

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

**UNIDAD DIDÁCTICA CICLO
FORMATIVO GRADO SUPERIOR DE
DIRECCIÓN DE COCINA FOL**

Presentado por:

MIREIA MESEGUER BELTRAN

Dirigido por:

ESTHER CAMARASA GIMENO

CURSO ACADÉMICO 2021-2022

Resumen

La programación didáctica es un elemento fundamental para el desempeño docente y la educación, ya que permite planificar y organizar el proceso de enseñanza-aprendizaje para poder conseguir las metas u objetivos por medio de cada unidad didáctica. Sin embargo, las programaciones pueden ser muy diferentes y tener o no en cuenta los distintos factores que permiten generar un aprendizaje significativo.

El presente Trabajo Final de Máster tiene como principal objetivo analizar y reflexionar sobre el elemento de la programación didáctica, y elaborar una programación de una unidad didáctica del módulo de FOL para el Ciclo Formativo de Grado Superior de Dirección de Cocina. Esta programación se ha elaborado mediante las metodologías activas, participativas e inclusivas y persigue un aprendizaje significativo para el alumnado, haciéndole consciente de la importancia del módulo de FOL y atendiendo la diversidad y las necesidades educativas de este.

Como conclusión, se destaca la necesidad de indagar en la falta de motivación del alumnado, de incidir en los procesos de enseñanza-aprendizaje activos que pongan al alumnado en el centro, de partir de la atención a la diversidad y la inclusión, de trabajar los elementos transversales y las competencias y, por último, de fomentar un uso responsable de las nuevas tecnologías en el aula.

Palabras clave: Programación, unidad didáctica, Formación y Orientación Laboral, metodologías activas, aprendizaje significativo.

Abstract

The didactic programming is an essential element for the teaching performance as well as for the education task because it allows you to plan and organize the teaching-learning process in order to achieve the objectives through every didactic unit.

Nevertheless, programmings may be different and consider, or not, the different factors that can result in a significant learning.

The aim of this master's thesis is to analyse and to think about the didactic programming. Furthermore, developing a didactic unit of Formation and Labour Orientation for the Higher National Diploma of Kitchen Management is part of its objectives. This programming has been done using active, participatory and inclusive methodologies and attempts to a significant learning by the pupils making them aware of the importance that Formation and Labour Orientation will have on their both professional and personal career, specially regarding diversity and special educative needs.

To conclude, it emphasises the need of studies which focuses on pupils' lack of motivation towards Formation and Labour Orientation and also to focus on teaching-learning processes that revolves around the pupils; in addition to relying on diversity and inclusive attention, working with transversal elements and proficiencies and promoting a responsible educational use of new technologies.

Key words: Educational programming, teaching unit, Formation and Labour Orientation, active methodologies, significant learning.

Índice de contenidos

Lista de Acrónimos.....	7
1. Introducción del Trabajo Fin de Máster	9
2. Desarrollo del trabajo	11
2.1 Marco normativo estatal y específico de la Comunidad Autónoma de referencia	11
2. 2 Contextualización del centro educativo	15
2.2.1 Perfil alumnado	18
2.2.2 Instalaciones del centro y composición profesional.....	19
2.2.3 Objetivos del centro	21
2.2.4 Misión, visión y valores del centro	22
2.2.5 Proyecto Educativo de Centro (PEC).....	23
2.2.6 Proyecto Lingüístico	25
2.2.7 Tecnologías del aprendizaje y el conocimiento	26
2.2.8 Inclusión y Acción Tutorial.....	27
2.2.9 Colaboraciones y expansión del centro	27
3. Presentación de la programación didáctica del Institut Escola d’Hoteleria i Turisme de Cambrils análisis y propuesta de mejora a la misma	29
3.1 Secuencia de los contenidos y competencias.....	29
3. 2 Evaluación, criterios y metodología de evaluación	35
3. 3 Propuestas de innovación educativa y metodologías activas.....	42
3. 4 Actividades TIC	46
3. 5 Refuerzo y grupos de atención especial e inclusiva	48
3. 6 Desarrollo de valores relativos a equidad, diversidad y valores éticos.....	52
4. Desarrollo de la Unidad Didáctica 3: El Contrato de Trabajo y sus Modalidades.....	56
4.1 Justificación	57

4.2 Elementos curriculares.....	59
4.3 Elementos didácticos	64
4.4 Atención a la Diversidad e inclusión	66
4.5 Desarrollo de sesiones	69
4.6 Metodología.....	73
4.7 Evaluación	76
5. Posibilidades de proyectos de investigación educativa y prospección de futuro	82
6. Conclusiones.....	84
7. Referencias bibliográficas	87
8. Referencias legislativas	90
9. Anexos.....	94

Índice de tablas y figuras

Tabla 1.....	15
Tabla 2.....	18
Tabla 3.....	31
Tabla 4.....	32
Tabla 5.....	36
Tabla 6.....	38
Tabla 7.....	39
Tabla 8.....	57
Tabla 9.....	61
Tabla 10.....	63
Tabla 11.....	65
Tabla 12.....	66
Tabla 13.....	69
Tabla 14.....	72
Tabla 15.....	78
Tabla 16.....	81

Índice de figuras

Figura 1.....	20
Figura 2.....	20

Lista de Acrónimos

Alumnado con Necesidades Educativas Específicas (ACNEAE)

Aprendizaje Basado en el Juego (ABJ)

Aprendizaje Basado en Problemas (ABP)

Asociación de Madres y Padres de Alumnos (AMPA)

Boletín Oficial del Estado (BOE)

Calificación del Módulo Profesional (CMP)

Carpeta de Orientación Profesional del Alumno (COPA)

Criterios de Evaluación (CE)

Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGT)

Educación Secundaria Obligatoria (ESO)

Equipo de Atención Psicopedagógica (EAP)

Estatuto de los Trabajadores (ET)

Formación en Centros de Trabajo (FCT)

Formación y Orientación Laboral (FOL)

International Organization for Standardization (ISO)

Ley 12/2009, de 10 de julio, de Educación de Cataluña (LEC)

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Personal de Administración y Servicios (PAS)

Proyecto Educativo de Centro (PEC)

Resultados de Aprendizaje (RA)

Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)

Tecnologías del Aprendizaje y el Conocimiento (TAC)

1. Introducción del Trabajo Fin de Máster

El Trabajo Fin de Máster Unidad Didáctica Ciclo Formativo Grado Superior de Dirección de Cocina FOL, se elabora como culminación del proceso de aprendizaje llevado a cabo en el Máster Universitario en Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional, Enseñanzas de Idiomas y Enseñanzas Deportivas, poniéndose en práctica los conocimientos, las habilidades y las competencias adquiridas tras el desarrollo del mismo.

En cuanto a la distribución, el presente Trabajo Fin de Máster está formado por diferentes apartados. En la primera parte, se realiza un análisis y estudio del referente marco normativo estatal y autonómico y de la contextualización del centro de prácticas, el Institut Escola d'Hoteleria i Turisme de Cambrils. Además, se desarrolla el análisis y la propuesta de mejora de la programación del centro referente al módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) para el Ciclo Formativo de Grado Superior de Dirección de Cocina.

En la segunda parte, se procede a elaborar la programación de una unidad didáctica del módulo de FOL, a la que se le ha denominado: "Unidad Didáctica 3: El Contrato de Trabajo y sus Modalidades". En esta unidad didáctica se aportan contenidos para conseguir una enseñanza-aprendizaje más activa, completa y basada en el aprendizaje significativo.

En la tercera y última parte del trabajo, y después de haber realizado el análisis y la elaboración de los apartados anteriores se proponen posibilidades de proyectos de investigación educativa y de prospección de futuro y se redactan las conclusiones extraídas.

Por otro lado, en lo que se refiere a los objetivos, este trabajo tiene como principales objetivos generales analizar y reflexionar sobre el elemento de la programación didáctica, y elaborar una programación de una unidad didáctica del módulo de FOL para el Ciclo Formativo de Grado Superior de Dirección de Cocina mediante las metodologías activas y participativas, que produzca un aprendizaje significativo para el alumnado.

Los objetivos específicos que se pretenden conseguir son:

- Hacer comprender al alumnado la importancia práctica del módulo de FOL para su vida profesional y personal.
- Incrementar la motivación y la estimulación del alumnado mediante las metodologías activas y la innovación.
- Cuestionar el uso de las nuevas tecnologías en el aula para favorecer un uso responsable de las mismas.
- Trabajar diferentes competencias, especialmente la competencia de la igualdad de género.
- Plantear el incremento de la competencia de la inteligencia emocional en el módulo de FOL para favorecer el bienestar y la motivación del alumnado.
- Elaborar un proceso de enseñanza-aprendizaje participativo que atienda a la diversidad y a las necesidades educativas del alumnado.

2. Desarrollo del trabajo

En el presente apartado se procede a explicar detalladamente el marco normativo estatal y específico de la Comunidad Autónoma de referencia y la contextualización del centro educativo.

2.1 Marco normativo estatal y específico de la Comunidad Autónoma de referencia

A continuación, se desarrolla el marco normativo y legislativo que cumple la programación didáctica. En primer lugar, en cuanto al marco normativo **estatal**, se encuentran las siguientes normas jurídicas:

- Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978. Boletín Oficial del Estado (BOE) núm.311.
- 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 diciembre, BOE 340. (En adelante LOE modificada por LOMLOE).
- Real Decreto 687/2010, de 20 de mayo, por el que se establece el título de Técnico Superior en Dirección de Cocina y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Calificaciones y de la Formación Profesional. BOE núm. 147.
- 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. BOE núm: 275

- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- Real Decreto 3/2018, de 12 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 275/2007, de 23 de febrero, por el que se crea el Observatorio Estatal de la Convivencia Escolar. BOE núm. 12.
- Ley 27/2005, de 30 de noviembre, de fomento de la educación y la cultura de la paz. BOE núm. 287.
- Ley 12/2009, de 10 de julio, de Educación. BOE núm. 189. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC) núm. 5422.

En segundo lugar, en cuanto al marco normativo de la **Comunidad Autónoma de Cataluña**, se encuentran las siguientes normas:

- Ley 12/2009, de 10 de julio, de Educación. BOE núm. 189. (DOGC) núm. 5422.
- Decreto 284/2011, de 1 de marzo, de ordenación general de la formación profesional inicial. DOGC núm. 5830.
- Ley 10/2015, del 19 de junio, de formación y calificación profesionales. DOGC núm. 6899.
- Ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las calificaciones y de la formación profesional. DOGC núm. 6899.
- Decreto 50/2014, de 8 de abril, por el cual se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior de dirección de cocina. DOGC núm.6601.

- Acuerdo GOV/153/2018, de 20 de diciembre, por el cual se establece la composición de la Comisión Rectora del Sistema de Formación y Calificación Profesionales. DOGC núm. 7775.
- Acuerdo GOV/25/2019, de 11 de febrero, de nominación de los miembros de la Comisión Rectora del Sistema de Formación y Calificación Profesionales. DOGC núm. 7810.
- Ley 13/2015, de 9 de julio, de ordenación del sistema de ocupación y del Servicio Público de Ocupación de Cataluña. DOGC núm. 6914.
- Decreto 119/2015, de 23 de junio, de ordenación de los enseñamientos de la educación primaria. DOGC núm. 6900.
- Decreto 187/2015, de 25 de agosto, de ordenación de los enseñamientos de la educación secundaria obligatoria. DOGC núm. 6945.
- Acuerdo GOV/232/2006, de 27 de diciembre, en relación con las condiciones laborales del profesorado de educación de personas adultas acordadas con la Mesa Sectorial de negociación del personal docente no universitario de la Generalitat de Catalunya. DOGC núm. 4806.
- Acuerdo GOV/71/2011, de 10 de mayo, por el cual se adoptan medidas excepcionales en materia de personal docente no universitario dependiente de la Generalitat de Catalunya durante el período 2011-2015. DOGC núm. 5877.
- Decreto 102/2010, de 3 de agosto, de autonomía de los centros educativos. DOGC núm. 5686.

- Decreto 130/2009, de 25 de agosto, de modificación del Decreto 325/2006, de 22 de agosto, de creación de centros de formación de personas adultas ubicados en centros penitenciarios. DOGC núm. 5452.
- Resolución TRI/874/2006, de 7 de febrero, por la cual se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de la Mesa Sectorial de personal docente no universitario en el ámbito de la Administración de la Generalitat de Catalunya DOGC núm. 4608.
- Decreto 279/2006, de 4 de julio, sobre derechos y deberes del alumnado y regulación de la convivencia en los centros educativos no universitarios de Cataluña. DOGC núm. 4670.
- Decreto 150/2017, de 17 de octubre de 2017, de la atención educativa al alumnado en el marco de un sistema educativo inclusivo. DOGC núm. 7477.
- Orden EDU/119/2021, de 28 de mayo, por la que se establece el calendario escolar del curso 2021-2022 para los centros educativos no universitarios de Cataluña.

2. 2 Contextualización del centro educativo

El Institut Escola d'Hoteleria i Turisme de Cambrils es un centro de titularidad pública que se ubica en el municipio de Cambrils, ciudad con una marcada cultura gastronómica i turística dentro de la provincia de Tarragona (Institut Escola Hoteleria i Turisme de Cambrils, 2020). Cambrils forma parte de la Costa Dorada que comprende 6 comarcas, 131 municipios y tiene una superficie de 2.999km².

A continuación, se adjunta una ficha técnica del centro.

Tabla 1.

Institut Escola d'Hoteleria i Turisme Cambrils

NOMBRE	Institut Escola d'Hoteleria i Turisme, Cambrils
TITULARIDAD	Departament d'Ensenyament, Generalitat de Catalunya
FECHA DE CREACIÓN	DOGT 1220, del 17 de noviembre de 1989. Constituido como centro público el año 1987. Desde el año 1983 fue una extensión del Instituto Ramón Berenguer IV
DIRECCIÓN	Estel, nº 2, 43850 Cambrils, Tarragona, Catalunya.
WEB	www.inshottur-cambrils.cat
E-MAIL	e3007038@xtec.cat
TELÉFONO	977792837
FAMILIAS PROFESIONALES	Hostelería y turismo/ Industrias alimentarias
CICLOS FORMATIVO GRADO MEDIO	HT10 y HT30 Cocina – Gastronomía y Servicios de Restauración IA60 Hornería, Pastelería y Confeitería IA10 Elaboración de Productos Alimentarios
CICLOS FORMATIVOS GRADO SUPERIOR	HTA0 Agencia de Viajes y Gestión de Acontecimientos

		HTD0 Dirección de Cocina HTB0 Gestión de Alojamiento Turístico HTF0 Guía, Información y Asistencia Turística HTF1 Guía, Información y Asistencia Turística perfil profesional de Animación Turística
PROGRAMA FORMACIÓN INSERCIÓN	DE E	Auxiliar de hostelería: cocina y servicios de restauración. Auxiliar de ventas: ventas, oficina y atención al público.

Nota. Adaptado de *Proyecto Educativo de Centro* Institut Escola d'Hoteleria i Turisme de Cambrils, 2020.

El centro fue constituido como centro público en 1987 según el Decreto del 17 de noviembre de 1989, y publicado en el D.O.G.C. núm. 1220. Hasta esa fecha y desde el año 1983 fue la extensión del Instituto de Formación Profesional Ramón Berenguer IV (Institut Escola d'Hoteleria i Turisme de Cambrils, 2022).

Desde el año 1983 ha ido desarrollando la formación de los grados de Formación Profesional en las especialidades de Agencia de Viajes, Hostelería y Administración Hotelera. No obstante, en la actualidad se encuentran disponibles todos los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior de las especialidades de Hostelería y Turismo, dos Ciclos de Grado Medio de la familia de Industria Alimentaria y Formación de Nivel 1, un Programa de Calificación Profesional Inicial de Cocina y Servicios y otro de Comercio (Institut Escola d'Hoteleria i Turisme de Cambrils, 2020).

La Escuela se caracteriza por tener una identidad propia y estar construida a través de un proyecto común, articulado desde el ámbito educativo y laboral y especialmente desde la innovación y las tendencias actuales, en un proceso continuo de renovación. Sus principios básicos son la exigencia y la calidad para dar un buen

servicio al mundo turístico y hotelero (Institut Escola d'Hoteleria i Turisme de Cambrils, 2022).

