Escuela Hostelería Carmona
"Maese Rodrigo"

PROGRAMACIÓN DEL MÓDULO
RECURSOS HUMANOS Y DIRECCIÓN DE EQUIPOS EN RESTAURACIÓN

CURSO 2º de DIRECCIÓN DE COCINA 2023-24

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. DELIMITACIÓN DEL MÓDULO
3. COMPETENCIA GENERAL
4. COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES
5. CUALIFICACIONES Y UNIDADES DE COMPETENCIA
6. OBJETIVOS GENERALES
   6.1 ENTORNO PROFESIONAL
7. RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN
8. UNIDADES DE TRABAJO A PARTIR DE LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE
9. UNIDADES DE TRABAJO
10. RESUMEN DE LA TEMPORALIZACIÓN DE LAS UNIDADES DE TRABAJO
11. METODOLOGÍA
12. MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS
13. EVALUACIÓN
    13.1 CRITERIOS DE EVALUACIÓN
    13.2 CRITERIOS DE CALIFICACIÓN
    13.3 INSTRUMENTOS Y PONDERACIÓN DE LOS RA Y CE
    13.4 ACTIVIDADES DE RECUPERACIÓN
    13.5 EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE
14. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD
15. TEMAS TRANSVERSALES
16. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y EXTRAESCOLARES
17. ACTIVIDADES DE FOMENTO A LA LECTURA

1. INTRODUCCIÓN

A través de este documento establecemos la planificación del módulo de Recursos Humanos y Dirección de Equipos en Restauración, dirigido a un grupo de alumnos y alumnas que están cursando el primer curso del Ciclo Formativo de Grado Superior de Dirección de Cocina, en el Instituto de Enseñanza Secundaria MAESE RODRIGO de CARMONA (Sevilla)

La ordenación de las enseñanzas correspondientes al Título de Formación Profesional de Técnico Superior de Dirección de Cocina en la Comunidad Autónoma de Andalucía la establece la **Orden de 16 de junio de 2011**.

La duración del Ciclo Formativo de Dirección de Cocina es de **2000 horas** y forma parte de la Formación Profesional Inicial de Grado Superior.

El Módulo Profesional **Recursos Humanos y Dirección de Equipos en Restauración** contribuye a alcanzar la Competencia General del título:

"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".

Este módulo tiene una duración de **63 horas** y se imparte en el primer curso del ciclo formativo. Las horas del módulo se han distribuido en **3 horas semanales**.

Este módulo profesional contiene la formación necesaria para desempeñar las funciones de dirección del personal dependiente básicamente desde una perspectiva de jefe de equipo o de dirección. La función de gestión de recursos humanos incluye aspectos como:

- La caracterización de puestos de trabajo.

- Colaboración en la selección de personal.

- Planifica los recursos humanos existentes.

- Integra al personal de la empresa en función de los modelos actuales de organización de recursos humanos.

- Dirige al personal.

2. DELIMITACIÓN DEL MÓDULO

El título de Técnico Superior en Dirección de Cocina queda identificado por los siguientes elementos:

Denominación: Dirección de Cocina.

Nivel: Formación Profesional de Grado Superior.

Duración: 2.000 horas.

Familia Profesional: Hostelería y Turismo.

Referente europeo: CINE-5b (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación).

Normativa:

El título de Técnico Superior en Dirección de Cocina en la Comunidad Autónoma Andaluza está regulado por el **Real Decreto 1687/2010, de 20 de mayo** y la **Orden de 16 de junio de 2011, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Dirección de Cocina.**

ORDEN de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía

ORDEN de 28 de septiembre de 2011, por la que se regulan los módulos profesionales de formación en centros de trabajo y de proyecto para el alumnado matriculado en centros docentes de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

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.

Módulo Profesional: Recursos Humanos y Dirección de Equipos en Restauración

Código del módulo:05044

Nº de horas totales: 63

Nº de horas semanales: 3

3. COMPETENCIA GENERAL

Con el título de formación profesional de Técnico en Servicio en Restauración se debe adquirir la **competencia general** de: 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.

4. COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES

La formación del módulo contribuye a alcanzar las **competencias profesionales, personales y sociales** relacionadas:

b) Diseñar los procesos de producción y determinar la estructura organizativa y los recursos necesarios, teniendo en cuenta los objetivos de la empresa.

d) Programar actividades y organizar recursos, teniendo en cuenta las necesidades de producción.

k) Controlar el desarrollo de los servicios en cocina, coordinando la prestación de los mismos, teniendo en cuenta el ámbito de su ejecución y los protocolos establecidos.

l) Cumplimentar la documentación administrativa relacionada con las unidades de producción en cocina, para realizar controles presupuestarios, informes o cualquier actividad que pueda derivarse, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.

m) Dar respuesta a posibles solicitudes, sugerencias y reclamaciones de los clientes, para cumplir con sus expectativas y lograr su satisfacción.

5. CUALIFICACIONES Y UNIDADES DE COMPETENCIA.

Este módulo está asociado a las unidades de competencia siguientes:

Cualificaciones profesionales incompletas:

- Dirección en restauración HOT331_3 (Real Decreto 1700/2007, de 14 de diciembre), que comprende las siguientes unidades de competencia: UC1097_3: Dirigir y gestionar una unidad de producción en restauración.

6. OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos generales del módulo de Recursos Humanos y Dirección de Equipos en Restauración, encuadrado dentro de los módulos para la obtención del Título de Técnico Superior en Dirección de Cocina, de acuerdo con la normativa vigente, son los siguientes:

c) Reconocer los procesos de producción, analizando sus características y sus fases, para determinar la estructura organizativa y los recursos necesarios.

e) Identificar las necesidades de producción, caracterizando y secuenciando las tareas, para programar actividades y organizar recursos.

l) Organizar los recursos, analizando y relacionando las necesidades con el ámbito de la ejecución, para controlar el desarrollo de los servicios en cocina.

m) Controlar los datos originados por la producción en cocina, reconociendo su naturaleza, para cumplimentar la documentación administrativa relacionada.

ñ) Analizar y utilizar los recursos y oportunidades de aprendizaje relacionadas con la evolución científica, tecnológica y organizativa del sector y las tecnologías de la información y la comunicación, para mantener el espíritu de actualización y adaptarse a nuevas situaciones laborales y personales.

6.1 ENTORNO PROFESIONAL

Artículo 7. *Entorno profesional.*

Las personas con este perfil profesional ejercen su actividad tanto en grandes como en medianas y pequeñas empresas, principalmente del sector de hostelería y, en concreto, del subsector de restauración, pudiendo actuar en los pequeños establecimientos, en muchas ocasiones, como propietario o propietaria y responsable de cocina simultáneamente. Aunque su actividad profesional se desarrolla habitualmente en establecimientos de carácter privado, también puede desarrollarla en establecimientos públicos, fundamentalmente cuando se ubica en el sector educativo, sanitario o de servicios sociales. Cuando no actúan por cuenta propia, realizan sus funciones bajo la dependencia de la dirección del establecimiento, sea éste un hotel u otro tipo de alojamiento o establecimiento de restauración.

Las ocupaciones y puestos de trabajo más relevantes son los siguientes:

- Director de alimentos y bebidas.
- Director de cocina.
- Jefe de producción en cocina.
- Jefe de cocina.
- Segundo jefe de cocina.
- Jefe de operaciones de catering.
- Jefe de partida.
- Cocinero.
- Encargado de economato y bodega.

7. RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Así pues, podemos concretar estos objetivos en los siguientes **objetivos básicos** que se pretenden conseguir con este módulo profesional y que legalmente aparecen encuadrados bajo la denominación de **resultados de aprendizaje para el módulo de Recursos Humanos y Dirección de Equipos en Restauración,** asociando a cada uno de ellos una serie de criterios de evaluación que son:

RESULTADOS DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
1. Determina los puestos de trabajo y sus funciones en el área de restauración, caracterizando los distintos perfiles profesionales.	a) Se han identificado las etapas de la planificación de plantillas y previsión de las necesidades de personal. b) Se han definido las características de cada puesto de trabajo correspondientes a trabajadores semicualificados y cualificados. c) Se han analizado los principales métodos para la selección de trabajadores semicualificados y cualificados. d) Se han definido los límites de responsabilidad, funciones y tareas de cada puesto de trabajo. e) Se han evaluado los tiempos de trabajo de las actividades profesionales más significativas en restauración. f) Se ha valorado los principios deontológicos característicos en el marco de las empresas o áreas de restauración. g) Se ha valorado la normativa legal vigente en materia laboral.
2. Planifica los recursos humanos, aplicando los sistemas de organización del personal dependiente.	a) Se han establecido los sistemas de planificación de plantillas evaluando las variables necesarias.

	b) Se han relacionado las nuevas tendencias empresariales en restauración con los diferentes equipos humanos. c) Se han caracterizado las funciones que deben ser desempeñadas por el personal dependiente. d) Se han definido los turnos necesarios, las jornadas, el calendario anual y el descanso para el correcto funcionamiento del establecimiento o área de restauración. e) Se ha manejado software de gestión de plantillas.
3. Colabora en la selección de personal, teniendo en cuenta las previsiones y necesidades de la empresa.	a) Se ha preparado un plan secuenciado de selección de personal. b) Se ha identificado el proceso de selección de personal y sus fases. c) Se ha valorado el coste del proceso de selección. d) Se han reconocido las diferentes técnicas de selección. e) Se han diseñado los aspectos técnicos de la entrevista y de los test. f) Se han reconocido otras nuevas formas de selección. g) Se han elegido sistemas de reclutamiento de personal.

	h) Se han valorado los diferentes candidatos, según el puesto a cubrir.
4. Integra al personal de la empresa, adaptando los modelos actuales de organización de los recursos humanos.	a) Se han descrito las necesidades de formación para actualizarse al puesto de trabajo. b) Se han identificado las diferentes formas de formación. c) Se ha reconocido la finalidad de la formación. d) Se han reconocido las diferentes motivaciones de los trabajadores de la empresa. e) Se han caracterizado los elementos determinantes de la motivación y de la desmotivación en el puesto de trabajo. f) Se han identificado técnicas de motivación. g) Se ha valorado la importancia de conocer el clima laboral para analizar los factores motivantes y desmotivantes, para solucionarlos. h) Se ha diseñado un plan de acogida para nuevos trabajadores. i) Se han establecido programas de adaptación según el puesto y la responsabilidad a desarrollar. j) Se han relacionado los objetivos, políticas o directrices de la organización con las necesidades del personal. k) Se han identificado técnicas de comunicación en la gestión de personal.

5. Dirige los equipos, aplicando las técnicas de gestión de recursos humanos para la consecución de los objetivos.	a) Se ha analizado la evolución de la dirección de equipos de trabajo a lo largo de la historia. b) Se ha descrito el Plan de dirección. c) Se han caracterizado las normas de la dirección de equipos. d) Se han establecido los principios de la dirección en función de los objetivos. e) Se han diseñado las estrategias y acciones necesarias de liderazgo. f) Se ha valorado la importancia que supone una buena dirección en la toma de decisiones y sus implicaciones. g) Se han identificado técnicas de planificación de reuniones de equipos de trabajo.

8. UNIDADES DE TRABAJO A PARTIR DE LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE

CP: competencias profesionales/OOGG: objetivos generales/RA: resultados de aprendizaje. En las columnas **CP, OOGG, RA** el número o letra se corresponde con los datos dados anteriormente

MÓDULO PROFESIONAL		OFERTAS GASTRONÓMICAS	
CP	OO GG	R A	UNIDADES DE TRABAJO
b	c,e,l,ñ	1	UT1 DETERMINACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
b,d	c,e,l,ñ	2	UT2 PLANIFICACIÓN DEL PERSONAL
b,l,m	c,e,l,ñ	3	UT3 COLABORACIÓN EN LA SELECCIÓN DEL PERSONAL
d	c,e,ñ	4	UT4 INTEGRACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA DE RESTAURACIÓN
k,l,m	c,e,m,ñ	5	UT5 DIRECCIÓN DE EQUIPOS

