienta 8.2 para traducir un objetivo de aprendizaje seleccionado en una actividad de aprendizaje alineada.

### **3.5 Preparación del entrenador**

No se debe dar por sentado que un formador está preparado solo porque haya leído el currículo o asistido a una sesión de formación de formadores. Debe demostrarse mediante la capacidad de interpretar los objetivos de aprendizaje, diseñar un aprendizaje alineado, facilitar la participación y la práctica, identificar evidencias, vincular el aprendizaje con el aprendizaje basado en el trabajo, proporcionar retroalimentación y reflexionar sobre la impartición. Las secciones 7 y 8 proporcionan el proceso y las herramientas para evaluar la preparación.

## **4. Capacitación de formadores para diseñar el aprendizaje.**

La formación de formadores debe desarrollar la capacidad de tomar decisiones intencionadas en el diseño del aprendizaje. El objetivo no es convertir a los formadores en diseñadores instruccionales, sino asegurar que puedan traducir un resultado de aprendizaje en una experiencia de aprendizaje coherente.



#### 4.1 De los resultados del aprendizaje a las experiencias de aprendizaje

Un proceso sencillo de diseño inverso comienza con el resultado previsto y trabaja hacia atrás hasta la experiencia de aprendizaje: identificar el objetivo de aprendizaje; definir cómo se vería el logro; identificar los conocimientos y las habilidades que necesitan los alumnos; seleccionar un método apropiado; crear prácticas; y planificar la retroalimentación.

- ¿Qué deberían lograr los alumnos?
- ¿Cómo se vería el logro?
- ¿Qué necesitan los alumnos para lograrlo?
- ¿Qué deben hacer los alumnos?
- ¿Qué evidencias observaré?
- ¿Qué tipo de retroalimentación ayudará a mejorar?

## 4.2 Selección de metodologías de capacitación apropiadas

| Los estudiantes necesitan...                | Metodología posible                                           |
|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| Comprender un concepto                      | Breve explicación, ejemplo, preguntas guiadas                 |
| Explorar perspectivas                       | Discusión o actividad colaborativa                            |
| Analizar la información                     | Estudio de caso o comparación                                 |
| Tomar decisiones profesionales              | Escenario o resolución de problemas                           |
| Realizar un procedimiento                   | Demostración y práctica guiada                                |
| Comunicarse profesionalmente                | Juego de rol o simulación                                     |
| Aplicar el aprendizaje de forma profesional | Tarea práctica, simulación o aprendizaje basado en el trabajo |
| Evaluar el desempeño                        | Observación, revisión por pares o reflexión                   |

El método debe ajustarse al objetivo de aprendizaje. Un resultado de desempeño requiere desempeño; un resultado de toma de decisiones requiere una situación en la que se deba tomar una decisión.

## 4.3 Diseño de aprendizaje práctico e interactivo

El aprendizaje práctico e interactivo puede incluir casos prácticos, escenarios, demostraciones, juegos de rol, simulaciones, resolución de problemas, tareas colaborativas, ejercicios prácticos, aprendizaje entre pares, reflexión y tareas relacionadas con el entorno laboral.

Por ejemplo, en lugar de limitarse a explicar los principios de gestión de quejas, un formador puede presentar brevemente dichos principios, plantear un caso práctico de queja de un huésped, pedir a los alumnos que seleccionen y justifiquen una respuesta y, a continuación, proporcionar comentarios relacionados con el objetivo de aprendizaje.

## 4.4 Planificación del aprendizaje presencial, en línea y semipresencial

| Ambiente            | Útil para                                                                                                           |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cara a cara         | Debate, demostración, trabajo práctico, juego de roles, colaboración y retroalimentación inmediata.                 |
| Sincrónico en línea | Explicación, debate guiado, análisis de casos, presentaciones de los alumnos y retroalimentación en directo.        |
| en línea asíncrono  | Preparación, lecturas, vídeos, comprobación de conocimientos, consolidación y reflexión.                            |
| Mezclado            | Combinación intencionada de aprendizaje independiente, impartido por formadores, práctico y en el lugar de trabajo. |

El resultado del aprendizaje sigue siendo el punto de referencia en todos los entornos. Los formadores deben decidir dónde funciona mejor cada parte del proceso de aprendizaje, en lugar de transferir la misma actividad sin modificaciones entre diferentes formatos.