En cuanto a los valores e ideas, se puede destacar la educación integral, la interculturalidad, el trabajo en equipo por parte del profesorado y una relación muy estrecha con el mundo empresarial.

La vida en el centro se basa principalmente en el respeto y la tolerancia, en este se establece una composición social formada por el claustro de profesores, la Asociación de Madres y Padres de Alumnos (AMPA), el alumnado, el Personal de Administración y Servicios (PAS) y la dirección.

Su ubicación geográfica le aporta una dimensión cultural muy amplia, con la interculturalidad del alumnado y el desarrollo de aptitudes profesionales y personales. Por otro lado, la Escuela no se olvida de la educación integral y transversal y tiene una amplia presencia en el entorno, estableciendo colaboraciones con entidades públicas, congresos, eventos y el ámbito de la restauración.

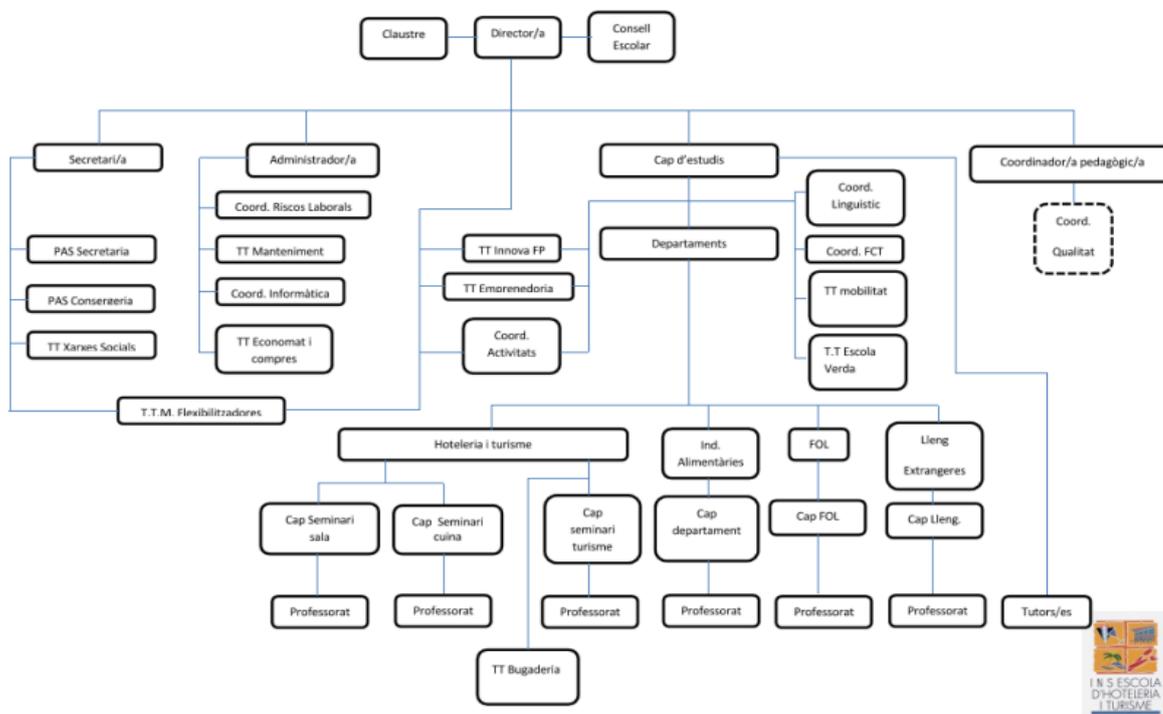
La orientación académica, personal y social también es muy importante, por eso se insiste mucho en la acción tutorial.

Todas estas actuaciones se envuelven en la cultura de la calidad y mejora continua, organizadas mediante procesos certificados por la International Organization for Standardization (ISO) 9001: 2008, y con la definición de objetivos bajo la planificación del Plan Estratégico de la Escuela. (Institut Escola d'Hoteleria i Turisme de Cambrils, 2022).

A continuación, se expone el organigrama del centro.

Tabla 2.

Organigrama de centro.



Nota. Adaptado de *Programación General Anual Institut Escola d’Hoteleria i Turisme de Cambrils*, 2021.

Seguidamente, se desarrollarán con más detenimiento las características destacadas del centro que se encuentran concretadas en diferentes documentos como el Proyecto Educativo de Centro (PEC), el Plan General Anual del centro, las Normas de Organización y Funcionamiento, el Plan de las Tecnologías del Aprendizaje y del Conocimiento, etc.

2.2.1 Perfil alumnado

En cuanto a las características del alumnado, se puede constatar en la Programación General Anual del centro (2021b) que este cuenta con alumnado con la

Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y/o Bachillerato aprobado de una edad de 16 a 18 años mayoritariamente en los Ciclos Formativos de Grado Medio y de 18 a 24 en los Ciclos Formativos de Grado Superior. El alumnado del centro muestra una elevada motivación y generalmente buen comportamiento, cabe destacar que debido a las características del centro la mayoría de los alumnos y alumnas son ya mayores de edad.

En cuanto al género del alumnado se puede decir que encontramos bastantes más chicas que chicos, esto se puede deber a que las especialidades de Hostelería, Turismo e Industria Alimentaria suelen estar bastante feminizadas.

Respecto al perfil socioeconómico, encontramos un perfil general de alumnado de clase media-baja. Cabe destacar que, muchos alumnos y alumnas con necesidades socio-económicas, disponen de ordenadores portátiles repartidos por la Generalitat y realizan el trabajo académico con estos.

Además, algunos alumnos y alumnas son recién llegados u originarios de otros países procedentes del continente africano, sudamericano o de la Europa del Este, cumpliendo así con un perfil bastante intercultural.

2.2.2 Instalaciones del centro y composición profesional

En cuanto a las instalaciones, el centro dispone de una pista deportiva y 4 edificaciones que se exponen a continuación:

1. Edificio Drassana
2. Edificio Thalassa
3. Edificio Mestral
4. Edificio Tramuntana

Con respecto al volumen, actualmente el centro cuenta con aproximadamente unos 500 alumnos y alumnas matriculados, 50 docentes y 4 personas del PAS (Institut Escola d'Hoteleria i Turisme de Cambrils, 2021a).

A continuación, se adjuntan unas imágenes del centro:

Figura 1

Edificio del centro



Nota. Adaptado de Web Institut Escola d'Hoteleria i Turisme.

Figura 2

Centro educativo



Nota. Adaptado de Ajuntament de Cambrils.

2.2.3 Objetivos del centro

El centro dispone de unos objetivos descritos en relación a los diferentes agentes que intervienen en su actividad, estos se desarrollan a continuación (Institut Escola d'Hoteleria i Turisme de Cambrils, 2020):

1. En relación con el alumnado:
 - Formar, orientar y acreditar a los alumnos para la adquisición de las capacidades establecidas en el diseño curricular de los ciclos y de las etapas educativas, y contribuir a su integración social.
 - Como consecuencia de esto el alumnado ha de conseguir lograr los conocimientos, las habilidades, las actitudes y las capacidades establecidas para cada ciclo o etapa educativa que le faciliten su desarrollo integral y la preparación para incorporarse en la vida activa o acceder a estudios posteriores.
 - Trabajar por la transmisión y el intercambio de conocimiento entre la comunidad educativa.
2. En relación con la familia:
 - Contribuir a la formación de sus hijos o hijas, orientar y asesorar la familia sobre la educación que está recibiendo y conseguir su participación e implicación en el proceso educativo, con el fin de colaborar en el proceso formativo del alumno y alumna.
3. En relación con la sociedad, las empresas y las instituciones:
 - Formar personas responsables y competentes de acuerdo con las necesidades y los requerimientos de la sociedad, para contribuir al progreso y al desarrollo social dentro de los valores de libertad, tolerancia y solidaridad.

4. En relación con el equipo humano del instituto:
 - Crear un entorno de trabajo participativo y motivador, que facilite su implicación en el proyecto y el funcionamiento del centro, de forma que se favorezca el desarrollo, la mejora de su profesionalidad y la mejora continuada del centro.
5. En relación con el Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya:
 - Completar, aplicar y desarrollar el diseño curricular establecido por las autoridades educativas e informar y transmitir al Departament d'Ensenyament las necesidades detectadas de los diferentes grupos de interés, con el fin de fomentar la mejora de la política educativa.

2.2.4 Misión, visión y valores del centro

El Institut Escola d'Hoteleria y Turisme, en cuanto al carácter propio se define como inclusivo, laico y respetuoso con la pluralidad.

En cuanto a la misión del centro se puede decir que es un centro docente arraigado a su entorno y contexto cultural, con un proyecto educativo propio, centrado en el alumno, abierto a la colectividad y con autonomía de gestión y funcionamiento.

Tal como consta en el PEC redactado por el Institut Escola d'Hoteleria i Turisme de Cambrils (2020), en la visión del centro se busca la eficiencia personal y profesional actualizada, para poder dar respuesta a las demandas de todos los agentes implicados: alumnos, familias, empresas y trabajadores del sector.

Por este motivo se fomenta:

- Que el profesorado se encuentre cómodo en la estructura organizativa, en un entorno laboral óptimo y participe activamente en los proyectos del centro.
- Que la relación entre el alumnado se base en el respeto y la amistad, de forma que el alumnado de los cursos superiores sean un modelo positivo para los más jóvenes.
- Profundizar y definir nuevos sistemas de gestión que mejoren la tarea docente, la administrativa y faciliten la relación familia–escuela.
- Aplicar estrategias de actuación comunes y compartidas por todo el equipo docente para mejorar la acción educativa.
- Poner al alcance de la comunidad educativa y de los alumnos y alumnas las innovaciones técnicas y didácticas que posibiliten una mayor eficiencia en la formación y el aprendizaje.

En cuanto a los valores del Institut Escola d’Hoteleria i Turisme, se destaca que la Formación Profesional, al ser una enseñanza no obligatoria, parte de la motivación y voluntariedad en sus estudios. Esta voluntariedad promoverá la adquisición de nuevos conocimientos y de valores humanos que formarán parte del bagaje profesional y de la integridad del alumnado.

2.2.5 Proyecto Educativo de Centro (PEC)

El Institut Escola d’Hoteleria i Turisme de Cambrils fundamenta su Proyecto Educativo de Centro (PEC) (2020) en unos valores definitorios, estos son los siguientes:

- Innovación y actualización.
- Respeto entre la comunidad educativa y el entorno.

- Compromiso con la sociedad.
- Trabajo en equipo.
- Empatía, responsabilidad y espíritu de servicio.
- Política de calidad.
- Mejora continua.

Los planteamientos educativos del centro que se encuentran en el PEC del Institut Escola d'Hoteleria i Turisme (2020), se concretan en los siguientes puntos:

- La formación integral del alumnado, que, a parte de formar a los alumnos y alumnas en sus respectivas competencias profesionales, los forma como futuros trabajadores en valores transversales como el trabajo en equipo, la responsabilidad, la autoexigencia, el esfuerzo, la cooperación y la autonomía.
- El centro vela porque las relaciones se orienten por los caminos de la tolerancia, la no discriminación por razón de sexo, raza, ideología o condición social, la igualdad, la libertad, la responsabilidad y el diálogo, fomentando el espíritu crítico y el respeto por el medio ambiente.
- Se introduce la innovación y la creatividad para mejorar el proceso formativo de los alumnos y alumnas desde dos vertientes: incorporando novedades pedagógicas y educativas e incorporando procedimientos científicos y tecnológicos novedosos, contextualizados al entorno educativo a través del programa de transferencia del conocimiento INNOVA FP.
- El centro tiene cuidado con no utilizar un lenguaje sexista.

- Se trabaja la capacidad creativa del alumnado a través del emprendimiento, de promover sus inquietudes y de motivarlos para dar nuevas respuestas y producir transformaciones.
- Se promueve el aprendizaje activo y la curiosidad científica e innovadora y/o investigadora.
- Se difunden los valores de la educación por la sostenibilidad, de la corresponsabilidad ambiental y de la lealtad hacia las generaciones futuras en el marco del programa de Escuela Verde.
- Se favorecen las iniciativas de participación en programas de movilidad internacional, así como las prácticas del alumnado en otros países de la Comunidad Europea a través de la participación en el programa Erasmus+. Este hecho posibilita al alumnado el conocimiento de nuevas tecnologías, métodos de producción, y nuevas experiencias en relación con otras culturas y la mejora en el conocimiento de lenguas extranjeras.
- Se facilita la incorporación de los alumnos y alumnas en el mundo laboral mediante la coordinación de la bolsa de trabajo del centro.

2.2.6 Proyecto Lingüístico

En cuanto al Proyecto Lingüístico del Centro (2021c), el catalán se establece como lengua vehicular del instituto en todos los ámbitos.

El catalán, como lengua propia de Cataluña, es la lengua normalmente empleada como lengua vehicular y de aprendizaje del instituto: actividades orales y escritas, exposiciones del profesorado, material didáctico físico y virtual, actividades de aprendizaje y de evaluación, informes y comunicaciones. Es el vehículo de expresión

habitual en las reuniones del claustro, en el consejo escolar y en los actos en general de la comunidad educativa.

También se utiliza la lengua catalana en las comunicaciones y las notificaciones dirigidas a personas físicas o jurídicas residentes en el ámbito lingüístico catalán, sin perjuicio del derecho de los ciudadanos y ciudadanas a recibirlas en castellano, si lo piden.

El centro vela porque el alumnado además de utilizar con corrección las lenguas catalana y castellana, emplee adecuadamente los recursos básicos del lenguaje técnico de cada una de las enseñanzas.

No obstante, la lengua inglesa y francesa son lenguas curriculares de los ciclos formativos ya que las necesidades de un mercado de trabajo integrado en la Unión Europea hacen que la lengua inglesa y francesa acontezcan fundamentales en la inserción laboral del alumnado.

2.2.7 Tecnologías del aprendizaje y el conocimiento

El centro, consciente de la necesidad y relevancia de las tecnologías de la información, potencia el aprendizaje en recursos de Tecnologías del Aprendizaje y el Conocimiento (TAC) para facilitar la tarea docente diaria y de aprendizaje del alumnado relacionado con el ciclo formativo correspondiente. Este promueve la formación del profesorado en el uso de estas tecnologías y la participación en proyectos y programas que permitan su implementación y difusión (Institut Escola d'Hoteleria i Turisme de Cambrils, 2020).

2.2.8 Inclusión y Acción Tutorial

Los principios y valores educativos de inclusión y de convivencia se basan en lo ya expuesto previamente en este documento de la misión, visión y valores del centro. Por otro lado, el centro dispone de un plan de acogida que está organizado y desarrollado a través del proceso de acogida y queda recogido en la documentación de gestión del centro.

Al mismo tiempo, el instituto implementa la atención a la diversidad, dando respuesta al alumnado con necesidades educativas especiales y específicas. Estas se gestionan con el coordinador pedagógico, el tutor de grupo, el Equipo de Atención Psicopedagógica (EAP) del Baix Camp y la familia, siempre fundamentado sobre un dictamen de escolarización. (Institut Escola d'Hoteleria i Turisme de Cambrils, 2020).

Asimismo, el centro le da mucha relevancia a la acción tutorial, colabora con las familias y fomenta el desarrollo personal, social, emocional y moral del alumnado. Este destaca que los objetivos prioritarios de la acción tutorial en las enseñanzas profesionales son la orientación personal, académica y profesional mediante un plan de acción tutorial.

2.2.9 Colaboraciones y expansión del centro

El instituto vela para mantener unas relaciones de colaboración estrecha con las instituciones públicas como el Ayuntamiento, la Cámara de Comercio, la Universidad y otras instituciones. La vinculación y la relación con las empresas y con el entorno socioeconómico acontece como un eje básico en el desarrollo de su funcionamiento.

Por su condición de centro específico de formación profesional, el instituto tiene una relación especial y comparte intereses y proyectos con los otros centros de

formación profesional y otros centros escolares. Además, el centro incentiva y motiva al alumnado a participar en certámenes y concursos que puedan reconocer el esfuerzo, sus cualidades y los conocimientos adquiridos.