9. UNIDADES DE TRABAJO

UT1 DETERMINACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO		Nº de horas de la UT: 12	
CP	OOGG	RA	CONTENIDOS (Orden de 16 de junio de 2011)
b	c,e,l,ñ	1	**Determinación de puestos de trabajo:** - Planificación de plantillas en las empresas de restauración. • Etapas del proceso. - Métodos de definición de puestos de trabajo. - Establecimiento de áreas de responsabilidad, funciones y tareas del personal dependiente. - Principios deontológicos. - Herramientas de planificación y previsión de plantillas. • Medición y evaluación de tiempos de trabajo. - Principios deontológicos característicos. - Normativa laboral aplicable.

UT2 PLANIFICACIÓN DEL PERSONAL		Nº de horas de la UT: 10	
CP	OOGG	RA	CONTENIDOS (Orden de 16 de junio de 2011)
b,d	c,e,l,ñ	2	**Planificación del personal dependiente a la estructura organizativa:** - Modelos tipos de plantillas. - Nuevas tendencias organizativas en restauración. - Definición de las funciones a desempeñar. - Integración en las necesidades del grupo de los objetivos, políticas o directrices empresariales. - Organización del tiempo laboral. • Turnos, horarios y vacaciones. • Herramientas informáticas aplicables.

UT 3 COLABORACIÓN EN LA SELECCIÓN DEL PERSONAL		Nº de horas de la UT: 12	
CP	OOGG	RA	CONTENIDOS (Orden de 16 de junio de 2011)
b,l,m	c,e,l,ñ	3	**Colaboración en la selección del personal:** - Selección de personal. • Plan de selección de personal. • Proceso de selección. Etapas. Coste. - Técnicas de selección. Entrevista, test y otras formas de selección. Tendencias. - El reclutamiento. Concepto y características. • Sistemas de reclutamiento. interno y externo.

			• Fuentes para reclutar. • La preselección.

UT 4 INTEGRACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA DE RESTAURACIÓN		Nº de horas de la UT: 14	
CP	OOGG	RA	CONTENIDOS (Orden de 16 de junio de 2011)
d	c,e,ñ	4	**Integración del personal en la empresa de restauración:** - Plan de formación. • Carreras profesionales. - Motivación. • Concepto. • Evolución. • Técnicas. Planes de incentivos. • La desmotivación. Tedio, fatiga, absentismo. • Factores motivantes y desmotivantes. - Plan de acogida en la empresa. - Programa de adaptación. - Integración en las necesidades del grupo de los objetivos, políticas o directrices empresariales.

			- Técnicas de comunicación adaptadas a la integración del personal.

UT5 DIRECCIÓN DE EQUIPOS		Nº de horas de la UT: 15	
CP	OOGG	RA	CONTENIDOS (Orden de 16 de junio de 2011)
k,l,m	c,e,m,ñ	5	**Dirección de equipos:** - Evolución histórica. - Leyes básicas de la dirección de equipos. • Leyes físicas, de Pareto, leyes humanas. - Plan de dirección. - Principios de la dirección. • Estrategias y liderazgo. • Estilos de liderazgo. - Reuniones de equipos de trabajo. • Clases y tipos. • Técnicas.

10. RESUMEN DE LA TEMPORALIZACIÓN DE LAS UNIDADES DE TRABAJO

UT	TÍTULO	TEMPORALIZACIÓN
1	DETERMINACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	12
2	PLANIFICACIÓN DEL PERSONAL	10
3	COLABORACIÓN EN LA SELECCIÓN DEL PERSONAL	12
4	INTEGRACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA DE RESTAURACIÓN	14
5	DIRECCIÓN DE EQUIPOS	15

11. METODOLOGÍA

Nos remitimos a lo contemplado en la programación del departamento

12. MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS

La función fundamental de los recursos didácticos es facilitar el aprendizaje, estableciendo un contacto entre el sujeto y la realidad.