## 4.5 Conexión entre el MOOC, el aprendizaje dirigido por el instructor y el aprendizaje basado en el trabajo

| Ambiente | Función posible |
|----------|-----------------|
|----------|-----------------|

|                                      |                                                                  |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| MOOC / aprendizaje independiente     | Preparar, explorar, revisar y comprobar la comprensión.          |
| Aprendizaje dirigido por el formador | Aclarar, debatir, demostrar y facilitar                          |
| Aprendizaje práctico                 | Practica, simula, resuelve y ejecuta.                            |
| WBL                                  | Aplicar y desarrollar competencias en situaciones reales.        |
| Reflexión                            | Conectar la experiencia, los comentarios y el desarrollo futuro. |

**MOOC: EXPLORA**

**ENTRENADOR: ACLARAR**

**PRÁCTICA: APLICAR**

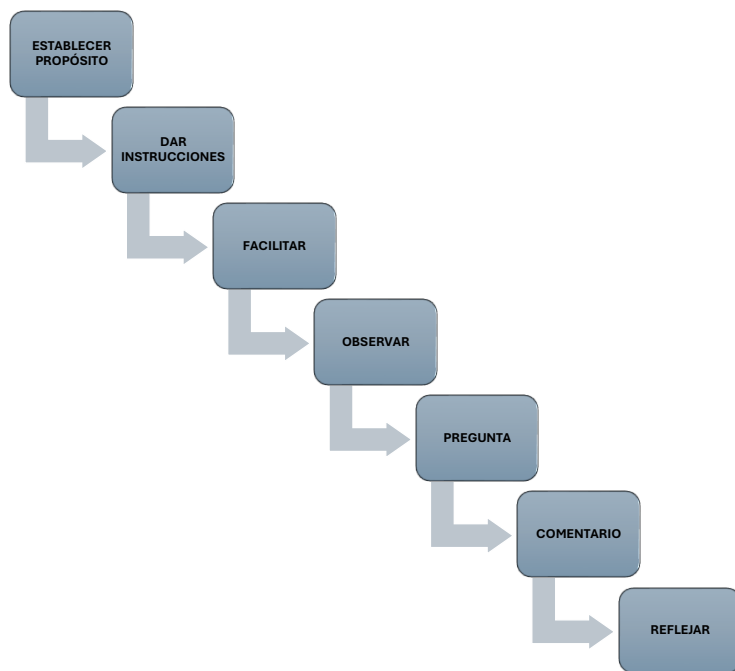
**WBL: TRANSFER**

**REFLEXIÓN: MEJORAR**

No todos los objetivos de aprendizaje requieren todos los componentes. El formador debe seleccionar la combinación que aporte un valor de aprendizaje significativo. Las herramientas 8.2 y 8.3 facilitan el diseño del aprendizaje y la preparación de microenseñanzas.

## 5. Desarrollo de habilidades de facilitación

La facilitación eficaz de TourX crea las condiciones para que los participantes interactúen, practiquen, tomen decisiones, reciban retroalimentación y reflexionen. Por lo tanto, la preparación del formador debe incluir la práctica de técnicas de facilitación, en lugar de limitarse a su análisis.



### 5.1 Facilitar en lugar de presentar

Una presentación es útil para introducir información, explicar conceptos y proporcionar ejemplos, pero debe estar vinculada a la participación activa del alumno. Los formadores deben saber cuándo guiar y cuándo dar espacio para que los alumnos actúen.

### 5.2 Técnicas de interrogatorio

| Objetivo    | Ejemplo                                                     |
|-------------|-------------------------------------------------------------|
| Comprensión | ¿Qué significa este concepto?                               |
| Solicitud   | ¿Cómo lo utilizarías en un hotel o en un entorno turístico? |
| Análisis    | ¿Por qué pudo haber ocurrido este problema?                 |
| Evaluación  | ¿Qué opción elegirías y por qué?                            |
| Reflexión   | ¿Qué funcionó y qué cambiarías la próxima vez?              |

Las preguntas deben seleccionarse con un propósito y los alumnos deben tener tiempo suficiente para pensar antes de que el formador proporcione una respuesta.