Asimismo, más allá de los convenios con las empresas para la realización del módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT), el instituto busca las relaciones con empresas de los sectores profesionales relacionados con sus estudios para promover la innovación, la formación continua y la inserción laboral (Institut Escola d'Hoteleria i Turisme de Cambrils, 2021b).

Por otro lado, la Escuela organiza la realización de prácticas en empresas o instituciones de países europeos con el objetivo de facilitar a los alumnos el conocimiento de la realidad de otros países y facilitar su inserción laboral. Con estos proyectos el alumnado de ciclos formativos puede cursar todo o una parte del módulo de FCT en una empresa de un país europeo. (Institut Escola d'Hoteleria i Turisme de Cambrils, 2020).

3. Presentación de la programación didáctica del Institut Escola d'Hoteleria i

Turisme de Cambrils análisis y propuesta de mejora a la misma

En este apartado se procede a detallar la programación didáctica del Institut Escola d'Hoteleria y Turisme de Cambrils para el módulo de FOL, en concreto para el Ciclo Formativo de Grado Superior de Dirección de Cocina.

3.1 Secuencia de los contenidos y competencias

En cuanto a los contenidos del módulo de FOL que planifica el Institut Escola d'Hoteleria i Turisme de Cambrils, se muestra un resumen informativo general de los mismos a continuación:

1. El sistema de normas laborales. Administración laboral, inspección de trabajo y una aproximación a sus funciones.
2. Diferentes modalidades de contratación, con las peculiaridades establecidas por el respectivo convenio colectivo.
3. Interpretar la nómina y en consecuencia la estructura salarial del convenio colectivo.
4. Derechos y obligaciones que se derivan de los contratos de trabajo, y especialmente los asociados a la extinción del contrato de trabajo (recibo de finiquito, indemnizaciones y plazos para reclamar).
5. Prestación de paro, incapacidad temporal, con el previo tratamiento de la cotización.
6. Riesgo en el trabajo como situación relacionada directamente con la integridad física del trabajador.
7. Riesgos asociados a la profesión y tomar medidas para evitarlos.

8. Capacidades personales y profesionales.
9. Oferta de trabajo, confeccionar una carta de presentación y preparación de una entrevista de trabajo, así como un currículum vitae.
10. Tipos de conflictos y problemas y aplicar las técnicas para la toma de decisiones y negociación
11. Aprender a trabajar respetando las diferentes opiniones y valorando las aportaciones del resto de personas.
12. Comprender y valorar la riqueza del trabajo en grupo.

Cabe destacar que en total del módulo de FOL se imparten 99 horas por curso, que se dividen en la Unidad Formativa 1: Incorporación al Trabajo con un total de 66 horas y la Unidad Formativa 2: Prevención de Riesgos Laborales compuesta por 33 horas.

Asimismo, en cuanto a los contenidos por unidades formativas, se adjunta una tabla con la descripción y los núcleos formativos. En la tabla se encuentra la información detallada de los núcleos formativos o unidades didácticas y sus horas, y de los resultados de aprendizaje vinculados a cada núcleo formativo por el departamento de FOL del centro. Se puede observar la tabla en la pagina siguiente.

Tabla 3.*Núcleos formativos de FOL*

Unidad Formativa 1: Incorporación al Trabajo (66 horas)		
Núcleo Formativo	Horas	Resultados de aprendizaje
1. Orientación profesional y búsqueda de ocupación	10	1
2. Marco institucional y legislativo de las relaciones laborales	4	1
3. El contrato de trabajo	10	1
4. El salario y el tiempo de trabajo	10	1
5. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo	11	2
6. Seguridad Social	10	3
7. Equipo de Trabajo, conflicto y negociación	11	4 y 5
Unidad Formativa 2: Prevención de Riesgos Laborales (33 horas)		
Núcleo Formativo	Horas	Resultados de aprendizaje
1. La prevención de riesgos en la empresa i el marco normativo	11	1,2
2. Evaluación de riesgos profesionales y planificación y gestión de la prevención en la empresa	10	3, 4 y 5
3. Aplicación de medidas de prevención y protección y Planes de emergencia y evacuación	12	6

Nota. Adaptado de Planificación de ciclo, Departamento FOL

Por otro lado, respecto a los resultados de aprendizaje, estos están fijados por cada profesor o profesora, pero se adaptan a los objetivos, las capacidades profesionales y los resultados de aprendizaje del ciclo formativo correspondiente. Sin embargo, el Departamento de FOL establece como los resultados de aprendizaje mínimos del módulo de FOL a lograr por los alumnos y alumnas los siguientes:

Tabla 4

Resultados de aprendizaje

Resultados de aprendizaje mínimos FOL	
1	Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndose en los diferentes contratos de trabajo e interpretando el marco económico y social donde se desarrollan las nuevas formas de organización del trabajo.
2	Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las diferentes contingencias cubiertas, identificando las diferentes clases de prestaciones.
3	Aplica las estrategias del trabajo en equipo valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.
4	Determina itinerarios profesionalizadores, identificando oportunidades de ocupación y aprendizaje.
5	Selecciona oportunidades de ocupación, analizando las posibilidades, las técnicas y los instrumentos para insertarse en el mundo laboral.

Nota. Planificación de ciclo. Departamento FOL. Institut Escola d'Hoteleria i Turisme

Cambrils. Fuente propia.

Comentar como **propuesta de mejora**, que se encuentran irregularidades en los resultados de aprendizaje, ya que los resultados de aprendizaje redactados en la programación del centro no se corresponden con los del Real Decreto 687/2010, de 20 de mayo, por el que se establece el título de Técnico Superior en Dirección de Cocina y se fijan sus enseñanzas mínimas. Por tanto, con tal de mejorar el contenido de los resultados de aprendizaje que concreta el centro en su programación estos se deberían modificar y regular según la normativa correspondiente.

También detectado como irregularidad y con tal de hacer una **propuesta de mejora** se podría añadir que no constan en los resultados de aprendizaje mínimos del departamento de FOL del centro ninguno de los resultados de aprendizaje de la Unidad Formativa 2: Prevención de Riesgos Laborales. Ya que los resultados de aprendizaje mínimos del centro coinciden solo con algunos de la Unidad Formativa 1: Incorporación al Trabajo.

De esta manera se podrían incorporar como resultados de aprendizaje mínimos del departamento de FOL también los de la Unidad Formativa 2 de Prevención de Riesgos Laborales para que resultaran más completos.

Por otro lado, las competencias profesionales, personales y sociales referentes al módulo de FOL, que establece el currículo del Ciclo Formativo de Grado Superior de Dirección de Cocina, de acuerdo con el Decreto 50/2014, de 8 de abril son las siguientes:

- n) Adaptarse a las nuevas situaciones laborales y mantener actualizados los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación y los recursos existentes en el aprendizaje

a lo largo de la vida, todo utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.

o) Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia; con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo.

p) Organizar y coordinar equipos de trabajo, supervisando el desarrollo, con responsabilidad, manteniendo relaciones fluidas, asumiendo el liderazgo y aportando soluciones a los conflictos grupales que se presenten.

q) Comunicarse con sus iguales, superiores jerárquicos, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o los conocimientos adecuados, y respetando la autonomía y la competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.

r) Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales de acuerdo con la normativa y los objetivos de la empresa.

t) Realizar la gestión básica para la creación y el funcionamiento de una pequeña empresa, teniendo iniciativa en su actividad profesional con sentido de la responsabilidad social.

u) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.

Como **propuesta de mejora** relativa a las competencias profesionales, personales y sociales que se especifican en la programación destacar que se han encontrado cuestiones relevantes a matizar.

Se ha observado que las competencias profesionales, personales y sociales que se encuentran en el Decreto 50/2014, no coinciden en su totalidad con las competencias del Real Decreto 687/2010, de 20 de mayo, por el que se establece el título de Técnico Superior en Dirección de Cocina y se fijan sus enseñanzas mínimas. Esto sucede a causa de que en las competencias profesionales, personales y sociales del Decreto 50/2014, de 8 de abril, que establece el currículo del Ciclo Formativo de Grado Superior de Dirección de Cocina que son las que toma como referencia el centro, no existe la letra ñ y de esta manera a partir de la letra n ya no coinciden las letras con las competencias.

Es muy importante tener en cuenta este cambio en la redacción de las competencias en la programación y tomar como referencia el Real Decreto 687/2010, de 20 de mayo, por el que se establece el título de Técnico Superior en Dirección de Cocina y se fijan sus enseñanzas mínimas.

El centro, a parte de competencias también destaca las capacidades claves, que son competencias transversales necesarias en todas las disciplinas, estas son: capacidad de resolución de problemas, capacidad de organización del trabajo, responsabilidad en el trabajo, capacidad de trabajar en equipo, autonomía, relación interpersonal y la capacidad de iniciativa.

3. 2 Evaluación, criterios y metodología de evaluación

Por lo que se refiere a la evaluación del alumnado detallada en la programación didáctica, para comprobar el nivel de conocimientos, habilidades y actitudes logrado

durante todo el periodo de aprendizaje, se utiliza un sistema de evaluación que permite valorar el dominio de los mismos al inicio, durante y después del proceso instructivo.

Según consta en la programación del centro, la información que se utiliza para la evaluación viene dada por diferentes fuentes, que se especifican en la tabla que se muestra a continuación:

Tabla 5

Evaluación

1	Valoración de la realización de esquemas, síntesis, respuesta a preguntas concretas a partir de comentario de textos.
2	Grado de cumplimiento y regularidad en la realización de tareas encomendadas para casa y primeras lecturas, investigación de definiciones, etc.
3	Grado de corrección en la presentación final de los trabajos.
4	Grado de participación en las discusiones y actitudes positivas en las intervenciones en clase, así como la aportación de noticias relacionadas con los contenidos del área.
5	Desarrollo de pruebas objetivas consistentes en: <ul style="list-style-type: none"> 1. Hacer definir términos. 2. Responder a preguntas tipo test. 3. Resolver casos prácticos. 4. Un tema a desarrollar. 5. Nivel de asistencia del alumnado a las clases.

Nota. Planificación de ciclo. Departamento FOL. Institut Escola d'Hoteleria i Turisme

Cambrils. Fuente propia.

Cada uno de los criterios anteriores son aplicados mediante los instrumentos que se concretan en las programaciones de los créditos y módulos respectivos en relación a los resultados de aprendizaje y competencias claves.

Se destaca que, para poder superar el módulo profesional, el alumnado tiene que superar independientemente las dos unidades formativas. Asimismo, la calificación del módulo profesional (CMP) se obtiene según la siguiente ponderación:

$$C_{MP} = 0.67 \cdot C_{UF1} + 0.33 \cdot C_{UF2}$$

La calificación del módulo profesional es igual a 0,67 multiplicado por la calificación de la Unidad Formativa 1 + 0,33 multiplicado por la calificación de la Unidad Formativa 2.

Los instrumentos de evaluación del módulo de FOL para el Ciclo Formativo de Grado Superior de Dirección de Cocina están formados por: pruebas tipo test denominadas MAN, COT, SALARIO Y JORNADA, SALUD Y TRABAJO, EVALUACIÓN RIESGOS, ORGANIZACIÓN PREVENCIÓN Y MEDIDAS, una prueba escrita llamada VICISITUDES CONTRATO, actividades de investigación, actividades prácticas (COPA), comentarios de prensa, supuestos prácticos, y la observación y asistencia (OBASIS).

Por otro lado, los alumnos y alumnas cuentan con comodines, que se obtienen mediante la superación de diferentes actividades y la visualización de vídeos, y que podrán cambiar las puntuaciones obtenidas en las pruebas tipo test.

Además, el alumnado puede completar la lectura de un libro relacionado con el módulo de FOL de manera voluntaria, que puede valorarse positivamente en el apartado de observación y asistencia (OBASIS).

A continuación, se muestran dos tablas clarificadoras con los instrumentos de evaluación y la forma de calificación de las dos unidades formativas. La calificación total de las unidades formativas es la suma de las puntuaciones que se pueden observar.

Tabla 6*Unidad Formativa 1*

<u>I-UNIDAD FORMATIVA 1 – INCORPORACIÓN AL TRABAJO</u>							
COPA.: Carpeta de Orientación Profesional del Alumno. Rúbrica de evaluación.							
MAN: Marco Normativo. Prueba tipo test.							
COT: Contrato de Trabajo. Prueba tipo test.							
SUELDO Y JORNADA: Prueba tipo test. Una parte incluye el cálculo de aspectos relacionados con la nómina.							
VICISITUDES CONTRATO: Prueba Escrita Vicisitudes del contrato y Seguridad Social. Prueba tipo test con alguna pregunta de respuesta concreta.							
OBASIS: Observación y Asistencia.							
Calificación Resultados Aprendizaje	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN UNIDAD FORMATIVA 1						
	COPA (20 puntos)	MAN (20 puntos)	COT (23 puntos)	SALARIO Y JORNADA (22 puntos)	VICISITUDES CONTRATO (29 puntos)	OBASIS (15 puntos)	TOTAL 129
		PRUEBA	PRUEBA	PRUEBA	PRUEBA		
Puntuación individual	20 puntos	15 puntos	20 puntos	20 puntos	25 puntos	15 puntos	115
Vídeos Edpuzzle. Puntuación individual	No hay	5 puntos	3 puntos	2 puntos	4 puntos		14
	Rúbrica evaluación	Posibilidad actividad grupo	comodines	Posibilidad comodines actividad grupo	Posibilidad comodines actividad grupo		TOTAL 129

Nota. Adaptada de *Programación de Módulo*. Ciclo Formativo Grado Superior Dirección de cocina.

Tabla 7*Unidad Formativa 2***UNIDAD FORMATIVA 2 - PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

SALUD Y TRABAJO: Prueba sobre los contenidos con preguntas tipo test.

EVALUACIÓN RIESGOS, ORGANIZACIÓN Y MEDIDAS: Prueba sobre los contenidos con preguntas tipo test.

OBASIS: Observación y Asistencia

Calificación Resultados Aprendizaje	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN UNIDAD FORMATIVA 2				
	SALUD Y TRABAJO (23 puntos)	EVALUACIÓN RIESGOS (20 puntos)	ORGANIZACIÓN PREVENCIÓN Y MEDIDAS (14 puntos)	OBASIS (7 puntos)	Total 64 puntos.
	PRUEBA	PRUEBA	PRUEBA		
Puntuación individual	20 puntos	17 puntos	13 puntos	7 puntos	57
Videos Edpuzzle. Puntuación individual	3 puntos.	3 puntos	1 puntos		7
	Posibilidad comodines actividad grupo	Posibilidad comodines actividad grupo			TOTAL 64

Nota. Adaptada de *Programación de Módulo*. Ciclo Formativo Grado Superior

Dirección de cocina.

Por otra parte, como criterio general la evaluación es continua, esto significa que la misma no es el resultado de una única prueba al final de la unidad didáctica correspondiente, sino el resultado de un proceso que valora varias situaciones a

conseguir por el alumnado y relacionadas con los resultados de aprendizaje de los respectivos módulos profesionales.

Además, se establece como condición que es necesario obtener una nota igual o superior al 50% de cada ejercicio para superar la unidad formativa. Sin embargo, el profesorado puede no aplicar este criterio siempre que la suma total de las pruebas realizadas llegue al 50% del total de la unidad formativa y en atención a la evolución individual del alumno y alumna en el desarrollo de la misma.

También se establece como parte de la evaluación la asistencia a clase del alumnado. En consecuencia, se decreta un 15% del total de la nota de las dos unidades didácticas de FOL relacionada con la asistencia y la observación en el aula (OABSIS).

Como primera **propuesta de mejora** en este apartado, cabe destacar que se podría añadir en la composición de este 15% de la nota de asistencia y evaluación valorar la actitud y el compromiso general del alumnado con la materia, la participación en el aula, así como la preparación de los temas y ejercicios por parte de los alumnos y alumnas.

Tener en consideración la actitud y el compromiso del alumnado es muy importante, al igual como creer en él y depositar expectativas en su aprendizaje. Tal como muestran Cotnoir et al. (2014), la influencia del profesorado puede producir mejoras en diferentes ámbitos del estudiante a parte del académico, como en las relaciones sociales, en sus expectativas positivas y en su dedicación. De tal manera, el alumno o alumna debe de ver que se valora su actitud y al mismo tiempo se tiene que ver valorado, para poder conseguir unos mejores logros académicos.