Dentro de la amplia gama de los recursos didácticos destacan tres grandes grupos.

a) Recursos impresos:

- Libros de texto: Recursos Humanos y Dirección de Equipos en Restauración de Altamar.
- Prensa especializada en la materia (Revista Alimentaria, Infohostelero, Hostelería Digital, Restauración News).
- Fotocopias de textos, esquemas y apuntes del profesor, etc.

b) Recursos audiovisuales:

Películas, programas y vídeos:

- ➢ Comando Actualidad
- ➢ Equipo de Investigación
- ➢ Entre otros

c) Recursos informáticos:

- Ordenadores
- Empleo de Internet y de programas específicos adecuados a los contenidos de los distintos modelos.
- Procesador de texto, hoja de cálculo (Excel)
- Classroom o plataforma similar, correo electrónico, …
- Entre otros

Todos estos recursos se emplearán tratando de dinamizar el espacio y los tiempos de forma que favorezcan el proceso de enseñanza- aprendizaje.

13. EVALUACIÓN

Los resultados de aprendizaje de nuestras unidades didácticas constituirán los puntos de referencia concretos y claros para llevar a cabo las tareas de evaluación. En su diseño buscamos el desarrollo global de la personalidad y, por ello, siguiendo su evolución comprobaremos si el proceso se encamina en la dirección deseada.

La evaluación pretende comprobar el nivel de competencia profesional adquirida, la adecuada integración de la teoría y la práctica y si la formación obtenida se ajusta a los requerimientos de cualificación del sector productivo o de servicios, que se definen por medio de las realizaciones profesionales en el perfil profesional.

Se evaluarán los aprendizajes en relación con el desarrollo y adquisición de los mismos y la madurez de los alumnos y alumnas. Para ello se considerarán los resultados de aprendizaje y los criterios de evaluación, los contenidos, los objetivos generales del Ciclo Formativo, la competencia profesional característica del título, la madurez profesional y curricular del alumno/a en relación con sus posibilidades de inserción en el sector productivo o de servicios y de progreso en los estudios posteriores a los que pueda acceder.

Frecuentemente se informará y orientará al alumno sobre su propio proceso de evaluación, de esta manera podrá conocerlo y participar de él personalmente.

Básicamente la eficacia de la evaluación se analizará desde dos perspectivas:

- La que corresponde a las capacidades adquiridas por los alumnos a lo largo del proceso, es decir, a la adquisición de los diferentes resultados de aprendizaje y criterios de evaluación planteados en cada Unidad Didáctica.

- La que corresponde a la propia evaluación de la programación, procurando analizar aspectos que nos proporcionen información sobre su validez y eficacia durante su desarrollo (preparación docente, metodología empleada, actividades que se planteen, técnicas de evaluación utilizadas, etc.)

Los diferentes momentos de la evaluación serán:

- Evaluación inicial: En este punto se intentará ubicar y conocer el nivel de dominio y habilidades previas que tienen los alumnos, antes de iniciar un nuevo aprendizaje. Algunas de las técnicas o instrumentos que utilizaremos son los cuestionarios de ideas previas, utilización de técnicas de observación directa e indirecta mediante pruebas, fichas individuales para reflejar los datos obtenidos, etc.

- Evaluación formativa: Se realizará durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje de forma continuada, algunas de las técnicas que utilizaremos son la observación sistemática, fichas para registrar datos relacionados con la situación del alumno (dificultades, avances, errores de concepto, etc.), pruebas orales, escritas o prácticas, etc. Mediante esta información podemos localizar errores, analizarlos y establecer los mecanismos oportunos para intentar una mejora constante.

- Evaluación Sumativa: Aplicaremos esta evaluación al concluir la secuencia de aprendizaje desarrollada, comprobando la eficacia del proceso. Esta evaluación califica y acredita el grado de consecución de los objetivos y el nivel adquirido, también nos da paso a una nueva secuencia de aprendizaje. Algunas de las

técnicas que utilizaremos son el análisis y valoración de la información recogida, cuestionarios de autoevaluación (tanto del alumno como del profesor), etc.

13.1 CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Los **criterios de evaluación** servirán como indicadores para comprobar si el alumnado ha conseguido los objetivos didácticos y los resultados de aprendizaje de referencia del módulo. Estos criterios están contemplados en la ***Orden de 16 de junio de 2011*** y se encuentran recogidos junto con los resultados de aprendizaje (punto 7 de la programación).