### 5.3 Facilitación de debates y trabajo en grupo

Durante el trabajo en grupo, el instructor supervisa el progreso, escucha el razonamiento de los participantes, aclara las instrucciones, formula preguntas y fomenta la participación sin resolver la tarea por el grupo. La sesión de retroalimentación debe comparar las respuestas, analizar el razonamiento, vincular la discusión con el objetivo de aprendizaje y resumir los aprendizajes clave.

### 5.4 Demostración y práctica guiada



Cuando los alumnos necesiten realizar un procedimiento, el instructor debe hacer visibles los pasos y las decisiones críticas, permitirles practicar, observar su desempeño y reducir gradualmente el apoyo a medida que desarrollen su competencia.

### 5.5 Casos prácticos, escenarios, simulaciones y juegos de rol

| Método          | Propósito principal                                             |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------|
| Estudio de caso | Analizar una situación profesional                              |
| Guión           | Decide cómo responder                                           |
| Juego de roles  | Practica la comunicación y la interacción.                      |
| Simulación      | Practica la actuación en una situación estructurada y realista. |

### 5.6 Gestión de la participación de los alumnos

El aprendizaje activo no requiere que todos los alumnos participen de la misma manera en todo momento. Los formadores pueden utilizar el pensamiento individual, el trabajo

en parejas, los grupos pequeños, los roles estructurados, las respuestas escritas, la explicación entre compañeros y las tareas prácticas para fomentar una participación significativa vinculada al objetivo de aprendizaje.

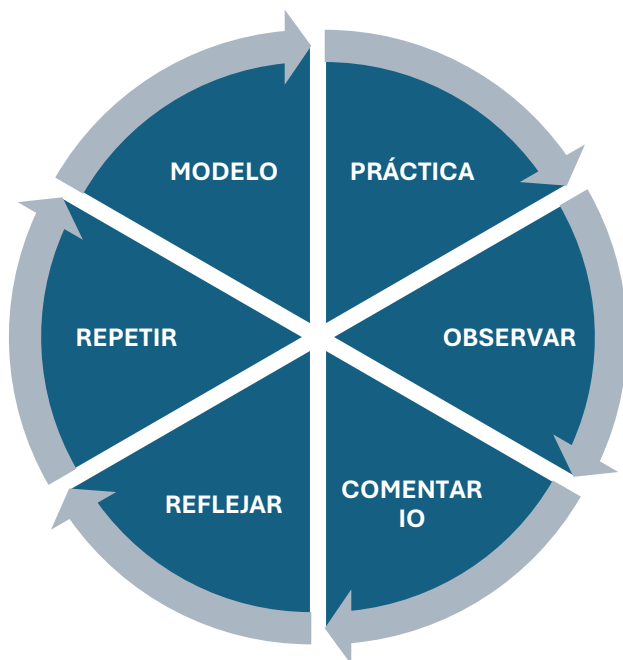
### 5.7 Dar instrucciones claras

Después de dar las instrucciones, los instructores deben comprobar la comprensión con una pregunta concreta como "¿Qué debería haber producido su grupo después de diez minutos?" en lugar de basarse únicamente en "¿Todos entienden?".

### 5.8 Facilitar la reflexión

La reflexión ayuda a los estudiantes a conectar la experiencia con su futura acción profesional. Un modelo conciso sería: ¿Qué sucedió? ¿Qué aprendiste? ¿Qué harás con ese aprendizaje? La reflexión es particularmente útil después de actividades prácticas, escenarios, simulaciones, juegos de rol y aprendizaje basado en el trabajo.

### 5.9 Ciclo de práctica de facilitación



El proceso de formación de formadores (ToT) debe modelar el enfoque TourX. Los formadores observan una técnica, la practican, reciben retroalimentación específica, identifican una prioridad de desarrollo y aplican dicha retroalimentación en otra oportunidad de facilitación. Utilice las herramientas 8.3 a 8.5 para la microenseñanza, la observación y la retroalimentación entre pares.

## 6. Preparación de formadores para apoyar el aprendizaje basado en el trabajo

El aprendizaje basado en el trabajo (WBL, por sus siglas en inglés) es una parte integral del enfoque TourX. La preparación de los formadores debe garantizar que estos puedan conectar el aprendizaje del currículo con el aprendizaje estructurado en entornos profesionales auténticos.