Por otro lado, Vygotsky, autor del constructivismo, ya introducía el aspecto relacional y el factor de la interacción como factor esencial del aprendizaje, entendido como un elemento para la construcción del conocimiento (García, 2020).

Por último, remarcar que tal como expone el Efecto Pigmalión, la creencia o expectativa que tiene una persona sobre otra puede llegar a influir en el rendimiento de dicho sujeto (Burgueño, 2016).

Volviendo otra vez a los criterios de evaluación, se recalca que el alumnado con más del 30% de faltas de asistencia pierde el derecho a la evaluación continua. Esto implica que las notas de las diferentes pruebas de evaluación no sean aloradas y el alumno/a debe hacer una prueba única de toda la materia en el periodo de recuperación.

Por otro lado, como sistema de recuperación de la primera convocatoria se fija una fecha al final de cada unidad formativa para entregar los ejercicios y realizar una prueba que incluye todas las materias pendientes de recuperar por cada alumno y alumna. Por tanto, solo hace falta recuperar las partes de la unidad formativa en las que la nota no llega al 50% del valor. Ese día también realizarán la prueba única aquellos alumnos y alumnas que hayan decaído en su derecho de evaluación continua por faltas de asistencia.

No obstante, en función de la evolución general del alumno o alumna en vez de la realización de una prueba de recuperación, se le asignará un ejercicio de refuerzo de la parte correspondiente. Esta opción le será comunicada al alumno o alumna en el momento de la entrega de las notas de la unidad formativa.

Cabe destacar que la recuperación anterior es adicional a la segunda convocatoria, es decir, que el alumnado dispone de tres opciones para cada curso académico: primera convocatoria, recuperación y segunda convocatoria.

La segunda convocatoria (que realiza el alumnado que no haya superado el módulo durante la primera convocatoria) consiste en una prueba dividida en las partes en que ha sido evaluado el contenido de la materia a lo largo del curso. Los alumnos y alumnas tendrán que realizar solo las partes o parte que tengan pendiente; es decir, se les mantienen las notas "parciales" obtenidas en cada prueba de evaluación realizada durante el curso. De esta forma la evaluación queda bastante fraccionada y se dan mayores oportunidades de superar los módulos.

Como última **propuesta de mejora** del apartado añadiría alguna modificación en el sistema y forma de evaluación. Desde mi punto de vista se podría simplificar la forma de evaluación, ya que de esta manera quedaría más clara en la programación y los alumnos y alumnas también podrían entender mejor cómo se les evalúa.

3. 3 Propuestas de innovación educativa y metodologías activas

El modelo curricular basado en competencias, del Decreto 284/2011, de 1 de marzo, de ordenación general de la formación profesional inicial, obliga a introducir metodologías activas e innovadoras que permitan desarrollar estrategias para que el alumnado aprenda a utilizar una serie de recursos (conocimientos, habilidades y actitudes) para resolver situaciones y problemas profesionales del módulo y la profesión.

Por este motivo se quieren aplicar unas estrategias metodológicas, mediante actividades formativas, para que el alumnado adquiera y aplique autónomamente los conocimientos. Esto se realiza mediante técnicas de aprendizaje activo e inductivo.

En concreto, para implementar el aprendizaje activo en el módulo de FOL se usan: clases interactivas donde el alumnado tiene un gran protagonismo a partir de su experiencia personal, discusión y tareas fuera del aula.

Al mismo tiempo, para dar una dimensión más práctica a la materia se facilitan modelos de documentos: contratos de trabajo, nóminas, estatutos de sociedades, facturas, impuestos, etc. así como el uso de la legislación vigente. En cualquier momento del desarrollo de la programación se incentiva al alumnado a que pueda aportar sus propios documentos para que contribuyan a dar mayor "realidad" a la materia.

Asimismo, como complemento, también se organizan, si procede, conferencias adecuadas al tema a tratar: abogados laboristas, inspectores de trabajo, visitas al juzgado social, experiencias de creación de empresas y otras actividades relacionadas con la iniciativa emprendedora.

En relación a las técnicas inductivas se usan: casos prácticos, el aprendizaje basado en problemas o ABP, utilizando alguna técnica de ABP, como, por ejemplo: búsqueda e interpretación de normativa de forma autónoma por el alumnado.

También se introduce un instrumento llamado Carpeta de Orientación Profesional del Alumno (COPA) mediante el cual se quiere conseguir que todos los alumnos y alumnas adquieran las herramientas básicas para iniciar un proceso organizado de búsqueda de empleo.

Además, se introduce el modelo de clase invertida o flipped class y gamificación en determinadas actividades que se detallan en la programación de las unidades didácticas. Este modelo de clase invertida se plantea de forma voluntaria para los alumnos y alumnas, con un incentivo de calificación para los que completen la actividad.

Por último, se quiere introducir el fomento de la lectura y promover la curiosidad intelectual y reflexión del alumnado mediante la lectura voluntaria de un libro relacionado con FOL, con un incentivo de calificación adicional.

En este apartado se desarrollan dos propuestas de mejora que se detallan con detenimiento a continuación.

Como primera **propuesta de mejora**, se añade que se podrían implementar más metodologías activas como el aprendizaje cooperativo, el visual thinking o el aprendizaje servicio. Esto se propone dado que con estas metodologías se podrían obtener beneficios en cuanto al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Por un lado, se destaca que mediante el aprendizaje cooperativo se podría contribuir a motivar al alumnado y a potenciar el trabajo en equipo y la delegación, muy importante en el ámbito de la hostelería y cocina. Por otro lado, se remarca que la metodología del visual thinking puede contribuir a mejorar la creatividad y la clarificación de conceptos. Asimismo, destacar que mediante el aprendizaje servicio, el alumnado podría conocer de primera mano realidades relacionadas con los contenidos del módulo de FOL.

Como segunda **propuesta de mejora**, se agrega promover la motivación del alumnado en la materia, ya que, aunque en los módulos específicos de los Ciclos de

Hostelería y Turismo sí que muestra más motivación, esta decae en el módulo de FOL. Esta motivación se podría conseguir mediante propuestas de innovación educativa y metodologías activas y más participativas.

Una herramienta que se podría incorporar sería un indicador de logros y una evaluación docente al final del curso, donde el alumnado daría su opinión del módulo y podría proponer nuevas metodologías y actividades para incorporar, según sus intereses.

Las metodologías activas y participativas se centran en el estudiante y son mediante las cuales se construye conocimiento. Además, estas metodologías suponen la transformación del rol docente y del rol del alumnado, dado que el profesorado pasa a ser un guía y acompañante del proceso de enseñanza-aprendizaje, para que el alumnado adquiera autonomía, conciencia y tenga un papel activo en la toma de decisiones, cambiando así los niveles de implicación de los protagonistas en el proceso educativo (Muntaner Guasp et al., 2020).

Labrador y Andreu (2008, p. 6) proponen una definición muy similar. En su opinión, las metodologías activas son “Aquellos métodos, técnicas y estrategias que utiliza el docente para convertir el proceso de enseñanza en actividades que fomenten la participación del estudiante y lleven al aprendizaje”. Todo esto en contra de la pasividad de los métodos más tradicionales y a favor del aprendizaje significativo y del pensamiento crítico y colaborativo.

De esta manera, se propone promocionar un papel activo y una mayor implicación del alumnado con las metodologías activas ya que esto puede inducir a un incremento en la estimulación y la motivación del alumnado.

Por otro lado, destacar que tal como expresan Usan y Salavera (2018), se entiende la amotivación como la falta de motivación en la realización de una tarea o en este caso en la realización de un módulo. Esta amotivación implica una escasa valoración de ello, ausencia de control en la conducta o, incluso, percepción de incompetencia e inoperancia para llevarla a cabo de manera satisfactoria. Des de mi punto de vista muchos alumnos y alumnas parten de esta amotivación en el desarrollo del módulo de FOL y esto supone un gran inconveniente.

Tradicionalmente los y las docentes han tratado de incentivar en el aula la motivación extrínseca, reforzando al alumno con estímulos externos, positivos o negativos, para provocar la actitud deseada. Sin embargo, también se puede incrementar su motivación intrínseca, intentando que al alumno disfrute en el proceso de aprendizaje del módulo y cambie su actitud hacia ella (Martínez, 2020). Otra vez se remarca que este incremento de la motivación extrínseca se podría conseguir mediante la innovación y las metodologías activas.

3. 4 Actividades TIC

Des del centro se fomenta el uso racional e inteligente de Internet y las Tecnologías de la información y la comunicación (TIC), por lo cual las referencias a estos recursos serán constantes, de forma que muchos contenidos podrán ser ampliados y/o complementados mediante las TIC. Además, a causa de la digitalización, los recursos TIC se utilizan de manera transversal en todo el desarrollo educativo.

Se destaca que los alumnos y alumnas que cursan el módulo de FOL encuentran los apuntes complementarios para el estudio y los ejercicios, casos prácticos, preguntas y calendario de actividades del curso en las plataformas Moodle y/o Classroom del

centro. Asimismo, se remarca que la introducción a las unidades del módulo se inicia con una presentación general del tema significativo para el alumno, que se encuentra también en estas plataformas.

En concreto, las actividades TIC que se desarrollan en el módulo de FOL, aprovechando los recursos de las aulas del centro y el departamento son los siguientes:

- Utilización de las TIC en el desarrollo de los contenidos, esto implica la existencia del Moodle y Classroom a utilizar por el alumnado. Además, utilización de gamificación en diferentes contenidos y actividades, clase invertida, etc.
- Se introduce la prensa online dentro del aula para concretar la actualidad informativa con los contenidos teóricos de los créditos.
- El Departament d'Ensenyament dispone de una página Web, en la que se encuentra un intercambio de material y actualizaciones de los contenidos, en relación con la materia para el profesorado y alumnado. Además, se dispone de un grupo de Facebook de FOL.

También añadir que en el aula está permitido el uso de tabletas, móviles u ordenadores portátiles para la manipulación de apuntes, consulta de información, realización de actividades, pruebas de evaluación, etc. de acuerdo con las indicaciones facilitadas por el profesorado en el momento programático oportuno.

Como **propuesta de mejora** plantearía una reflexión sobre el uso de tabletas, smartphones y ordenadores en el aula. Aunque soy consciente de la importancia de la digitalización en la educación, creo que muchas veces esto puede suponer estímulos externos que distraen al alumnado de las sesiones explicativas y magistrales de la

materia. Estas distracciones en el aula no creo que sean beneficiosas para la educación ni para el módulo de FOL. Por este motivo en mi juicio se debería hacer un planteamiento de cómo, cuándo y de qué manera utilizamos las tecnologías en el aula para que se haga un uso responsable de estas.

Tal y como argumentan Botello y López (2016), el proceso educativo está siendo influenciado por la incorporación de nuevas herramientas tecnológicas. Si bien es cierto, las TIC fueron creadas para informar y comunicar y de esta manera su propio diseño es susceptible de afectar el aprendizaje, dado que se utiliza para otros fines fuera del escolar. El problema para los docentes es la disrupción y la interferencia de estos en las aulas y la dificultad para controlar esta situación.

Por otro lado, así como resaltan Atarama y Cortez (2015) es importante identificar cuando el uso de la tecnología se convierte en una distracción que evita la concentración y atención adecuada en clases, así como un aislamiento y deficiencia en la comunicación, debido a la gran cantidad de estímulos que genera. Todo esto dificulta el aprendizaje significativo y real del alumnado y supone la necesidad actual de implementar educación y pedagogía sobre el uso responsable de la tecnología en el aula.

3. 5 Refuerzo y grupos de atención especial e inclusiva

En el centro, las acciones de refuerzo en grupos de atención especial o inclusiva parten de la normativa siguiente: artículo 81 de la Ley 12/2009, de 10 de julio, de Educación de Cataluña (LEC).

La LEC determina que son alumnos y alumnas con necesidades educativas específicas los siguientes:

- Afectados por discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales.
- Los que manifiestan trastornos graves de personalidad, de conducta o los que sufren enfermedades degenerativas graves.
- Los que han tenido una incorporación tardía al sistema educativo o sufren necesidades derivadas de situaciones socioeconómicas especialmente desfavorecidas.
- También tienen tratamiento diferenciados los alumnos y alumnas con otras capacidades.

Por otro lado, el Decreto 150/2017, de 17 de octubre, de la atención educativa al alumnado en el marco de un sistema educativo inclusivo, establece que se deben de aplicar medidas y apoyo para atender a todo el alumnado. Este también establece la necesidad de adoptar medidas universales, adicionales e intensivas. En este orden de cosas en el aula se pueden encontrar alumnos y alumnas con diferentes niveles formativos, capacidades intelectuales no homogéneas, procedencia de formas de acceso diferentes, así como alumnos y alumnas con capacidades diferentes y/o necesidades educativas especiales.

Según la normativa anterior, el Departamento de FOL del Institut Escola d'Hoteleria i Turisme adopta las siguientes medidas y actuaciones:

Medidas ordinarias de apoyo consistentes en ampliación de materiales para aquellos alumnos y alumnas que requieran un mayor rigor técnico o ampliación de contenido. En el caso contrario, entregas de materiales con un contenido más asequible para el alumnado que lo necesite. Ambas situaciones pueden completarse con actividades que complementen los requerimientos de los alumnos y alumnas.

Ambas situaciones son también tratadas con apoyo individualizado al alumnado y se hará constar de la evolución en las actas de reunión del departamento o en el cuaderno del profesorado. Estos tratamientos individualizados se realizarán fundamentalmente durante las horas de tutoría del profesorado.

Además, el profesorado en casos de contar con alumnos y alumnas con graves discapacidades psíquicas, físicas o sensoriales, analiza cada caso individualmente, pero como medidas generales previas interviene de la siguiente manera:

- Pide información a la dirección del centro y al tutor/a sobre la situación del alumno.
- Propone reuniones del equipo docente para adoptar medidas compartidas y coordinadas.
- Pide apoyo a asociaciones que apoyen a determinados tipos de discapacidades.
- Recurre a los servicios especializados del Departament d'Ensenyament.

Se remarcar que de forma complementaria y con el objetivo de hacer más motivadores los contenidos del módulo y a la vez poder establecer diferentes ritmos de aprendizaje el departamento implementa dos medidas:

- 1) Como ya se ha comentado anteriormente, da la posibilidad al alumnado de obtener comodines en pruebas finales de secuencias de contenidos tipos Kahoot o con actividades gamificadas.
- 2) También ofrece al alumnado la posibilidad de obtener parte de la nota mediante la visualización de videos complementarios y responder a preguntas

planteadas sobre los mismos. En este último caso se trata de un método inspirado en la llamada aula invertida o flipped class.

En este apartado se proponen dos propuestas de mejora que se desarrollan a continuación.

Como **propuesta de mejora** en cuanto a la atención especial e inclusiva se podrían introducir medidas inclusivas e interculturales para la atención e integración del alumnado recién llegado con problemas para comprender el idioma y poderse expresar. Esto sería importante para proporcionar una educación de calidad para todo el mundo sin barreras ni exclusiones.

Además, la educación intercultural es uno de los principios de la escuela inclusiva con un enfoque más amplio que incluye la diversidad de las sociedades postmodernas con el propósito de implementar una educación que luche por erradicar las desigualdades sociales y culturales en las aulas. Siguiendo esta línea pedagógica, se destaca que la educación intercultural es una propuesta integradora, interaccionista y dialogante, que tiene el objetivo de crear un clima de respeto y tolerancia como valores primordiales para la inclusión e integración de los recién llegados (Holguín, 2019).

Pérez (2016, p. 178), destaca que: “la educación intercultural, surge como la necesidad de lograr desde la escuela actitudes transformadoras en un ambiente de convivencia en la colaboración, la tolerancia y el respeto ante la diversidad”.

Una de las medidas que se podría introducir sería la tutoría entre un alumno o alumna que domine la lengua y el alumnado recién llegado. De esta manera, el alumnado recién llegado se sentiría acogido y apoyado, y podría entender mejor la

lengua, esto podría favorecer sus resultados académicos y su integración en el aula y el centro. Esta medida de tutoría también se puede adaptar en casos de alumnos y alumnas con necesidades educativas específicas y otros alumnos del grupo clase.