13.2 CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

En el apartado 1 del Art. 16 de la Orden de 29 de septiembre de 2010, indica que "*la evaluación conllevará una calificación que reflejará los resultados obtenidos por el alumno o alumna en su proceso de enseñanza-aprendizaje. La calificación de los módulos profesionales de formación en el centro educativo y del módulo profesional de proyecto se expresará en valores numéricos de 1 a 10, sin decimales. Se considerarán positivas las iguales o superiores a 5 y negativas las restantes*".

Para superar el módulo, el alumnado debe haber alcanzado todos los resultados de aprendizaje establecidos en la Orden que regula la titulación en la que se encuentra enmarcado el presente módulo, es decir, deberá superar cada uno de ellos de manera individual con una nota igual o superior a 5 sobre 10.

13.**3 INSTRUMENTOS Y PONDERACIÓN DE LOS RA Y CE**

Para proceder a la calificación, al venir ésta expresada con una calificación numérica, estableceremos una media ponderada atendiendo a la siguiente escala.

MÓDULO:		GESTIÓN DE LA CALIDAD Y DE LA SEGURIDAD E HIGIENE ALIMENTARIA								
20%	*RA 1*	*Determina los puestos de trabajo y sus funciones en el área de restauración, caracterizando los distintos perfiles profesionales*								
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Peso Porcentual	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN								
		Exámenes	*Práctica Diaria*	*Fichas Técnicas*	*Diagramas de Flujo*	*Actividades y Tareas*	*Trabajos de Investigación*	*Cuaderno clase*	*Examen final Práctico*	*Examen final Teórico*
a)	15%	X				X	X			
b)	20%	X				X	X			
c)	10%	X				X	X			
d)	20%	X				X	X			
e)	10%	X				X	X			
f)	15%	X				X	X			
g)	10%	X				X	X			

MÓDULO:		GESTIÓN DE LA CALIDAD Y DE LA SEGURIDAD E HIGIENE ALIMENTARIA								
20%	*RA 2*	*Planifica los recursos humanos, aplicando los sistemas de organización del personal dependiente*								
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Peso Porcentual	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN								
		Exámenes	*Práctica Diaria*	*Fichas Técnicas*	*Diagramas de Flujo*	*Actividades y Tareas*	*Trabajos de Investigación*	*Cuaderno clase*	*Examen final Práctico*	*Examen final Teórico*
a)	25%	X				X	X			
b)	20%	X				X	X			

c)	10%	X				X	X			
d)	30%	X				X	X			
e)	15%	X				X	X			

MÓDULO:		GESTIÓN DE LA CALIDAD Y DE LA SEGURIDAD E HIGIENE ALIMENTARIA								
20%	*RA 3*	*Colabora en la selección de personal, teniendo en cuenta las previsiones y necesidades de la empresa*								
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Peso Porcentual	I N S T R U M E N T O S D E E V A L U A C I Ó N								
		Exámenes	*Práctica Diaria*	*Fichas Técnicas*	*Diagramas de Flujo*	*Actividades y Tareas*	*Trabajos de Investigación*	*Cuaderno clase*	*Examen final Práctico*	*Examen final Teórico*
a)	5%	X				X	X			
b)	10%	X				X	X			
c)	10%	X				X	X			
d)	5%	X				X	X			
e)	20%	X				X	X			
f)	10%	X				X	X			
g)	15%	X				X	X			
h)	25%	X				X	X			

MÓDULO:		GESTIÓN DE LA CALIDAD Y DE LA SEGURIDAD E HIGIENE ALIMENTARIA
20%	*RA 4*	*Integra al personal de la empresa, adaptando los modelos actuales de organización de los recursos humanos*
		I N S T R U M E N T O S D E E V A L U A C I Ó N

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Peso Porcentual	*Exámenes*	*Práctica Diaria*	*Fichas Técnicas*	*Diagramas de Flujo*	*Actividades y Tareas*	*Trabajos de Investigación*	*Cuaderno clase*	*Examen final Práctico*	*Examen final Teórico*
a)	10%	X				X	X			
b)	10%	X				X	X			
c)	10%	X				X	X			
d)	8%	X				X	X			
e)	8%	X				X	X			
f)	8%	X				X	X			
g)	8%	X				X	X			
h)	12,5%	X				X	X			
i)	8%	X				X	X			
j)	12,5%	X				X	X			
k)	5%	X				X	X			