### 6.1 Comprensión del aprendizaje basado en el trabajo estructurado

El aprendizaje estructurado en el lugar de trabajo (WBL, por sus siglas en inglés) es intencional, está vinculado a objetivos de aprendizaje definidos, se basa en actividades laborales significativas, cuenta con el apoyo de orientación o mentoría, se supervisa adecuadamente y se conecta con la retroalimentación y la reflexión. Va más allá de la simple asistencia al trabajo o la exposición informal.

TourX puede utilizar prácticas profesionales, pasantías, observación laboral o asignaciones en el lugar de trabajo basadas en proyectos. La forma puede variar; la característica esencial es una conexión estructurada con los objetivos de aprendizaje.

### 6.2 Cómo traducir los resultados del aprendizaje en tareas laborales

Un formador debe identificar cómo se manifiesta la competencia en la práctica profesional, qué tareas laborales pueden respaldarla, qué se puede observar razonablemente y qué nivel de apoyo es apropiado. La actividad laboral debe originarse en el objetivo de aprendizaje, y no simplemente en cualquier tarea disponible.

| Área de aprendizaje              | Posible aprendizaje en el lugar de trabajo                          |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| Servicio al cliente              | Observar y participar en interacciones apropiadas con los clientes. |
| Procesos de reserva              | Realizar progresivamente las tareas de reserva pertinentes.         |
| Sistemas digitales               | Utilice los sistemas de trabajo adecuados bajo supervisión.         |
| Sostenibilidad                   | Aplicar o evaluar prácticas sostenibles pertinentes.                |
| Trabajo en equipo / comunicación | Participar en tareas de equipo y comunicación profesional.          |

### 6.3 Colaboración con empleadores y mentores en el lugar de trabajo

| Entrenador                                                                                         | Mentor/supervisor en el lugar de trabajo             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Conecta el aprendizaje basado en el trabajo con los objetivos de aprendizaje del plan de estudios. | Proporciona el contexto profesional                  |
| Prepara al alumno                                                                                  | Presenta tareas apropiadas para el lugar de trabajo. |
| Aclara las expectativas de aprendizaje                                                             | Proporciona orientación en el lugar de trabajo       |
| Admite la monitorización                                                                           | Observa el desempeño en el lugar de trabajo          |

|                                                  |                                           |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| Conecta la retroalimentación con el aprendizaje. | Proporciona retroalimentación profesional |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------|

El formador debe comunicar el propósito del aprendizaje, las actividades previstas, el nivel del alumno, las expectativas de evidencia y retroalimentación en un lenguaje profesional claro, en lugar de esperar que los mentores en el lugar de trabajo interpreten la terminología educativa.

#### 6.4 Preparación de los alumnos para el aprendizaje basado en el trabajo

Antes de la formación basada en el trabajo (WBL, por sus siglas en inglés), los alumnos deben comprender por qué la experiencia forma parte de su aprendizaje, qué competencias están desarrollando, qué pueden observar o practicar, el nivel de independencia esperado, quién les brindará apoyo, qué evidencias se pueden requerir y cómo funcionarán la retroalimentación y la reflexión.

La progresión debe depender de la preparación del alumno y del contexto profesional, en lugar de ser automática.

#### 6.5 Seguimiento del aprendizaje en el lugar de trabajo

El seguimiento debe centrarse en el aprendizaje y el progreso, no solo en la asistencia. Las evidencias pueden incluir la observación en el lugar de trabajo, la retroalimentación del mentor, la reflexión del alumno, los diarios reflexivos, los informes de progreso, las listas de verificación, las actividades completadas o la evaluación del desempeño. Las evidencias seleccionadas deben corresponder a la competencia prevista.

#### 6.6 Apoyo a la reflexión y la retroalimentación

La experiencia laboral por sí sola no garantiza el aprendizaje. Los formadores deben ayudar a los alumnos a interpretar lo sucedido, identificar qué funcionó bien y qué resultó difícil, utilizar la retroalimentación de sus mentores y decidir qué mejorar o aplicar a continuación.