Por otro lado, como **propuesta de mejora** también se propone una medida de apoyo para el alumnado con discapacidades físicas o sensoriales, además de las adaptaciones metodológicas, que consistiría en proceder a la reorganización del espacio para que él o la estudiante este mejor ubicado y pueda trabajar con más autonomía.

Todo esto se propone con tal de no restar oportunidades de aprendizaje y promover la inclusión, basándose en los principios de no discriminación y normalización educativa. Dado que el espacio en el aula se puede entender también como factor didáctico o factor de aprendizaje, ya que como exponen López y Gutiérrez (2002), ayuda a definir la situación de enseñanza-aprendizaje y permite crear un ambiente estimulante para el desarrollo de todas las capacidades del alumnado.

3. 6 Desarrollo de valores relativos a equidad, diversidad y valores éticos

En cuanto a los valores relativos a la equidad, diversidad y valores éticos se puede destacar que en la programación del módulo de FOL del Ciclo Formativo de Grado Superior de Dirección de Cocina del centro no se especifican demasiados detalles.

No obstante, como se comenta en el punto anterior, con el número 3.5, de refuerzo y grupos de atención especial e inclusiva, las intervenciones del centro parten de la normativa siguiente: artículo 81 de la Ley 12/2009, de 10 de julio, de Educación de Cataluña (LEC) y el Decreto 150/2017, de 17 de octubre, de la atención educativa al alumnado en el marco de un sistema educativo inclusivo.

Sin embargo, los valores éticos que se remarcan desde los documentos del Institut Escola d'Hoteleria i Turisme de Cambrils son los siguientes:

- Respeto entre la comunidad educativa y el entorno: el centro educa y educa para la paz y la convivencia y potencia el respeto y la sensibilidad medioambiental.
- Compromiso con la sociedad: el centro se acerca a su entorno social y cultural.
- Trabajo en equipo: el instituto fomenta el espíritu crítico del alumnado, la responsabilidad, el reconocimiento de sus derechos y obligaciones y estimula el trabajo en equipo.
- Empatía, responsabilidad y espíritu de servicio: el centro potencia los valores propios de las profesiones de la familia de Hostelería y Turismo.

Por otro lado, los principios y valores educativos de equidad y diversidad que se desarrollan en el instituto se basan en lo ya expuesto previamente en la contextualización del centro. Asimismo, se remarca que el departamento de FOL adopta medidas de apoyo para el alumnado que lo necesite y actúa de manera individualizada.

En este apartado se detalla como **propuesta de mejora** que el centro podría introducir temas referentes a los valores de equidad, diversidad y valores éticos en la programación específica de FOL para los distintos ciclos que imparte, así como elementos transversales y competencias clave.

Según Besalú (2002), el reconocimiento de la otra persona, de su individualidad, originalidad e irrepetibilidad se supone con la diversidad, además de la reivindicación

de lo personal, del presente y de las diferencias. Por este motivo la diversidad es determinante y circunstancial para la educación.

Algunos de los temas que se podrían introducir en las programaciones serían la educación moral y cívica, las competencias interpersonales, interculturales y sociales, la educación para la igualdad entre los géneros, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) Agenda 2030, la educación en las nuevas tecnologías y la responsabilidad social del empresario. Además de las habilidades comunicativas y el aprender a aprender.

Al mismo tiempo, desde mi juicio también se le debería dar un papel importante a la inteligencia emocional, la educación emocional y las competencias emocionales, ya que diferentes autores han insistido en su importancia y se plantea como esencial para la educación.

En 1983, Howard Gardner en su obra “Frames on Mind” ya fue muy crítico y puso en duda la inteligencia basada en el Coeficiente Intelectual de las personas, este propuso las teorías de las inteligencias múltiples. Gardner (1995), escribió sobre la existencia de siete tipos de inteligencia: musical, cinético-corporal, lógico-matemática, lingüística, espacial, interpersonal e intrapersonal. Se puede decir que la inteligencia interpersonal e intrapersonal forman lo que sería la inteligencia emocional.

Por otro lado, el año 1995 Goleman publicó su libro *Inteligencia Emocional* y difundió el concepto. Este define la inteligencia emocional como conocer las propias emociones, manejarlas, reconocer las emociones de los demás y establecer relaciones (Leal, 2011).

Otro teórico de la cuestión emocional, Bisquerra (2005), concibe la educación emocional como un proceso educativo, continuo y permanente que pretende potenciar el

desarrollo de competencias emocionales como elemento esencial del desarrollo integral de la persona para capacitarle para la vida y aumentar su bienestar personal y social. Según el autor, la educación emocional se trata de un proceso permanente y continuo que debe estar presente a lo largo de todo el currículo académico y la formación continuada del alumnado.

4. Desarrollo de la Unidad Didáctica 3: El Contrato de Trabajo y sus Modalidades

A continuación, se procede a la presentación detallada de la unidad didáctica elaborada, denominada Unidad Didáctica 3: El Contrato de Trabajo y sus Modalidades.

La presente unidad didáctica se desarrolla en el Ciclo Formativo de Grado Superior de Dirección de Cocina, perteneciente a la familia de Hostelería y Turismo.

Como ya se ha comentado anteriormente en la descripción de la programación del centro, los contenidos curriculares de FOL, se dividen en un total de 99 horas según el Decreto 50/2014, de 8 de abril, por el cual se establece el currículo del Ciclo Formativo de Grado Superior de Dirección de Cocina. DOGC núm.6601.

Estos mismos contenidos se encuentran divididos en dos unidades formativas: la Unidad Formativa 1 Incorporación al Trabajo y la Unidad Formativa 2 Prevención de Riesgos laborales. Se destaca que el módulo profesional de FOL, dispone de 5 créditos o y cuenta con el código 0506.

La unidad didáctica que se desarrolla en el siguiente trabajo, como se ha redactado anteriormente, es la Unidad Didáctica 3: El Contrato de Trabajo y sus Modalidades. Esta unidad pertenece a la Unidad Formativa 1 y al bloque temático 3 de la contratación.

En cuanto a la temporalización de la unidad, esta se imparte en el segundo trimestre y las fechas para el desarrollo son del 14/3/2022 al 4/4/2022. Se han programado un total de 10 sesiones de 55 minutos cada una, que se imparten en el aula del grupo.

Se recalca que, con anterioridad a la impartición de la presente unidad didáctica, el alumnado ha cursado dos unidades didácticas de la Unidad Formativa 1 por lo tanto se

supone que ya cuenta con una base de conocimientos en diferentes temas de la materia.

Las unidades didácticas que ya ha cursado el alumnado son:

1. Orientación profesional y búsqueda de ocupación.
2. Marco normativo e institucional de las relaciones laborales.

A continuación, se adjunta una tabla con algunos de los elementos básicos de la presente unidad didáctica.

Tabla 8

Unidad didáctica 3

UNIDAD DIDÁCTICA 3	
TÍTULO	SESIONES
El contrato de trabajo y sus modalidades	10 sesiones de 55 minutos
BLOQUE TEMÁTICO	TEMPORALIZACIÓN
Bloque 3: la contratación	2º trimestre. Fechas: 14/3/2022 a 4/4/2022

Nota. Elaboración propia.

4.1 Justificación

La Unidad Didáctica 3: El Contrato de Trabajo y sus Modalidades, tiene como principal objetivo que el alumnado reconozca el contenido referente al concepto del contrato de trabajo, la forma y duración, el periodo de prueba, la actual reforma laboral y las nuevas modalidades de contratación.

Todo esto teniendo en consideración el Estatuto de los Trabajadores, concretado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. De la misma manera, también se tiene en consideración la regulación del Convenio Colectivo de

Hostelería y Turismo de Cataluña según la Resolución TSF/1122/2021, de 22 de marzo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo interprovincial del sector de la industria de hostelería y turismo de Cataluña.

Por otro lado, de igual modo se procederá a que el alumnado se conciencie de conceptos relacionados con la igualdad de género como la brecha salarial, la diferencia de proyección empresarial por géneros en el ámbito de la dirección de cocina, la feminización laboral, el techo de cristal y la conciliación entre la vida familiar y laboral.

Se quiere dejar constancia de que la unidad se elabora incorporando metodologías activas, participativas e innovadoras con tal de conseguir una enseñanza-aprendizaje más activa, completa y basada en el aprendizaje significativo. De igual manera, la unidad busca promover la conciencia del alumnado sobre la importancia práctica de los contenidos, incrementar la motivación de este y promover el bienestar insertando la inteligencia emocional a parte de otras competencias y atender la diversidad y las necesidades educativas de los alumnos y alumnas.

Por otro lado, añadir que en la elaboración de la unidad se ha considerado el reciente e importante cambio en la normativa laboral con la aprobación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Esta nueva norma ha modificado la tipología de contratos de trabajo y las características de estos de tal manera que estas modificaciones se reflejan en el desarrollo de la unidad.

Asimismo, destacar que la elección de esta unidad ha venido dada a que se considera imprescindible y esencial que el alumnado sea conocedor del funcionamiento de la norma laboral, de los contratos laborales y de las diferentes tipologías de estos y se

conciencia de los cambios que se han producido en las nuevas modalidades de contratación. Asimismo, este debe ser conocedor de que le pueden suponer estos cambios como trabajador y trabajadora a nivel laboral y personal.

Cabe remarcar que la unidad didáctica se elabora de acuerdo al Real Decreto 687/2010, de 20 de mayo, por el que se establece el título de Técnico Superior en Dirección de Cocina y se fijan sus enseñanzas mínimas, el Decreto 50/2014, de 8 de abril, por el cual se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior de dirección de cocina. DOGC núm.6601 y la ORDEN EDU/119/2021, de 28 de mayo, por la que se establece el calendario escolar del curso 2021-2022 para los centros educativos no universitarios de Cataluña.

También será de aplicación para la elaboración de la unidad la 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 diciembre, BOE 340.

4.2 Elementos curriculares

En este apartado se detallan los elementos curriculares de la unidad didáctica, estos son: la competencia general del título, las competencias profesionales, personales y sociales, los objetivos generales asociados, los resultados de aprendizaje, los criterios de evaluación y por último los contenidos y objetivos didácticos.

De tal manera, según el artículo 4 del Real Decreto 687/2010, de 20 de mayo, por el que se establece el título de Técnico Superior en Dirección de Cocina y se fijan sus enseñanzas mínimas, la **competencia general** de este título consiste en dirigir y organizar la producción y el servicio en cocina, determinando ofertas y recursos, controlando las actividades propias del aprovisionamiento, producción y servicio,

cumpliendo los objetivos económicos, siguiendo los protocolos de calidad establecidos y actuando según normas de higiene, prevención de riesgos laborales y protección ambiental.

En cuanto a las **competencias profesionales, personales y sociales** de este título, ubicadas en el artículo 5 del Real Decreto 687/2010, de 20 de mayo, por el que se establece el título de Técnico Superior en Dirección de Cocina y se fijan sus enseñanzas mínimas en la unidad se trabaja la siguiente:

- t) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.

Por otro lado, en cuanto a los **objetivos generales asociados** del título ubicados en el artículo 9, en la unidad se persigue el siguiente objetivo:

- w) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo de la sociedad, teniendo en cuenta el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

En referencia a los **resultados de aprendizaje** del módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL), ubicados en el Anexo 1 del Real Decreto 687/2010, de 20 de mayo, por el que se establece el título de Técnico Superior en Dirección de Cocina y se fijan sus enseñanzas mínimas en la unidad se trabaja el siguiente:

- RA3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.

Por otro lado, también teniendo en consideración el título, los **criterios de evaluación** de la unidad relacionados con el resultado de aprendizaje 3 y que medirán su ejecución, son:

- d) Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.
- i) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de Técnico Superior en Dirección de Cocina.
- e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.

A continuación, se resumen y clarifican en una tabla los elementos descritos anteriormente.

Tabla 9

Elementos curriculares I

ELEMENTOS CURRICULARES	
COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES	
t)	
OBJETIVOS GENERALES ASOCIADOS	
w)	
RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RA)	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
RA3	d) i) e)

Nota. Elaboración propia.

Asimismo, remarcar que los **contenidos didácticos** que se imparten en la presente unidad didáctica, basados en los contenidos del bloque 3 de contratación del Decreto 50/2014, de 8 de abril, por el cual se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior de dirección de cocina. DOGC núm.6601, son los siguientes:

1. El concepto del contrato de trabajo.
2. La forma y duración del contrato de trabajo.
3. El período de prueba.
4. El Estatuto de los Trabajadores y la regulación del Convenio Colectivo de Hostelería y Turismo de Cataluña.
5. La reforma laboral y el concepto de causalidad.
6. Las modalidades de contratación: los contratos formativos, temporales, a tiempo parcial y de relevo y los indefinidos.
7. La brecha salarial y la proyección empresarial en el ámbito de la dirección de cocina.
8. Los conceptos de la feminización laboral, el techo de cristal y la conciliación entre la vida familiar y laboral.

Por último, los **objetivos didácticos** de la unidad, estrechamente relacionados con los contenidos didácticos anteriormente descritos se detallan a continuación:

1. Conocer el concepto, la forma, la duración y el periodo de prueba del contrato de trabajo.
2. Identificar y analizar el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de Hostelería y Turismo de Cataluña.

3. Conocer la reforma laboral y el concepto de causalidad.
4. Distinguir las modalidades de contratación y observar ejemplos de contratos.
5. Concienciar sobre la brecha salarial y la proyección empresarial en el ámbito de la dirección de cocina.
6. Sensibilizar sobre la feminización laboral, el techo de cristal y la conciliación entre la vida familiar y laboral.

Tabla 10*Elementos curriculares II*

ELEMENTOS CURRICULARES	
CONTENIDOS DIDÁCTICOS	OBJETIVOS DIDÁCTICOS
1. El concepto del contrato de trabajo.	1. Conocer el concepto, la forma, la duración y el periodo de prueba del contrato de trabajo.
2. La forma y duración del contrato de trabajo.	2. Identificar y analizar el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de Hostelería y Turismo de Cataluña.
3. El período de prueba.	3. Conocer la reforma laboral y el concepto de causalidad.
4. El Estatuto de los Trabajadores y la regulación Convenio Colectivo de Hostelería y Turismo de Cataluña.	4. Distinguir las modalidades de contratación y observar ejemplos de contratos.
5. La reforma laboral y el concepto de causalidad.	5. Concienciar sobre la brecha salarial y la proyección empresarial en el ámbito de la dirección de cocina.
6. Las modalidades de contratación: los contratos formativos, temporales, a tiempo parcial y de relevo y los indefinidos.	6. Sensibilizar sobre la feminización laboral, el techo de cristal y la conciliación entre la vida familiar y laboral.
7. La brecha salarial y la proyección empresarial en el ámbito de la dirección de cocina.	
8. Los conceptos de la feminización laboral, el techo de cristal y la conciliación entre la vida familiar y laboral.	

Nota. Elaboración propia.

4.3 Elementos didácticos

Este apartado se centra en desarrollar los elementos didácticos transversales que se trabajan en la unidad.

Son muchos y variados los **elementos transversales** que se pueden relacionar con los bloques temáticos y las unidades temáticas del módulo de FOL, no obstante, la presente unidad didáctica se centra en los siguientes:

- 1.- Educación moral y cívica.
- 2.- Educación para la igualdad entre los géneros.
- 4.- Responsabilidad social del empresario.
- 5.- Educación en las nuevas tecnologías.
- 6.- Habilidades comunicativas.
- 7.- Inteligencia emocional.
- 8.- Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030.

En cuanto a la interdisciplinariedad se quiere destacar que estos elementos transversales se trabajan exclusivamente en el módulo de FOL.

Por otro lado, las **competencias clave** en las que se fundamenta la unidad didáctica son las siguientes:

- Competencias lógicas.
- Competencias interpersonales, interculturales y sociales, y competencia cívica.
- Competencias digitales
- Competencias habilidades comunicativas.

