

**Universidad de Oviedo**

**Facultad de Formación del Profesorado y Educación**

**Máster en Formación del Profesorado de  
Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y  
Formación Profesional**

**Trabajo Fin de Máster**

Título: Memoria, programación docente e investigación educativa.

Autor: Raquel Tarrón Vega

Director: M<sup>a</sup> Ángeles Ceinos Suárez

Fecha: 25 de Mayo de 2012

Nº de Tribunal

**11**

Autorización del directora/a. Firma

PRIMERA  
PARTE DEL  
TRABAJO  
FIN DE  
MÁSTER:  
LA  
MEMORIA

# MEMORIA DE LAS PRÁCTICAS DOCENTES

# ÍNDICE

ANÁLISIS Y REFLEXIÓN SOBRE LAS PRÁCTICAS DOCENTES .....1

ANÁLISIS DEL CURRÍCULO OFICIAL DE LA MATERIA DE FORMACIÓN Y  
ORIENTACIÓN LABORAL .....5

PROPUESTA DE MEJORA A PARTIR DE LA REFLEXIÓN SOBRE LA  
PRÁCTICA .....6

## **1. ANÁLISIS Y REFLEXIÓN SOBRE LAS PRÁCTICAS DOCENTES.**

Los profesionales de la educación, docentes y pedagogos en general, precisan una formación específica, de un ámbito sociológico de actuación en la práctica docente real. Por ello, es por lo que durante tres meses hemos estado impartiendo docencia en institutos de educación secundaria obligatoria, ya que es la manera de formarnos realmente como futuros docentes.

El eje central del máster es por tanto el módulo de prácticas profesionales cuyos objetivos son:

- Conseguir una adecuada socialización profesional en un contexto docente real.
- Comprobar la adecuación y consistencia de las materias cursadas en el Máster a través de seminarios que permitan verificar la relación entre la teoría y la práctica.
- Conocer el funcionamiento de un centro, sus planes institucionales, los recursos materiales y la dinámica de gestión.
- Iniciarse en la función docente a través de la práctica, atendiendo a los aspectos curriculares, programación, implementación didáctica, tutoría, etc.

Además de estos objetivos generales, el módulo también tiene como objetivos más concretos:

- Adquirir experiencia en la planificación de la docencia y evaluación de las materias correspondientes a la especialización.
- Acreditar un buen dominio de la expresión oral y escrita en la práctica docente, así como las habilidades y destrezas que permitan adaptarse a distintas situaciones y contextos educativos.
- Dominar las destrezas y habilidades necesarias para fomentar un clima que facilite el aprendizaje y la convivencia.
- Acreditar un conocimiento de la función tutorial y de relación con las familias.
- Participar en las propuestas de mejora en los distintos ámbitos de actuación a partir de la reflexión basada en la práctica.

## MEMORIA

---

- Para la Formación Profesional: conocer la tipología empresarial correspondiente a los sectores productivos y comprender los sistemas organizativos más comunes en las empresas.

Además de a la consecución de estos objetivos, el desarrollo de la práctica docente me ha permitido adquirir las siguientes competencias:

- Conocer los contenidos de las materias de Formación Profesional, así como saber enseñarlas de manera adecuada al nivel y formación previa de los estudiantes.
- Planificar, desarrollar y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje del alumnado de modo adecuado al nivel, formación y competencias a desarrollar por los alumnos, de forma tanto individual como colectiva con el conjunto del profesorado.
- Desarrollar procesos activos de búsqueda, organización y evaluación de la información, susceptibles de transformarse en conocimiento para aplicar en los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Concretar el currículo que se vaya a implantar en un centro docente participando en la toma colectiva de decisiones.
- Desarrollar y aplicar metodologías didácticas tanto grupales como personalizadas, adaptadas a la diversidad del alumnado.
- Diseñar y desarrollar ambientes y espacios de aprendizaje con especial atención a la diversidad, la equidad, la educación en valores, la igualdad entre hombres y mujeres, la formación ciudadana y el respeto a los derechos humanos.
- Saber estimular el esfuerzo personal del alumnado y promover sus capacidades para aprender por sí mismos y con otros, desarrollando habilidades de pensamiento y toma de decisiones que promuevan la autonomía, la confianza y la iniciativa personal.
- Conocer los procesos de interacción y comunicación en el aula, dominar destrezas y habilidades sociales necesarias para fomentar el aprendizaje y la convivencia en el aula, abordar problemas de disciplina y resolver conflictos.
- Diseñar y participar en actividades formales y no formales que contribuyan a hacer del centro un lugar de participación y creación y recreación cultural.
- Participar en la investigación y la innovación de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Conocer la normativa y organización institucional del sistema educativo.
- Conocer los modelos de gestión de calidad y su aplicación a los centros de Educación Secundaria.

## MEMORIA

---

- Conocer la configuración social de la profesión docente, su situación actual y sus perspectivas.

En la realización de las prácticas he conseguido alcanzar las competencias y objetivos que se han especificado, de forma que he podido poner en práctica la teoría en la que hemos profundizado durante la primera parte del máster.

Esa primera parte fue demasiado densa y teórica por lo que era imprescindible el desarrollo de una segunda parte más práctica y real. No obstante, quisiera poner de manifiesto que no todas las materias teóricas han tenido una repercusión en la práctica desde mi punto de vista. Esto puede ser debido a que en el máster, con excepción de la asignatura de Complementos de la Formación Disciplinar y Enseñanza y Aprendizaje, no se hace prácticamente referencia a la Formación Profesional, si no que en todo momento se tratan las asignaturas haciendo referencia siempre a la Educación Secundaria Obligatoria y al Bachillerato.