#### 6.7 Adaptación a diferentes contextos laborales

Las oportunidades laborales varían entre las organizaciones de turismo y hostelería. Los formadores deben mantener el objetivo de aprendizaje previsto, permitiendo que la tarea, el sistema o el contexto varíen. El objetivo es el desarrollo de competencias coherentes, no la realización de actividades laborales idénticas. Utilice la herramienta 8.6 para planificar una actividad de aprendizaje en el lugar de trabajo alineada con el objetivo.

### 7. Evaluación de la competencia y la preparación del formador

El proceso de formación de formadores debe demostrar que estos pueden aplicar el enfoque TourX en la práctica. Por lo tanto, la preparación se basa en el desarrollo y en la evidencia, en lugar de definirse únicamente por la asistencia.

## 7.1 Competencia del entrenador TourX

Un formador que se prepara para impartir TourX debe demostrar comprensión del currículo, alineación con el mismo, diseño de aprendizaje, selección de métodos apropiados, facilitación, aprendizaje práctico, evaluación, retroalimentación, conexión con el aprendizaje basado en el trabajo, inclusión y práctica reflexiva. Se pueden utilizar diferentes métodos siempre que se mantengan alineados con el objetivo de aprendizaje y fomenten un desarrollo significativo de competencias.

## 7.2 Microenseñanza

La microenseñanza ofrece a los formadores la oportunidad de practicar una breve secuencia de aprendizaje de TourX con apoyo antes de su presentación completa. Una secuencia de 15 a 20 minutos puede incluir un objetivo de aprendizaje seleccionado, una breve introducción, aportaciones relevantes del formador, participación activa del alumno, la oportunidad de observar el aprendizaje, retroalimentación y cierre.

El objetivo no es demostrar la cantidad de contenido que se puede presentar, sino si el formador puede facilitar una experiencia de aprendizaje coherente. Utilice la herramienta 8.3.

## 7.3 Observación y retroalimentación entre pares

La observación debe centrarse en el aprendizaje, más que en el estilo de presentación. Los aspectos relevantes incluyen la alineación con los objetivos de aprendizaje, la estructura, la claridad de las instrucciones, la participación del alumno, la metodología, la práctica, las preguntas, la observación del desempeño del alumno, la retroalimentación, la inclusión, la relevancia profesional y la gestión del tiempo.

La retroalimentación entre pares debe ser específica, basada en evidencia, constructiva y práctica. Una estructura sencilla consiste en: una fortaleza, una pregunta y una sugerencia de mejora. Utilice las herramientas 8.4 y 8.5.

## 7.4 Autorreflexión del formador

La autorreflexión ayuda a los formadores a comparar sus intenciones con los resultados prácticos. Deben identificar qué impulsó el aprendizaje, qué cambiarían y qué intentarían a continuación. Utilice la herramienta 8.7 para una autoevaluación estructurada.

## 7.5 Evaluación de la preparación del formador

La preparación debe basarse en múltiples fuentes de evidencia, como el análisis curricular, el diseño del aprendizaje, la microenseñanza, la observación, la retroalimentación entre pares, la autorreflexión y la planificación del aprendizaje basado en el trabajo. El objetivo es determinar si el formador está preparado para impartir la formación en el contexto pertinente y dónde necesita practicar más.

| Nivel de preparación     | Significado                                               |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------|
| Se necesita más práctica | Se requiere modelado, orientación o práctica adicionales. |

|                    |                                                                                         |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| Desarrollo         | La competencia es evidente, pero necesita mayor consistencia o confianza.               |
| Listo para entrega | Se demuestra la competencia suficiente para el contexto de entrega de TourX pertinente. |

Estar preparado no significa que el desarrollo del formador esté completo. Indica una preparación suficiente para impartir la formación, junto con un desarrollo profesional continuo.

## 7.6 Planificación del desarrollo

La retroalimentación debe conducir a una acción de desarrollo específica. En lugar de “mejorar la facilitación”, una acción útil podría ser “reducir la explicación inicial y utilizar dos preguntas estructuradas antes de la actividad del caso”. La herramienta 8.9 apoya este proceso.

## 8. Actividades y herramientas para la formación de formadores

Las siguientes herramientas respaldan el proceso completo de desarrollo de formadores. Se han agrupado intencionadamente en una sección para evitar duplicar hojas de trabajo a lo largo de la Guía.