Tabla 11*Elementos didácticos*

ELEMENTOS DIDACTICOS		
ELEMENTOS TRANSVERSALES	INTERDISCIPLINARIEDAD	COMPETENCIAS CLAVE
1.- Educación moral y cívica	Exclusivo del módulo profesional de FOL	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias lógicas • Competencias interpersonales, interculturales y sociales, y competencia cívica • Competencias digitales. • Competencias habilidades comunicativas
2.- Educación para la igualdad entre los géneros		
3.- Responsabilidad social del empresario		
4.- Educación en las nuevas tecnologías		
5.- Habilidades comunicativas		
6.- Inteligencia emocional		
7.-Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030		

Nota: elaboración propia

Asimismo, los **recursos didácticos** que se necesitan para el desarrollo de la unidad, que se dividen en personales, materiales y espacios y agrupamientos se describen a continuación:

- Personales: Profesor o profesora FOL, profesional de la rama de hostelería y turismo que realiza la charla en el aula.
- Materiales: proyector, pizarra del aula, libros de texto: editorial Macmillan, recursos TIC, para la realización del aprendizaje basado en juegos o gamificación se utiliza la plataforma Educaplay.

- Espacios y agrupamientos: las diferentes sesiones se realizan en el aula asignada para el grupo, se forman grupos de 5 alumnos y alumnas para el desarrollo de las actividades de aprendizaje cooperativo.

Tabla 12*Recursos didácticos*

RECURSOS		
PERSONALES	MATERIALES	ESPACIOS AGRUPAMIENTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Profesor/a FOL • Profesional charla 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector • Pizarra • Libros de texto: editorial Macmillan • Recursos TIC • Plataforma Educaplay 	<ul style="list-style-type: none"> • Aula del grupo clase • Actividades cooperativas: grupos de 5

Nota. Elaboración propia.

4.4 Atención a la Diversidad e inclusión

Por lo que se refiere a la atención a la diversidad y la atención al alumnado con necesidades educativas específicas (ACNEAE) se determinan los criterios de actuación considerando la siguiente normativa: artículo 81 de la Ley 12/2009, de 10 de julio, de Educación de Cataluña (LEC). Por otro lado, también se considera el Decreto 150/2017, de 17 de octubre, de la atención educativa al alumnado en el marco de un sistema educativo inclusivo.

Las actuaciones de apoyo de atención a la diversidad de la unidad consisten en adaptar y/o ampliar los contenidos según las necesidades educativas del alumnado.

Asimismo, las actividades de ampliación se fundamentan en incrementar los contenidos según los intereses del alumnado que requiera esta ampliación. Se procederá a ampliar la parte del derecho laboral, del contrato de trabajo, la reforma laboral, las modalidades de contrato, etc.

Por otro lado, las medidas concretas que se toman para el alumnado con necesidades educativas de apoyo específico son:

- Supervisar las actividades diarias.
- Realizar muchas clarificaciones de los contenidos.
- Planificar los trabajos del alumno o alumna adaptados y proporcionarle la información que necesite.
- Las actividades y explicaciones se adaptan al ritmo y necesidades educativas del alumnado.
- Reorganizar el espacio según las necesidades del alumnado, especialmente para que el estudiante con discapacidades físicas o sensoriales este mejor ubicado y pueda trabajar con más autonomía.
- Para favorecer la interculturalidad y la integración también se promueve la posibilidad de tutoría entre el alumnado recién llegado y alumnado del grupo clase. La tutoría se puede adaptar también con el alumnado con otras necesidades educativas específicas y alumnado del grupo clase si se considera que esto podría beneficiarles.

- También mediante las actividades de aprendizaje cooperativo se pretende mejorar el ambiente del grupo y proporcionar apoyo al alumnado que lo necesite. Los alumnos y alumnas dispondrán del acompañamiento y apoyo del resto de compañeros, para así integrar todas las capacidades y habilidades en el grupo y formar buenas sinergias.
- Pedir apoyo a asociaciones que apoyen a determinados tipos de discapacidades o necesidades y recurrir a los servicios especializados del Departament d'Ensenyament de Catalunya.

Cabe destacar que en la presente programación tiene mucha relevancia la acción tutorial y el plan de acción tutorial. En casos necesarios se colabora con las familias y se fomenta el desarrollo personal, social, emocional y moral del alumnado.

A continuación, se expone una tabla resumen con los elementos más importantes del apartado.

Tabla 13*Atención a la diversidad*

ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD	
General	ACNEAE
<p><u>Actuaciones de apoyo</u>: se adaptan y/o se amplían los contenidos según las necesidades educativas del alumnado.</p> <p><u>Actividades de ampliación</u>: se amplían los contenidos según los intereses del alumnado que requiera esta ampliación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisar actividades diarias. • Realización clarificaciones contenidos. • Planificar trabajos del alumno o alumna adaptados y proporcionar información necesaria. • Reorganizar el espacio. • Tutoría entre el alumnado recién llegado o alumnado ACNEAE y alumnado del grupo clase. • Actividades de aprendizaje cooperativo • Mucha importancia acción tutorial y plan de acción tutorial. • Pedir apoyo a asociaciones especializadas y al Departament d'Ensenyament.

Nota. Elaboración propia.

4.5 Desarrollo de sesiones

En este apartado se realiza el desarrollo de las sesiones, los contenidos y las actividades de la presente unidad.

Para el desarrollo de la unidad, como se ha explicado anteriormente, se realizan un total de 10 sesiones de 55 minutos. Los contenidos de las sesiones se detallan a continuación:

En la **1ª sesión** el profesor o profesora comenta el nombre de la unidad y el índice de contenidos de la misma. A continuación, se realiza una actividad con la metodología visual thinking, en la que en 10 minutos el alumnado debe dibujar que son para él los conceptos nombrados. Seguidamente algunos alumnos y alumnas lo exponen y se realiza un debate en el aula. Se quiere remarcar que esta actividad también se realiza como una evaluación diagnóstica, donde el docente puede comprobar el grado de conocimientos del alumnado.

En la **2ª sesión** el profesor o profesora explica los contenidos del contrato de trabajo, en concreto: el concepto de contrato de trabajo, la forma, la duración y el periodo de prueba de los contratos laborales.

Por otro lado, en la **3ª sesión**, mediante la técnica del aprendizaje cooperativo los alumnos y alumnas se agrupan y realizan el análisis del Estatuto de los Trabajadores y del Convenio Colectivo de Hostelería y Turismo de Cataluña. Esta actividad también tiene elementos del aprendizaje basado en problemas o ABP. Además, estos deben realizar un documento con los elementos destacables relacionados con el contrato de trabajo.

En la **4ª sesión** se realiza la visualización de un vídeo Stop Motion llamado “la reforma laboral en 2 minutos”, que sintetiza los contenidos que se imparten en las siguientes sesiones. El video Stop Motion se puede encontrar en el Anexo E del presente trabajo. A continuación, el profesor o profesora procede a explicar brevemente la reforma laboral, la causalidad de los contratos y una parte de las nuevas modalidades de contratos laborales, concretamente los contratos formativos.

En la **5ª sesión** se desarrolla la explicación de contenidos de las nuevas modalidades de contratación, en concreto se explican los contratos temporales y los contratos a tiempo parcial y de relevo. Al finalizar la explicación los alumnos y alumnas deben realizar unas actividades de gamificación mediante la plataforma Educaplay. Estas actividades se encuentran en el Anexo C del presente trabajo.

En la **6ª sesión** se realiza la explicación de contenidos de las nuevas modalidades de contratación, concretamente de la última modalidad que falta por explicar: los contratos indefinidos. Se exponen ejemplos reales de contratos en el aula. Al finalizar, los

alumnos y alumnas deben realizar unas actividades de gamificación mediante la plataforma Educaplay. Estas actividades se encuentran en el Anexo C del presente trabajo.

Por otro lado, en la **7ª sesión** el profesor o profesora procede a explicar conceptos basados en la igualdad de género y la coeducación como la brecha salarial y la proyección empresarial en el ámbito de la cocina, el techo de cristal y la conciliación entre la vida familiar y laboral. A continuación, se realiza un debate en el aula.

Se le comenta al alumnado la posibilidad de elaborar como actividad complementaria una breve reseña sobre una parte de un episodio del programa MasterChef englobando los conceptos tratados en la unidad y poniendo también hincapié en el trabajo en equipo y la delegación. El enlace con el episodio y las indicaciones se puede encontrar en el Anexo D del presente trabajo.

En la **8ª sesión** los alumnos y alumnas mediante el aprendizaje cooperativo realizan una actividad en la que deben escoger un tema de los explicados en la anterior sesión, profundizar y desarrollarlo en un trabajo.

Por otro lado, **en la 9ª sesión**, los alumnos y alumnas exponen sus trabajos mediante una presentación en el aula. A continuación, se realiza una actividad complementaria que consiste en que una exalumna del centro que es directora de cocina procede a explicar su propia experiencia y se realiza un debate en el aula.

Por último, en la **10ª sesión** el alumnado completa una prueba tipo test de 20 preguntas con los contenidos de la unidad didáctica. El modelo de examen o prueba se puede encontrar en el Anexo B del presente trabajo.

A continuación, se adjunta una tabla con la información de las sesiones resumida y más clarificada:

Tabla 14

Sesiones, actividades, contenidos y metodologías

SESIONES	ACTIVIDADES	CONTENIDOS	METODOLOGIAS
1	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de contenidos • Debate • Evaluación diagnóstica 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación contenidos de la unidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Visual thinking.
2	<ul style="list-style-type: none"> • Clase magistral 	<ul style="list-style-type: none"> • El contrato de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Explicación
3	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis ET y Convenio Colectivo • Elaboración documento 	<ul style="list-style-type: none"> • ET y Convenio Colectivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje cooperativo • Aprendizaje basado en problemas
4	<ul style="list-style-type: none"> • Visualización video Stop Motion • Clase magistral 	<ul style="list-style-type: none"> • Reforma laboral, causalidad y modalidades de contratos 	<ul style="list-style-type: none"> • Explicación
5 y 6	<ul style="list-style-type: none"> • Clase magistral • Visualización contratos • Juego 	<ul style="list-style-type: none"> • Modalidades de contratos 	<ul style="list-style-type: none"> • Explicación • Gamificación
7 y 8	<ul style="list-style-type: none"> • Clase magistral y debate • Reseña MasterChef. • Trabajo igualdad de género 	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptos igualdad de género 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje cooperativo
9	<ul style="list-style-type: none"> • Presentaciones trabajo igualdad de género • Charla y debate 	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptos igualdad de género 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje cooperativo • Actividad complementaria
10	<ul style="list-style-type: none"> • Examen tipo test 	<ul style="list-style-type: none"> • Contenidos unidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación

Nota. Elaboración propia.

4.6 Metodología

En esta unidad didáctica se desarrollan diferentes metodologías de enseñanza-aprendizaje, de tal manera en el presente apartado se explican las metodologías utilizadas en las actividades y sesiones y los elementos transversales y competencias que se desarrollan con estas.

De acuerdo con el modelo curricular basado en competencias, del Decreto 284/2011, de 1 de marzo, de ordenación general de la formación profesional inicial, se han de incorporar metodologías activas e innovadoras que permitan desarrollar estrategias para que el alumnado aprenda a utilizar una serie de recursos (conocimientos, habilidades y actitudes) para resolver situaciones y problemas profesionales del módulo y la profesión.

Por este motivo y creyendo firmemente en tal necesidad se aplican unas estrategias metodológicas, mediante actividades formativas, para que el alumnado adquiera y aplique autónomamente los conocimientos y potenciar así las competencias. De tal forma se desarrollan metodologías activas y participativas, con una perspectiva constructivista de la educación y que tienen en cuenta los principios del aprendizaje significativo, el aprendizaje funcional y globalizador, el aprendizaje activo, la individualización y el aprender a aprender.

Se entienden las metodologías activas e innovadoras como una herramienta de motivación extrínseca e intrínseca y de participación, centradas en el alumnado y que construyen conocimiento. Estas contribuyen a darle un papel activo y protagonista al alumnado proporcionándole autonomía y conciencia y transformando así el tradicional

rol pasivo de este. De tal manera, se promueve un papel activo y una mayor implicación del alumnado para incrementar su estimulación y motivación.

Se utilizan diferentes medios con la finalidad de que todos los alumnos y alumnas tengan la oportunidad de entender los contenidos de la unidad de la manera que les resulte más sencillo. Todo esto teniendo en cuenta la Teoría de las inteligencias múltiples, con el objetivo de poner en valor la fortaleza de todo el alumnado.

En concreto para implementar el aprendizaje activo en la unidad didáctica se usan la metodología del aprendizaje cooperativo, el aprendizaje basado en el juego (ABJ) o gamificación, el visual thinking y el aprendizaje basado en problemas o ABP además de clases interactivas donde el alumnado tiene el protagonismo.

En primer lugar, la metodología del visual thinking se trabaja en la primera sesión de manera introductoria, con tal de contribuir a mejorar la creatividad y la clarificación de conceptos y generar el pensamiento racional. Con esta metodología se trabajan los elementos transversales de las habilidades comunicativas y las competencias clave de habilidades comunicativas y competencias lógicas. Esta actividad también se realiza como una evaluación diagnóstica, donde el docente puede comprobar el grado de conocimientos del alumnado.

En segundo lugar, el aprendizaje cooperativo se trabaja con la actividad del análisis del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de Hostelería y Turismo de Cataluña, que contiene también elementos de la metodología del aprendizaje basado en problemas (ABP) con la interpretación de normativa de forma autónoma por el alumnado. Además, el aprendizaje cooperativo se practica con la

actividad de conceptos coeducativos y basados en la igualdad de género y la posterior exposición.

Mediante el aprendizaje cooperativo se contribuye a motivar al alumnado y a potenciar el trabajo en equipo y la delegación, muy importantes en el ámbito de la hostelería y cocina. Con estas actividades se trabajan principalmente los elementos transversales de educación moral y cívica, la educación para la igualdad entre los géneros, la responsabilidad social del empresario, las habilidades comunicativas y la inteligencia emocional. Además de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de salud y bienestar e igualdad de género. También se trabajan todas las competencias claves anteriormente descritas: competencias lógicas, competencias interpersonales, interculturales y sociales, y competencia cívica, competencias digitales y competencias habilidades comunicativas.

En tercer lugar, el aprendizaje basado en el juego (ABJ) o gamificación se trabaja con actividades para reforzar los conceptos mediante la plataforma Educaplay. Principalmente con esta actividad se desarrollan los elementos transversales de la educación moral y cívica, la responsabilidad social del empresario y la educación en las nuevas tecnologías, además de las competencias clave lógicas y digitales.

Por otro lado, para darle un enfoque más práctico a la unidad, se facilitan modelos de contrato de trabajo y se cuenta con la actividad complementaria de la charla de una directora de cocina. Además, de esta manera, se promueve conocer de primera mano realidades relacionadas con los contenidos del módulo de FOL.

Asimismo, se incentiva al alumnado para la participación en el aula y en los debates después de las respectivas actividades con tal de promover el pensamiento crítico.

También se le comenta al alumnado la posibilidad de hacer como actividad complementaria una breve reseña sobre un episodio de MasterChef englobando los conceptos tratados en la unidad y poniendo también hincapié en el trabajo en equipo y la delegación. Esta actividad pretende promover la curiosidad intelectual, el pensamiento crítico y reflexión del alumnado mediante la visualización del capítulo y posterior reseña. Se trabajan principalmente los elementos transversales de la educación moral y cívica y la inteligencia emocional.

Todo esto se complementa con las clases magistrales de los contenidos didácticos de la unidad.

4.7 Evaluación

En este apartado se desarrollan los criterios y el sistema de evaluación para la Unidad Didáctica 3: El Contrato de Trabajo y sus Modalidades.

En primer lugar, en cuanto a la evaluación del alumnado, para comprobar el nivel de conocimientos, habilidades y actitudes logrado durante todo el periodo de aprendizaje de la unidad didáctica se utiliza un sistema que permite valorar el dominio de estos al inicio, durante y después del periodo. Para valorar el nivel del alumnado al inicio de la unidad didáctica se realiza una prueba diagnóstica no calificable mediante la actividad de la metodología visual thinking.