MÓDULO:		GESTIÓN DE LA CALIDAD Y DE LA SEGURIDAD E HIGIENE ALIMENTARIA								
20%	*RA 5*	*Dirige los equipos, aplicando las técnicas de gestión de recursos humanos para la consecución de los objetivos.*								
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Peso Porcentual	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN								
		Exámenes	*Práctica Diaria*	*Fichas Técnicas*	*Diagramas de Flujo*	*Actividades y Tareas*	*Trabajos de Investigación*	*Cuaderno clase*	*Examen final Práctico*	*Examen final Teórico*
a)	8%	X				X	X			
b)	10%	X				X	X			
c)	10%	X				X	X			
d)	25%	X				X	X			
e)	25%	X				X	X			

f)	10%	X				X	X			
g)	12%	X				X	X			

Resultados de Aprendizaje por evaluación y peso porcentual en la calificación de cada evaluación:

1ª EVALUACIÓN				2ª EVALUACIÓN				3ª EVALUACIÓN			
RA 1	33,33%	**RA 2**	33,33%	**RA 1**		**RA 2**		**RA 1**		**RA 2**	
RA 3	33,33%	**RA 4**		**RA 3**		**RA 4**	50%	**RA 3**		**RA 4**	
RA 5				**RA 5**	50%			**RA 5**			

13.4 **ACTIVIDADES DE RECUPERACIÓN**

Todas las actividades de recuperación han de plantearse desde la perspectiva de la consecución satisfactoria de los criterios de evaluación, puesto que éstos determinan los resultados mínimos que deben ser alcanzados por los alumnos/as, ya expresado anteriormente.

Durante este periodo el alumnado que no haya alcanzado el mínimo en el conjunto de Resultados de Aprendizaje, trabajará aquellas partes o concreciones de las competencias no superadas (criterios de evaluación no superados), con el objetivo de que pueda adquirirlas de cara a la evaluación extraordinaria.

Siguiendo el ***artículo 2*** de la orden del **29 de septiembre del 2010:** "*la aplicación del proceso de evaluación continua del alumnado requerirá, en la modalidad presencial, su asistencia regular a clase y su participación en las actividades programadas para los distintos módulos profesionales del ciclo formativo".*

La asistencia regular a clase, tal y como queda reflejado, es un requisito imprescindible para la evaluación y calificación continuas. En esta línea, la expresión "asistencia regular" y sus efectos sobre la evaluación continua se pueden especificar en los siguientes términos:

Aquellos alumnos/as que no asistan con regularidad y, por tanto, no haya sido posible la aplicación de la evaluación continua, tendrán derecho a un sistema de evaluación especial que consistirá en un conjunto de pruebas y trabajos individuales, asociados a cada Criterio de Evaluación, en la fecha establecida para la evaluación final del módulo.

Apartado 1 y 6 del artículo 6. "Convocatorias extraordinarias": *El alumno, la alumna o sus representantes legales, en caso de que sea menor de edad, podrán presentar la solicitud de convocatoria extraordinaria cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:*

a) Enfermedad prolongada o accidente del alumno o alumna.

b) Incorporación o desempeño de un puesto de trabajo en un horario incompatible con las enseñanzas del ciclo formativo.

c) Por cuidado de hijo o hija menor de 16 meses o por accidente grave, enfermedad grave y hospitalización del cónyuge o análogo y de familiares hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad."

El alumno podrá, según la normativa, solicitar la convocatoria extraordinaria una sola vez y el examen se realizará, al igual que en la recuperación, a finales de junio, establecido mediante convocatoria oficial informada.

El plan de recuperación individualizado responderá a los RA que se considera el alumno/a no ha alcanzado. El alumnado será informado de su plan de recuperación, para lo que firmará un recibí y conforme que custodiará el profesor del módulo.