### 8.1 Actividad de análisis curricular

Objetivo: Ayudar a los formadores a interpretar el programa de estudios de TourX antes de planificar su impartición.

| Análisis curricular                                                   | Notas del instructor |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Ruta de aprendizaje / Plan de estudios                                |                      |
| Nivel EQF                                                             |                      |
| Módulo/Unidad                                                         |                      |
| Resultados del aprendizaje                                            |                      |
| ¿Qué deben saber o comprender los estudiantes?                        |                      |
| ¿Qué deberían ser capaces de hacer los alumnos?                       |                      |
| ¿Qué competencia profesional se está desarrollando?                   |                      |
| ¿Qué podrían practicar los alumnos?                                   |                      |
| ¿Qué situaciones profesionales son relevantes?                        |                      |
| ¿Competencias digitales, medioambientales o transversales relevantes? |                      |
| ¿Posible conexión con WBL?                                            |                      |
| ¿Qué pruebas podrían demostrar el aprendizaje?                        |                      |

### 8.2 Ejercicio de diseño de actividades que relacionan los resultados del aprendizaje con sus actividades

Objetivo: Traducir un resultado de aprendizaje en una actividad de aprendizaje alineada.

| Elemento de diseño                   | Decisión del entrenador |
|--------------------------------------|-------------------------|
| Resultado del aprendizaje            |                         |
| Rendimiento esperado del alumno      |                         |
| Conocimientos/habilidades requeridos |                         |
| Se requiere práctica                 |                         |
| Metodología seleccionada             |                         |
| Actividad de aprendizaje             |                         |
| Resultados/rendimiento esperados     |                         |
| Evidencia de aprendizaje             |                         |
| Enfoque de retroalimentación         |                         |
| Conexión profesional / WBL           |                         |

Verificación de la alineación: ¿La actividad apoya directamente el objetivo de aprendizaje? ¿Los alumnos realizan alguna actividad relevante? ¿Se practica adecuadamente? ¿Se pueden observar evidencias? ¿Se incluye retroalimentación?

### 8.3 Actividad de microenseñanza

Prepare y facilite una secuencia de aprendizaje de 15 a 20 minutos basada en un resultado de aprendizaje de TourX.

| Elemento                                      | Plan del entrenador |
|-----------------------------------------------|---------------------|
| Plan de estudios / Trayectoria de aprendizaje |                     |
| Módulo/Unidad                                 |                     |
| Nivel EQF                                     |                     |
| Resultado del aprendizaje                     |                     |
| Rendimiento esperado del alumno               |                     |
| Método de aprendizaje                         |                     |
| Apertura / conexión                           |                     |
| Aportaciones del entrenador                   |                     |
| Actividad de aprendizaje                      |                     |
| Salida esperada                               |                     |
| Cómo se evaluará el aprendizaje               |                     |
| Enfoque de retroalimentación                  |                     |
| Cierre / reflexión                            |                     |

### 8.4 Formulario de observación de la facilitación

Instructor: \_\_\_\_\_ Observador: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Resultado del aprendizaje: \_\_\_\_\_

| Área de observación                                                             | Desarrollo               | Demostrado               | Notas / evidencia |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------|
| Propósito alineado con los objetivos de aprendizaje                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |
| La secuencia de aprendizaje es clara.                                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |
| La información proporcionada por el formador es relevante y está bien enfocada. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |
| Las instrucciones son claras.                                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |
| Los alumnos participan activamente.                                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |
| La metodología es apropiada                                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |
| Los alumnos tienen la oportunidad de practicar                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |
| Las preguntas fomentan el pensamiento.                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |
| El instructor observa el desempeño del alumno                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |

|                                                 |                          |                          |  |
|-------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--|
| La retroalimentación es específica y útil.      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| Se fomenta la participación de forma inclusiva. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| La relevancia profesional es evidente.          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| El tiempo se gestiona adecuadamente             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |

Resumen del observador - Fuerza:

---

Punto de desarrollo:

---

Paso siguiente sugerido:

---

## 8.5 Formulario de retroalimentación entre pares

Instructor: \_\_\_\_\_ Revisor externo: \_\_\_\_\_

### Fortaleza

¿Qué hizo el formador que apoyó eficazmente el aprendizaje?