Como ya se ha comentado, la evaluación es continua, esto significa que la misma no es el resultado de una única prueba al final de la unidad didáctica correspondiente, sino el resultado de un proceso que valora varias situaciones a conseguir por el alumnado y relacionadas con los resultados de aprendizaje de los respectivos módulos profesionales.

En segundo lugar, en relación a la evaluación de la unidad didáctica el **resultado de aprendizaje** que se encuentra en el Real Decreto 687/2010, de 20 de mayo, por el que se establece el título de Técnico Superior en Dirección de Cocina y se fijan sus enseñanzas mínimas que se tiene en cuenta es el 3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones de laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo. Asimismo, los **criterios de evaluación** que se consideran son:

- d) Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.
- i) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de Técnico Superior en Dirección de Cocina.
- e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.

En tercer lugar, los **criterios de evaluación didácticos** que se valoran en la unidad son los siguientes:

1. Saber los contenidos del contrato de trabajo y distinguir las nuevas modalidades de contratación, según la reforma laboral.

2. Conocer la reforma laboral y sus principales modificaciones.
3. Ser capaz de interpretar y analizar el Estatuto de los Trabajadores (ET) y el Convenio Colectivo de Hostelería y Turismo de Cataluña.
4. Asimilar los conceptos de la brecha salarial, la proyección empresarial en el ámbito de la dirección de cocina, la feminización laboral, el techo de cristal, la conciliación entre la vida familiar y laboral y tomar conciencia.

Tabla 15*Evaluación I*

EVALUACIÓN	
RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RA) Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN (CE)	RA: 3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones de laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo. CE: d), i), e).
CRITERIOS DE EVALUACIÓN DIDÁCTICOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saber los contenidos del contrato de trabajo y distinguir las nuevas modalidades de contratación, según la reforma laboral. 2. Conocer la reforma laboral y sus principales modificaciones. 3. Ser capaz de interpretar y analizar el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de Hostelería y Turismo de Cataluña. 4. Asimilar los conceptos de la brecha salarial, la proyección empresarial en el ámbito de la dirección de cocina, la feminización laboral, el techo de cristal, la conciliación entre la vida familiar y laboral y tomar conciencia

Nota. Elaboración propia.

Por otro lado, se destaca que los **instrumentos de evaluación** que se utilizan para evaluar la unidad didáctica son:

- Evaluación diagnóstica inicial mediante la actividad visual thinking.

- Actividades individuales y grupales: actividad cooperativa ET y Convenio, actividad cooperativa igualdad de género y presentación y juegos Educaplay.
- Reseña MasterChef.
- Participación debates.
- Examen tipo test.

Relacionado con los instrumentos de evaluación anteriormente descritos, los **criterios de calificación** que se implementan en la unidad didáctica, con sus respectivos porcentajes de valor sobre el 100% son los siguientes:

- Actividad cooperativa ET y Convenio, con un valor de un 10% en la nota final de la unidad didáctica.
- Actividad cooperativa igualdad de género y presentación, con un valor de un 20% en la unidad didáctica.
- Juegos Educaplay, que tienen un valor de un 5% en la calificación final de la unidad didáctica.
- Reseña MasterChef, con un 5% de valor en la nota final de la unidad didáctica.
- Participación debates, con un total de un 20% en la nota final de la unidad didáctica. Se tiene en cuenta la actitud y compromiso del alumnado.
- Examen tipo test, con un 40% de valor en la nota final de la unidad didáctica. El modelo de examen con las preguntas se encuentra en el Anexo 2 del presente trabajo.

Por último, en cuanto a la **recuperación de la unidad didáctica**, esta se realiza al final de la Unidad Formativa 1 Incorporación al Trabajo junto con las otras unidades didácticas de la unidad formativa suspendidas. Se fija una fecha antes de la finalización del trimestre para entregar los ejercicios y realizar una prueba con las unidades pendientes de recuperar por cada alumno o alumna. Este día también realizan la prueba única aquellos alumnos o alumnas que hayan decaído en su derecho de evaluación continua por faltas de asistencia.

Como condición, se establece que es necesario obtener una nota igual o superior al 50% de cada ejercicio para superar la unidad. Aun así, el profesorado puede no aplicar este criterio siempre que la suma total de las pruebas realizadas llegue al 50% del total de la unidad teniendo en cuenta la evolución individual del alumno o alumna en el desarrollo de la misma.

Se remarca que solo hace falta recuperar las partes de la unidad didáctica en las que la nota no llegue al 50% del valor. En función de la evolución general del alumno o alumna la recuperación podrá consistir en realizar un ejercicio de refuerzo de la parte suspendida.

A parte de la recuperación descrita, se realiza una segunda convocatoria, es decir, que el alumnado dispone de tres opciones para cada curso académico: primera convocatoria, recuperación y segunda convocatoria. La segunda convocatoria consiste en una prueba con las partes que tiene pendiente de recuperar el alumnado.

Tabla 16*Evaluación II*

EVALUACIÓN	
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	CRITERIOS DE CALIFICACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación diagnóstica mediante visual thinking (No calificable) • Actividades individuales y grupales: actividad cooperativa ET y Convenio, actividad cooperativa igualdad de género y presentación y juegos Educaplay • Reseña MasterChef • Participación debates • Examen tipo test 	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad cooperativa ET y Convenio 10% • Actividad cooperativa igualdad de género y presentación 20% • Juegos Educaplay 5% • Reseña MasterChef 5% • Participación debates 20% • Examen tipo test 40%
ACTIVIDADES DE RECUPERACIÓN	
<p>Recuperación de las unidades didácticas al final de la Unidad Formativa 1 antes de su finalización.</p> <p>A parte, se realiza una segunda convocatoria.</p>	

Nota. Elaboración propia.

5. Posibilidades de proyectos de investigación educativa y prospección de futuro

Después de haber realizado el análisis y la elaboración de los apartados anteriores, se plantean dos vías de investigación y de prospección de futuro que se desarrollan a continuación.

Como primera posibilidad de proyecto de investigación educativa y prospección de futuro, se propone la indagación en la motivación del alumnado de FOL y la incorporación de la inteligencia emocional en el módulo, también para promover la motivación y el bienestar del alumnado.

Uno de los principales problemas que se encuentra en la impartición del módulo de FOL, es la falta de motivación e implicación del alumnado. Como ya se ha comentado en el desarrollo de los apartados anteriores podemos encontrarnos en el aula la situación que algunos autores nombran como amotivación.

Se entiende la amotivación como la falta de motivación en la realización de una tarea o en este caso en la realización de un módulo. Como explican Supervía y Salavera (2018), esta amotivación implica una escasa valoración del módulo y las tareas, ausencia de control en la conducta o, incluso, percepción de incompetencia e inoperancia para llevarlo a cabo de manera satisfactoria.

Se observa que el alumnado se muestra implicado para la realización de otros módulos del ciclo más relacionados estrictamente con el ámbito profesional, que en este caso sería el ámbito de la hostelería y turismo. No obstante, esta motivación decae con el módulo formativo transversal de FOL.

Un ejemplo más concreto de objeto de investigación podría ser comprobar el grado de influencia de las metodologías activas y de la inteligencia emocional en la motivación y el bienestar del alumnado de FOL.

Por otro lado, como segunda posibilidad de investigación o prospección de futuro otra vía que se podría estudiar es como, cuando y de qué manera se implementan las TIC en las aulas y como conseguir el uso responsable de estas en los centros educativos. Actualmente se identifican distracciones del alumnado por parte de estímulos que provienen de los dispositivos tecnológicos, como smartphones, tabletas y ordenadores portátiles, este hecho dificulta el aprendizaje significativo del alumnado.

De esta manera, la investigación podría indagar en el uso responsable de la tecnología en los centros educativos para favorecer el aprendizaje significativo y real del alumnado.

Como concretan Atarama y Cortez (2015) se debe identificar cuando el uso de la tecnología se convierte en una distracción que puede evitar la concentración y una adecuada atención en las clases, la deficiencia en la comunicación y el aislamiento del alumnado debido a la gran cantidad de estímulos que genera. Esto supone la necesidad actual de implementar educación sobre el uso responsable de la tecnología en el aula.

Un posible objeto de investigación podría ser la comparación entre aulas educativas más permisivas con el uso de los smartphones y tabletas para utilizaciones no académicas con otras aulas con un uso más restrictivo y los resultados académicos del alumnado. Para comprobar en que grado el mal uso de estas tecnologías influye en los resultados académicos.

6. Conclusiones

Después de haber realizado las practicas docentes en el Institut Escola d'Hoteleria i Turisme de Cambrils y de haber redactado el presente Trabajo Fin de Máster se han podido extraer las diferentes conclusiones que se exponen a continuación.

Primero de todo, se pone énfasis en se ha desarrollado la unidad didáctica denominada Unidad Didáctica 3: El Contrato de Trabajo y sus Modalidades, a causa de que los elementos de la unidad se consideran esenciales y muy importantes para el día a día de los trabajadores y trabajadoras. También se ha escogido esta unidad teniendo en cuenta el cambio reciente de la normativa laboral con la aprobación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Dado que esta nueva norma ha modificado la tipología de contratos de trabajo y características de estos y se tiene la consideración de que el alumnado debe de estar actualizado y ser consciente de estos cambios.

La primera conclusión a la que se ha llegado es a la necesidad de generar, por parte de los docentes, procesos de enseñanza-aprendizaje activos, participativos e inclusivos que atiendan a la diversidad y a las necesidades educativas del alumnado y que pongan al alumnado en el centro de todas las intervenciones.

Por otro lado, la segunda conclusión extraída es la falta de motivación o amotivación del alumnado en el módulo de FOL. Este tema me parece preocupante, ya que la falta de motivación significa también que el alumnado no es consciente de la importancia del módulo, de tener unas nociones básicas del ámbito laboral y de su utilidad práctica tanto en la vida personal como profesional. Como una manera de

reducir la falta de motivación entre el alumnado se ha valorado la aplicación de las metodologías activas y la innovación.

Asimismo, se debe destacar que desde de mi punto de vista el sistema educativo y el profesorado tienen la obligación de intervenir y de buscar alternativas para poder combatir la amotivación.

Por otro lado, la tercera conclusión que se extrae de la realización de este trabajo es la importancia de la inteligencia emocional tanto en los contenidos de FOL, como de manera transversal en los centros para el bienestar y la práctica personal, social y laboral del alumnado. También se considera sumamente importante trabajar las diferentes competencias.

Por último, la cuarta conclusión que se ha extraído es la necesidad de la implementación de la educación y pedagogía en los centros sobre el uso responsable de las nuevas tecnologías en las aulas. Esta necesidad surge a causa de que el mal uso de estas supone un estímulo externo, una distracción, la falta de concentración y como consecuencia la deficiencia del aprendizaje real del alumnado de FOL.

Me parece importante añadir que con la realización del presente Trabajo Fin de Máster he descubierto la importancia de la programación y planificación para el ejercicio docente, ya que es un elemento esencial y necesario para articular una enseñanza de calidad. Mediante este trabajo he podido aprender, conocer en profundidad y poner en práctica estas tareas tan importantes para mi futuro desarrollo profesional.

A modo de conclusión, se quiere destacar que desde un punto de vista personal haber cursado el máster del profesorado y realizar la elaboración del presente Trabajo

Fin de Máster, ha remarcado y acentuado mi vocación por la docencia, por la creatividad y la innovación, por la atención a la diversidad, la participación y el aprendizaje activo y por el bienestar, convirtiendo en esto mi filosofía docente.

7. Referencias bibliográficas

- Ajuntament de Cambrils. (2022) *Institut Escola Hoteleria i Turisme*
https://www.cambrils.cat/ensenyament/instituts/instituts-al-municipi/copy2_of_institut-escola-d-hoteleria-i-turisme
- Atarama T. y Cortez C. (2015) La gestión de la reputación digital en las universidades: Twitter como herramienta de la comunicación reputacional en las universidades peruanas. *Revista electrónica Journal of Communication*. (14), 26-47
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5223790>
- Besalú, X. (2002). Diversidad cultural y educación. *Estudios sobre Educación*, (6), 145-145.
- Bisquerra Alzina, R. (2005). La educación emocional en la formación del profesorado. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*. 19 (3), 95-114
- Botello H. y López A. (2014) La influencia de las TIC en el Desempeño Académico: evidencia de la prueba PIRLS en Colombia 2011. *Revista electrónica Academia y Virtualidad*. 7 (2) <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5061044.pdf>
- Burgueño, J. (2016). Una chispa pedagógica. *Padres y Maestros / Journal of Parents and Teachers*, (368), 47-52. <https://doi.org/10.14422/pym.i368.y2016.008>
- Cotnoir, C., Paton, S., Peters, L., Pretorius, C. y Smale, L. (2014). The Lasting Impact of Influential Teachers. *Presentación en línea*.
- García, J. G. (2020). El constructivismo en la educación y el aporte de la teoría sociocultural de Vygotsky para comprender la construcción del conocimiento en

el ser humano. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.

<https://doi.org/10.46377/dilemas.v32i1.2033>

Gardner, H. (1995). *Inteligencias múltiples: la teoría en la práctica*. Paidós.

Gardner, H. E. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Book.

Goleman, D. (1995). *La inteligencia emocional en la práctica*. Kairós.

Holguín, G. R. R. (2019). Prácticas Inclusivas e Interculturales destinadas al Alumnado recién llegado de otros Países a Cataluña. *Revista Científica*, 4 (14), 163-181.

Institut Escola d'Hoteleria i Turisme de Cambrils (2021a). *Normas de Organización y Funcionamiento del Centro (NOFC)*. 1-62

Institut Escola d'Hoteleria i Turisme de Cambrils (2021b). *Programación General Anual Institut Escola d'Hoteleria i Turisme de Cambrils*. 1-49

Institut Escola Hoteleria i Turisme de Cambrils (2020). *Proyecto Educativo de Centro Institut Escola d'Hoteleria i Turisme de Cambrils*. 1-22

Institut Escola Hoteleria i Turisme de Cambrils (2021c). *Proyecto Lingüístico de Centro*. 1-14.

Institut Escola d'Hoteleria i Turisme de Cambrils (2022, 29 de abril)

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

Labrador Piquer, M. J. y Andreu Andrés, M. (2008). *Metodologías Activas*. Editorial de la UPV.

Leal, A. (2011). La inteligencia emocional. *Digital Innovacion y experiencias educativas*, 39, 1-12.

- López, C. P. y Gutiérrez, C. L. (2002). El espacio como elemento facilitador del aprendizaje: una experiencia en la formación inicial del profesorado. *Pulso: revista de educación*, (25), 133-146.
- Martínez Gracia, R. (2020). *El pensamiento visual como metodología para incentivar la motivación del alumnado de FOL* [Tesis de Máster]. Archivo Digital.
<http://hdl.handle.net/10952/4384>
- Muntaner Guasp, J. J., Pinya Medina, C., y Mut Amengual, B. (2020). El impacto de las metodologías activas en los resultados académicos. *Profesorado: revista de curriculum y formación del profesorado*.
<https://doi.org/10.30827/profesorado.v24i1.8846>
- Pérez, M. (2016). La Educación Intercultural. *Revista Scientific*, 1(2), 162-180.
<https://doi.org/10.2939/scientific.issn.2542-2987.2016.1.2.10.162-180>
- Usán Supervía, P., y Salavera Bordás, C. (2018). Motivación escolar, inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de educación secundaria obligatoria. *Actualidades en psicología*, 32(125), 95-112.

8. Referencias legislativas

Acuerdo GOV/153/2018, de 20 de diciembre, por el cual se establece la composición de la Comisión Rectora del Sistema de Formación y Calificación Profesionales.

DOGC núm. 7775.

Acuerdo GOV/232/2006, de 27 de diciembre, en relación con las condiciones laborales del profesorado de educación de personas adultas acordadas con la Mesa Sectorial de negociación del personal docente no universitario de la Generalitat de Catalunya. DOGC núm. 4806.

Acuerdo GOV/25/2019, de 11 de febrero, de nominación de los miembros de la Comisión Rectora del Sistema de Formación y Calificación Profesionales.

DOGC núm. 7810.