13.5 EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Es necesario, no sólo evaluar al alumnado, sino también evaluar la propia actuación, reflexionando sobre la adecuación de las propuestas de trabajo a los ritmos de los alumnos y alumnas, a los intereses, niveles y motivaciones. Así mismo la reflexión sobre el clima de clase, los intercambios comunicativos, la colaboración entre alumnos y alumnas, la organización de los materiales…

La valoración de estos aspectos ha de permitir mejor conocer las condiciones en que se está desarrollando la práctica educativa, aquellos aspectos que han favorecido el aprendizaje y aquellos otros que serían necesarios modificar y que suponen incorporar cambios en la intervención.

Esta evaluación se realizará, además, de la observación que se pueda hacer, pasando un cuestionario a los alumnos y alumnas sobre distintos aspectos del proceso**.**

14. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

Según la normativa se debe atender a todo el alumnado que se tenga en la clase, alumnos o alumnas que presenten una lógica diversidad, ya que como hemos analizado anteriormente, además de proceder de ambientes sociales y culturales distintos, tienen un origen académico distinto también, que dará lugar a distintos niveles académicos, distintos ritmos de aprendizaje, edades e intereses.

En caso necesario tendremos que cubrir las necesidades educativas específicas de los alumnos y alumnas que lo necesiten (alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales, alumnos extranjeros y alumnos con altas capacidades intelectuales), a través de **Adaptaciones Curriculares no significativas o de acceso al currículum.**

El carácter abierto y flexible del currículo tiene por objeto atender a la diversidad del alumnado, posibilitando niveles de adaptación curricular a las condiciones específicas de cada alumno o alumna.

Esta programación, por tanto, para dar respuesta a la diversidad del alumnado y a las consiguientes necesidades educativas, contará con las siguientes **finalidades básicas**:

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

Para dar respuesta a los distintos ritmos de aprendizaje de los alumnos y alumnas a los que hemos hecho referencia anteriormente y con los que nos encontraremos inevitablemente en todos los cursos, estableceremos dos tipos de actividades concretas, unas serán de **refuerzo** y otras de **ampliación**, en concreto:

- Si se aprecia la existencia de alumnos **con un ritmo más acelerado de aprendizaje,** se les propondrá **actividades de ampliación**, que generalmente consistirán en la realización de alguna investigación referente a los contenidos que se estén trabajando para motivar a los alumnos y alumnas a que se impliquen en su proceso de enseñanza-aprendizaje.

- Si se aprecia alumnos **con posibles dificultades de aprendizaje** (ritmo más lento), se les propondrá la realización de **actividades de refuerzo**, que los introduzca en los contenidos de la materia y les ayude a seguir el ritmo de la clase con menor dificultad.

Se realizarán actividades de distinto tipo: desde las meramente conceptuales (individuales) a otras con un tratamiento más complejo (individuales o de grupo). Esta graduación en la complejidad permite una respuesta más eficaz a los distintos niveles del alumnado.

15. TEMAS TRANSVERSALES

Nos remitimos a lo establecido en la programación de departamento.

16. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y EXTRAESCOLARES

Las actividades complementarias y extraescolares vendrán a completar la formación y consecución de los objetivos propuestos. Proponemos las siguientes actividades complementarias y extraescolares

- Congresos y conferencias de hostelería.
- Concursos gastronómicos.
- Jornadas gastronómicas.

- Ponencias y catas de productos con Denominaciones de Origen.
- Visita a cocina de colectividades.
- Visita a un centro mayorista.
- Visita a los recursos turísticos de la Comarca.
- Viaje y visitas de interés tecnológico Ruta por Andalucía.
- Visitas de las instalaciones de diferentes establecimientos de alojamiento y de restauración para conocer la implantación de sus planes de higiene.
- Visita a una empresa especializada en la creación/diseño de sistemas de autocontrol.
- Asistencias a jornadas, congresos y conferencias.
- Organización de charlas/exposiciones de profesionales del sector.
- Visita a central de tratamiento de agua y planta de reciclado.

17. ACTIVIDAD DE FOMENTO A LA LECTURA

Recomendamos el libro “El talento humano en Hostelería y Turismo” de José Luis Feijoó.