---

### Pregunta

¿Qué preguntas te gustaría hacer sobre alguna decisión de diseño o facilitación?

---

### Sugerencia de desarrollo

¿Qué ajuste específico podría fortalecer la experiencia de aprendizaje?

---

## 8.6 Ejercicio de planificación de WBL

Objetivo: Traducir un resultado de aprendizaje de TourX en un aprendizaje estructurado para el entorno laboral.

| Elemento de planificación de WBL         | Plan del entrenador |
|------------------------------------------|---------------------|
| Plan de estudios / Módulo / Unidad       |                     |
| Resultado del aprendizaje                |                     |
| Contexto profesional pertinente          |                     |
| Posible tarea en el lugar de trabajo     |                     |
| ¿Qué podría observar primero el alumno?  |                     |
| ¿Qué podría practicar el alumno?         |                     |
| Nivel de independencia esperado          |                     |
| Se requiere preparación del alumno       |                     |
| rol de mentor/supervisor                 |                     |
| rol de formador                          |                     |
| Evidencia de aprendizaje                 |                     |
| Método de retroalimentación              |                     |
| Actividad de reflexión                   |                     |
| Posible siguiente paso en el aprendizaje |                     |

Verificación: ¿La actividad está alineada, es auténtica, factible y apropiada para el nivel de preparación del alumno? ¿Son claras las responsabilidades, las evidencias, la retroalimentación y la reflexión?

## 8.7 Autoevaluación del formador

| Puedo...                                                                                         | Necesito practicar más.  | Desarrollo               | Seguro                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Explique el modelo de entrenamiento TourX.                                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Navega por el plan de estudios que impartiré.                                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Interpretar los resultados del aprendizaje y el nivel del Marco Europeo de Cualificaciones (EQF) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Traducir un objetivo de aprendizaje en una actividad de aprendizaje.                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Seleccionar metodologías apropiadas                                                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Facilitar el aprendizaje práctico e interactivo.                                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Conectar el aprendizaje digital con el aprendizaje impartido por formadores.                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Conecta la formación con el aprendizaje basado en el trabajo (WBL).                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Identificar evidencias de aprendizaje                                                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Proporcione comentarios útiles                                                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Apoyar la participación inclusiva                                                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Reflexionar sobre mi presentación y mejorarla.                                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Mi principal fortaleza:

---

Mi área de desarrollo prioritaria:

---

## 8.8 Lista de verificación de preparación del instructor

Instructor: \_\_\_\_\_ Revisor/Facilitador: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

| Área de preparación                                        | Práctica adicional       | Desarrollo               | Listo                    | Evidencia / notas |
|------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------|
| Comprende el modelo de entrenamiento de TourX.             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |
| Comprende el plan de estudios pertinente                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |
| Interpreta los objetivos de aprendizaje de forma adecuada. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |
| Diseños alineados con el aprendizaje                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |
| Selecciona las metodologías apropiadas                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |
| Facilita la participación activa                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |
| Da instrucciones claras                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |
| Facilita el aprendizaje práctico                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |
| Observa el desempeño del alumno                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |
| Proporciona comentarios útiles                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |
| Conecta el aprendizaje con la práctica profesional.        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |
| Puede admitir conexiones WBL                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |
| Apoya la participación inclusiva                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |
| Reflexiona sobre su propia práctica                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                   |

Evidencia considerada: ☐ Análisis curricular ☐ Diseño de aprendizaje ☐ Microenseñanza  
☐ Observación ☐ Retroalimentación entre pares ☐ Autorreflexión ☐ Planificación del aprendizaje basado en el trabajo

Prioridad de desarrollo:

\_\_\_\_\_

Paso siguiente recomendado:

---

### 8.9 Plan de Desarrollo Personal

El Plan de Desarrollo Personal transforma la retroalimentación y la reflexión en acciones específicas para el desarrollo continuo del formador.

Entrenador: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

| Área de desarrollo | Evidencia actual / retroalimentación | Acción | Soporte / recursos | Revisar |
|--------------------|--------------------------------------|--------|--------------------|---------|
|                    |                                      |        |                    |         |
|                    |                                      |        |                    |         |
|                    |                                      |        |                    |         |

Fortalezas a mantener:

1.