Acuerdo GOV/71/2011, de 10 de mayo, por el cual se adoptan medidas excepcionales en materia de personal docente no universitario dependiente de la Generalitat de Catalunya durante el período 2011-2015. DOGC núm. 5877.

Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978. BOE núm.311.

Decreto 102/2010, de 3 de agosto, de autonomía de los centros educativos. DOGC núm. 5686.

Decreto 119/2015, de 23 de junio, de ordenación de los enseñamientos de la educación primaria. DOGC núm. 6900.

Decreto 130/2009, de 25 de agosto, de modificación del Decreto 325/2006, de 22 de agosto, de creación de centros de formación de personas adultas ubicados en centros penitenciarios. DOGC núm. 5452.

Decreto 150/2017, de 17 de octubre de 2017, de la atención educativa al alumnado en el marco de un sistema educativo inclusivo. DOGC núm. 7477.

Decreto 187/2015, de 25 de agosto, de ordenación de los enseñamientos de la educación secundaria obligatoria. DOGC núm. 6945.

Decreto 279/2006, de 4 de julio, sobre derechos y deberes del alumnado y regulación de la convivencia en los centros educativos no universitarios de Cataluña. DOGC núm. 4670.

Decreto 284/2011, de 1 de marzo, de ordenación general de la formación profesional inicial. DOGC núm. 5830.

Decreto 50/2014, de 8 de abril, por el cual se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior de dirección de cocina. DOGC núm.6601.

Ley 10/2015, del 19 de junio, de formación y calificación profesionales. DOGC núm. 6899.

Ley 12/2009, de 10 de julio, de Educación. BOE núm. 189. DOGC núm. 5422.

Ley 13/2015, de 9 de julio, de ordenación del sistema de ocupación y del Servicio Público de Ocupación de Catalunya. DOGC núm. 6914.

Ley 27/2005, de 30 de noviembre, de fomento de la educación y la cultura de la paz. BOE núm. 287.

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 diciembre, BOE 340. (En adelante LOE modificada por LOMLOE).

Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las calificaciones y de la formación profesional.
DOGC núm. 6899.

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. BOE núm. 147.

ORDEN EDU/119/2021, de 28 de mayo, por la que se establece el calendario escolar del curso 2021-2022 para los centros educativos no universitarios de Cataluña.

Real Decreto 3/2018, de 12 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 275/2007, de 23 de febrero, por el que se crea el Observatorio Estatal de la Convivencia Escolar. BOE núm. 12.

Real Decreto 687/2010, de 20 de mayo, por el que se establece el título de Técnico Superior en Dirección de Cocina 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. BOE núm: 275

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo

Resolución TRI/874/2006, de 7 de febrero, por la cual se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de la Mesa Sectorial de personal docente no universitario en el ámbito de la Administración de la Generalitat de Catalunya DOGC núm. 4608.

Resolución TSF/1122/2021, de 22 de marzo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo interprovincial del sector de la industria de hostelería y turismo de Cataluña

9. Anexos

Anexo A. Tabla Unidad Didáctica 3: El Contrato de Trabajo y sus Modalidades

UD 3	TÍTULO: EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS MODALIDADES	SESIONES Se programan 10 sesiones de 55 minutos cada una.
BLOQUE TEMÁTICO	BLOQUE 3: CONTRATACIÓN	TEMPORALIZACIÓN: 2º trimestre. Fechas: 14/3/2022 al 4/4/2022.
JUSTIFICACIÓN	<p>La presente unidad didáctica tiene como objetivo que el alumnado reconozca el contenido referente al concepto del contrato de trabajo, la forma y duración, el periodo de prueba, la actual reforma laboral y las nuevas modalidades de contratación. Todo esto teniendo en cuenta el Estatuto de los Trabajadores y la regulación del Convenio Colectivo de Hostelería y Turismo de Cataluña.</p> <p>Además, también se procederá a que el alumnado se conciencie de conceptos como la brecha salarial, la diferencia de proyección empresarial por géneros en el ámbito de la dirección de cocina, la feminización laboral, el techo de cristal y la conciliación entre la vida familiar y laboral.</p>	
ELEMENTOS CURRICULARES		
Competencias profesionales, personales y sociales	OBJETIVOS DIDÁCTICOS	
t)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer el concepto, la forma, la duración y el periodo de prueba del contrato de trabajo. 2. Identificar y analizar el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de Hostelería y Turismo de Cataluña. Conocer la reforma laboral y el concepto de causalidad. 3. Distinguir las modalidades de contratación y observar ejemplos de contratos. 	

		<p>4. Concienciar sobre la brecha salarial y la proyección empresarial en el ámbito de la dirección de cocina.</p> <p>5. Sensibilizar sobre la feminización laboral, el techo de cristal y la conciliación entre la vida familiar y laboral.</p>
Objetivos generales asociados		
w)		
Resultados de aprendizaje	Criterios de evaluación	Contenidos didácticos
RA3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.	d) i) e)	<ol style="list-style-type: none"> 1. El concepto del contrato de trabajo. 2. La forma y duración del contrato de trabajo. 3. El período de prueba. 4. El Estatuto de los Trabajadores y la regulación Convenio Colectivo de Hostelería y Turismo de Cataluña. 5. La reforma laboral y el concepto de causalidad. 6. Las modalidades de contratación: los contratos formativos, temporales, a tiempo parcial y de relevo y los indefinidos. 7. La brecha salarial y la proyección empresarial en el ámbito de la dirección de cocina. 8. Los conceptos de la feminización laboral, el techo de cristal y la conciliación entre la vida familiar y laboral.
ELEMENTOS DIDÁCTICOS		
Elementos transversales	Interdisciplinariedad	Competencias clave
<ol style="list-style-type: none"> 1.- Educación moral y cívica. 2.- Educación para la igualdad entre los géneros. 3.- Responsabilidad social del empresario. 4.- Educación en las nuevas tecnologías. 	Exclusivo del módulo profesional de FOL.	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias lógicas. • Competencias interpersonales, interculturales y sociales, y competencia cívica. • Competencias digitales • Competencias habilidades comunicativas.

<p>5.-Habilidades comunicativas.</p> <p>6.- Inteligencia emocional.</p> <p>7.-Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030.</p>		
RECURSOS		
Personales	Materiales	Espacios Agrupamientos
<ul style="list-style-type: none"> • Profesor/a FOL • Profesional charla 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector • Pizarra • Libros de texto: editorial Macmillan. • Recursos TIC • Plataforma Educaplay 	<ul style="list-style-type: none"> • Aula del grupo clase • Actividades cooperativas: grupos de 5
ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD		
General	ACNEAE	
<p><u>Actuaciones de apoyo:</u> se adaptan y/o se amplían los contenidos según las necesidades educativas del alumnado.</p> <p><u>Actividades de ampliación:</u> se amplían los contenidos según los intereses del alumnado que requiera esta ampliación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisar actividades diarias. • Realización clarificaciones contenidos. • Planificar trabajos del alumno o alumna adaptados y proporcionar información necesaria. • Reorganizar el espacio. • Tutoría entre el alumnado recién llegado o alumnado ACNEAE y alumnado del grupo clase. • Actividades de aprendizaje cooperativo • Mucha importancia acción tutorial y plan de acción tutorial. • Pedir apoyo a asociaciones especialistas y al Departament d'Ensenyament. 	
SESIONES		

De desarrollo de contenidos			
SESIONES	ACTIVIDADES	CONTENIDOS	METODOLOGIAS
1	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de contenidos • Debate • Evaluación diagnóstica 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación contenidos de la unidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Visual thinking.
2	<ul style="list-style-type: none"> • Clase magistral 	<ul style="list-style-type: none"> • El contrato de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Explicación
3	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis ET y Convenio Colectivo • Elaboración documento 	<ul style="list-style-type: none"> • ET y Convenio Colectivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje cooperativo • Aprendizaje basado en problemas
4	<ul style="list-style-type: none"> • Visualización video Stop Motion • Clase magistral 	<ul style="list-style-type: none"> • Reforma laboral, causalidad y modalidades de contratos 	<ul style="list-style-type: none"> • Explicación
5 y 6	<ul style="list-style-type: none"> • Clase magistral • Visualización contratos • Juego 	<ul style="list-style-type: none"> • Modalidades de contratos 	<ul style="list-style-type: none"> • Explicación • Gamificación
7 y 8	<ul style="list-style-type: none"> • Clase magistral y debate • Reseña MasterChef. • Trabajo igualdad de género 	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptos igualdad de género 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje cooperativo
9	<ul style="list-style-type: none"> • Presentaciones trabajo igualdad de género • Charla y debate 	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptos igualdad de género 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje cooperativo • Actividad complementaria
10	<ul style="list-style-type: none"> • Examen tipo test 	<ul style="list-style-type: none"> • Contenidos unidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación
EVALUACIÓN			
RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RA) Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN (CE)		RA: 3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones de laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo. CE: d), i), e).	

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DIDÁCTICOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saber los contenidos del contrato de trabajo y distinguir las nuevas modalidades de contratación, según la reforma laboral. 2. Conocer la reforma laboral y sus principales modificaciones. 3. Ser capaz de interpretar y analizar el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de Hostelería y Turismo de Cataluña. 4. Asimilar los conceptos de la brecha salarial, la proyección empresarial en el ámbito de la dirección de cocina, la feminización laboral, el techo de cristal, la conciliación entre la vida familiar y laboral y tomar conciencia.
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	CRITERIOS DE CALIFICACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación diagnóstica mediante la actividad visual thinking. (No calificable) • Actividades individuales y grupales: actividad cooperativa ET y Convenio, actividad cooperativa igualdad de género y presentación y juegos Educaplay. • Reseña MasterChef. • Participación debates • Examen tipo test. 	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad cooperativa ET y Convenio 10 • Actividad cooperativa igualdad de género y presentación. 20 • Juegos Educaplay. 5 • Reseña MasterChef. 5 • Participación debates. 20 • Examen tipo test. 40
ACTIVIDADES DE RECUPERACIÓN	
<p>Recuperación de las unidades didácticas al final de la Unidad Formativa 1 antes de su finalización.</p> <p>A parte, se realiza una segunda convocatoria.</p>	

Anexo B. Examen Unidad Didáctica 3: El Contrato de Trabajo y sus Modalidades

1. ¿Cuáles son los elementos del contrato de Trabajo?
 - a) Consentimiento, objeto y causa.
 - b) Objetivo, consentimiento y causa.
 - c) Causalidad, objeto y causa.

2. La falta de capacidad plena podrá comportar la nulidad del contrato. ¿Cuáles son las situaciones posibles de capacidad?
 - a) Capacidad llana, capacidad limite e incapacidad.
 - b) Capacidad plena, capacidad limitada e incapacidad.
 - c) Capacidad plena, capacidad ilimitada e incapacidad.

3. La capacidad limitada la tienen:
 - a) Los menores de 16 años.
 - b) Los mayores de 16 años y menores de 18 años. No necesitan autorización.
 - c) Los mayores de 16 años y menores de 18 años NO emancipados. Necesitan autorización del padre, madre o tutor legal para hacer un contrato de trabajo.

4. ¿Cuáles son los trabajadores no comunitarios?
 - a) Los que viven aislados de la sociedad.
 - b) Los que no forman parte de la comunidad europea. Necesitan un visado para la entrada en el país.
 - c) Los que no forman parte de Europa.

5. ¿Cuánto dura el periodo de prueba?
 - a) 1 mes.
 - b) 6 meses.
 - c) Depende del contrato, el número de trabajadores de la empresa, la categoría profesional, etc.

6. La reforma laboral actual pretende el incremento de los contratos de trabajo:
 - a) Temporales.
 - b) Indefinidos.
 - c) A tiempo parcial.

7. Los contratos laborales están basados en el concepto de:
- La casualidad
 - La causalidad.
 - La justicia.
8. Generalmente al finalizar un contrato de trabajo de una duración determinada, excepto los de sustitución y formativos, el trabajador tiene derecho a una indemnización de __ días de salario por cada año de servicio.
- 15
 - 30
 - 12
9. ¿Qué quiere evitar la nueva reforma laboral?
- La temporalidad de los contratos y la precariedad.
 - La temporalidad de los contratos indefinidos.
 - Los contratos a tiempo parcial.
10. ¿Cuáles son las principales modalidades de contratos actuales?
- Contratos formativos, contratos temporales, contratos de sustitución y contratos indefinidos.
 - Contratos formativos, contratos temporales, contratos a tiempo parcial y de relevo y contratos indefinidos.
 - Contratos formativos, contratos temporales, contratos a tiempo parcial y de relevo, contratos de sustitución y contratos indefinidos.
11. Dentro de los contratos formativos encontramos:
- Los contratos en prácticas, remunerados o no.
 - Los contratos para la obtención de la practica profesional y los contratos en prácticas.
 - Los contratos para la obtención de la práctica profesional y los contratos de formación en alternancia.
12. Que tipo de contrato se adecua para personas que se están formando, pero no tienen la calificación y aun así reciben una remuneración económica:
- Contrato en prácticas.
 - Contrato para la formación en alternancia.

- c) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

13. Dentro de los contratos temporales encontramos:

- a) Los contratos formativos y los contratos de sustitución.
- b) Los contratos por circunstancias de la producción y los contratos de sustitución.
- c) Los contratos por circunstancias de la producción y los contratos de sustitución a tiempo parcial.

14. ¿A qué tipo de contrato se refiere el Estatuto de los Trabajadores con la siguiente definición? “trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.”

- a) Contrato temporal.
- b) Contrato indefinido fijo discontinuo.
- c) Contrato de sustitución.

15. ¿Qué tipo de contrato tiene el derecho a la llamada?

- a) Contrato temporal.
- b) Contrato indefinido fijo discontinuo.
- c) Contrato de sustitución.

16. En que situaciones se puede utilizar el contrato de sustitución:

- a) Para sustituir a una persona con reserva del lugar de trabajo, para completar una jornada reducida, para la cobertura de un trabajo durante un proceso de selección.
- b) Para sustituir a una persona que lo necesite.
- c) Para sustituir a una persona con o sin reserva del lugar de trabajo, para completar una jornada reducida, para la cobertura de un trabajo durante un proceso de selección.

17. En el contrato a tiempo parcial o de relevo los trabajadores:

- a) Pueden realizar horas extraordinarias, pero no complementarias.
- b) Pueden realizar horas complementarias, pero no extraordinarias.
- c) No pueden realizar horas ni complementarias ni extraordinarias.

18. Cuál es el concepto que hace referencia al equilibrio existente entre la vida profesional y personal de un empleado:

- a) Brecha salarial.
- b) Conciliación.
- c) Techo de cristal.

19. ¿Como definirías la brecha salarial?

- a) La diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores.
- b) La diferencia entre lo que trabaja un hombre y una mujer.
- c) La diferencia entre los salarios que se encuentran en los diferentes puntos del país.

20. La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) se modifica con la finalidad de:

- a) Condenar a los culpables de las infracciones suprimiéndole una parte de su patrimonio.
- b) Incrementar las sanciones relacionadas con los incumplimientos en materia de contratación.
- c) Disminuir las sanciones relacionadas con los incumplimientos en materia de contratación.

Anexo C: Enlaces actividades Educaplay

Actividad gamificación Educaplay contratos temporales:

https://es.educaplay.com/recursos-educativos/11826347-contractes_temporals.html

Actividad gamificación educaplay palabras contratos temporales:

https://es.educaplay.com/recursos-educativos/11826227-contractes_temporals.html

Actividad gamificación Educaplay contratos laborales 2022:

https://es.educaplay.com/recursos-educativos/11751799contractes_laborals_2022.html

Actividad gamificación Educaplay tipos de contratos laborales 2022:

https://es.educaplay.com/recursos-educativos/11751772-contractes_laborals_2022.html

Anexo D. Programa MasterChef

Enlace: <https://www.rtve.es/play/videos/masterchef/programa-4/5894852/>

Programa MasterChef. Temporada 9. Episodio 4: prueba por equipos.

La visualización tiene una duración de un total aproximado de 1 hora y se realiza del minuto 1h y 14 minutos al 2h y 12 minutos.

Anexo E. Video Reforma laboral Stop Motion

Enlace video:

<https://drive.google.com/file/d/1-Ar-Qrksze1o9HjBrelNiCox2G2VvsV/view>