\_\_\_\_\_

2.

\_\_\_\_\_

Área de desarrollo prioritaria:

\_\_\_\_\_

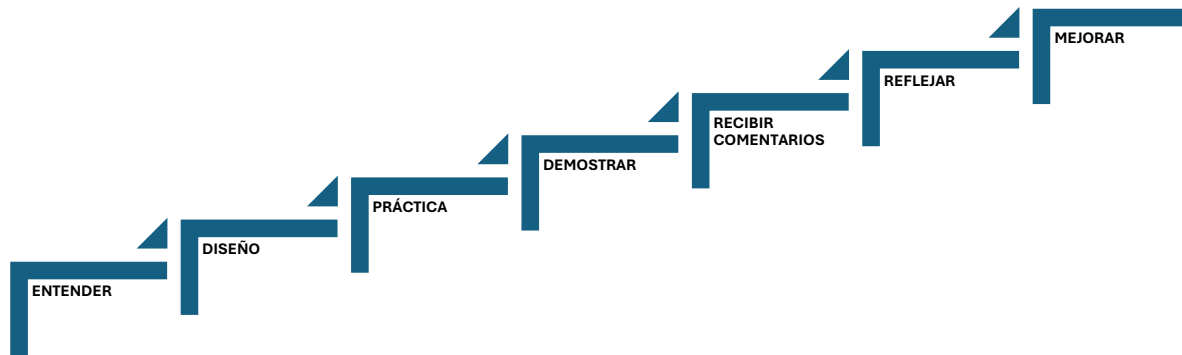
Siguiente acción:

\_\_\_\_\_

Cómo sabré que he mejorado:

\_\_\_\_\_

## 9. Conclusión – Itinerario de desarrollo del formador



El proceso de formación de formadores se completa cuando estos pueden traducir el programa de estudios de TourX en prácticas de aprendizaje alineadas y pueden identificar cómo seguir desarrollando su propia metodología de enseñanza. Por lo tanto, estar preparado demuestra tanto la capacidad actual como el punto de partida para el desarrollo profesional continuo.

## 10. Referencias y recursos de TourX

### Recursos del proyecto TourX

- **TourX – Centros de Excelencia para la Industria Turística.** *Programas de estudio basados en competencias de TourX Hospitality Labs.* Proyecto n.º 101056184.
- **TourX – Centros de Excelencia para la Industria Turística.** *Aprendizaje basado en el trabajo y su papel en los laboratorios de hostelería de TourX: Diseño de un programa de aprendizaje basado en el trabajo que incluye un conjunto de actividades/tareas y una herramienta de seguimiento y evaluación del desempeño.*
- **TourX – Centros de Excelencia para la Industria Turística.** *Manual de instrucciones del entrenador TourX.*
- **TourX – Centros de Excelencia para la Industria Turística.** *Guía de aprendizaje de TourX.*
- **TourX – Centros de Excelencia para la Industria Turística.** *Manual del empleador de TourX.*
- **TourX – Centros de Excelencia para la Industria Turística.** *Caja de herramientas de Hospitality Labs para la excelencia.*
- [Plataforma MOOC TourX](#)
- [Sitio web del proyecto TourX](#)

### Recursos de referencia europeos

- **Comisión Europea.** *Marco Europeo de Cualificaciones (EQF).*  
Se utiliza como referencia del nivel de cualificación que sustenta la interpretación de los resultados del aprendizaje y los niveles esperados de desempeño del alumno.
- **Cedefop – Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional.** *Recursos para el aprendizaje en el trabajo y la formación profesional.*  
Relevantes para el aprendizaje estructurado en el trabajo, el aprendizaje en el entorno laboral, la tutoría y el desarrollo de competencias.

### Documentos de orientación de TourX relacionados

Esta Guía de Formación de Formadores forma parte del **Paquete de Orientación TourX** y debe utilizarse junto con la *Guía del Alumno TourX*, el *Manual del Formador TourX* y el *Manual del Empleador TourX*. En conjunto, estos recursos ofrecen orientación complementaria para alumnos, formadores, desarrollo de formadores y empleadores involucrados en la implementación de los Laboratorios de Hostelería TourX.