La especialidad que curso en el máster es la de Formación y Orientación Laboral que se imparte en ciclos formativos de Formación Profesional, por lo que la asignatura que realmente me ayudó a la hora de desarrollar mi práctica docente ha sido la de Complementos, ya que en ella hemos visto parte de la materia que se imparte en las unidades didácticas de FOL y además me sirvió personalmente para poder expresarme mejor en público y para mejorar las técnicas de búsqueda de información. A su vez, la asignatura de Enseñanza y Aprendizaje también me fue muy útil para saber programar y para conocer lo que es y lo que conlleva la Formación Profesional, aunque como la he cursado una vez finalizadas las prácticas, no he podido aplicarla en la práctica docente, pero si me ha sido de gran ayuda para desempeñar el presente trabajo fin de máster.

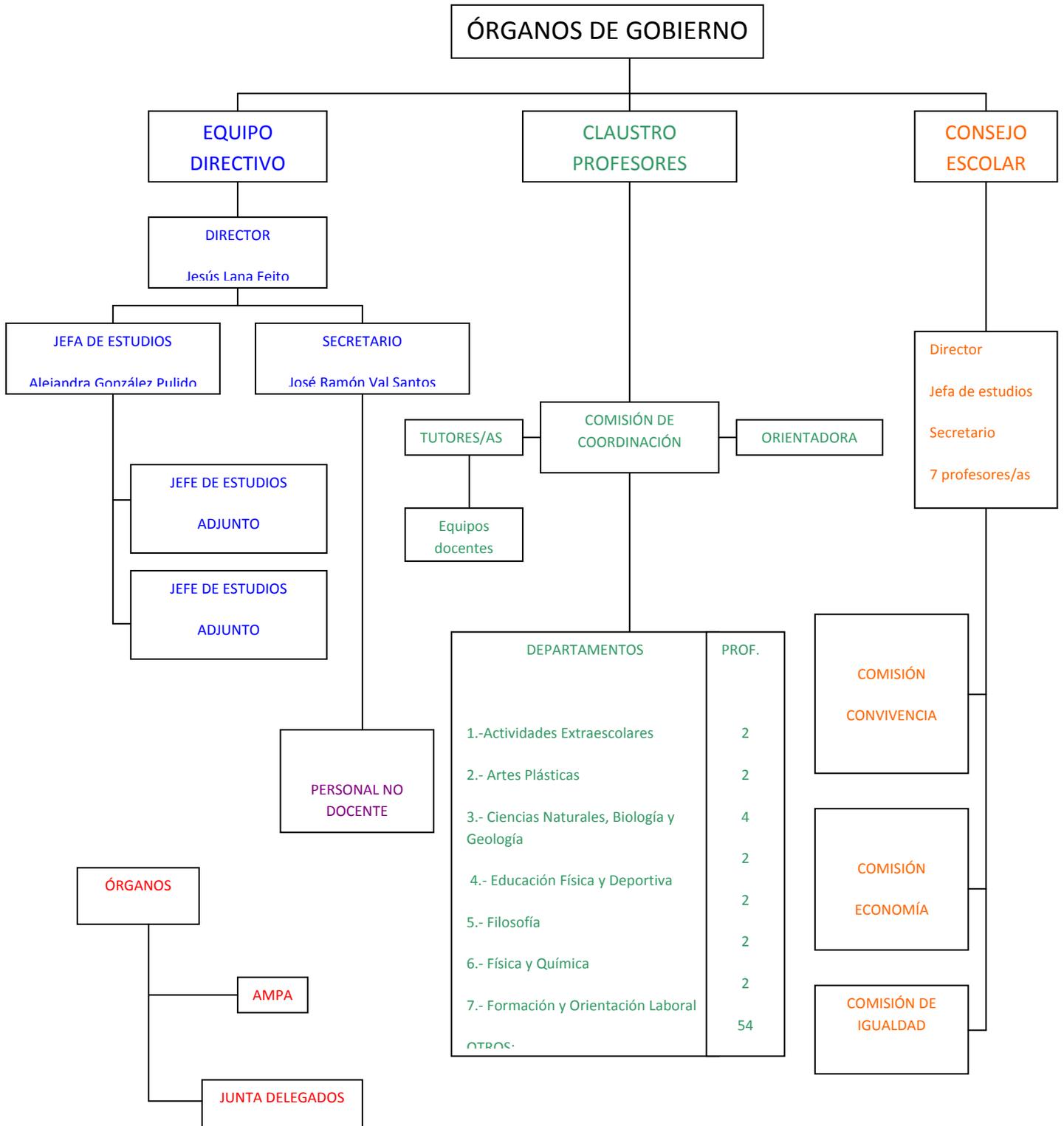
Además de estas dos asignaturas, quiero comentar que el bloque cuatro de Procesos y Contextos Educativos referente a la Interacción, Comunicación y Convivencia en el Aula también me ha sido de gran utilidad tanto en las prácticas, como a la hora de desarrollar la propuesta de mejora consistente en una investigación educativa.

El resto de asignaturas también son importantes en el máster pero no considero que estén enfocadas a desarrollar una práctica docente, al menos en la Formación Profesional.

En cuanto al contexto y organización del centro cabe destacar que el centro de Educación Secundaria Obligatoria donde he realizado las prácticas es el Monte Naranco situado en Oviedo. El contexto del mismo está profundamente especificado en la programación docente, en su apartado segundo, por lo que en este documento no haré referencia.

# MEMORIA

En cuanto a la organización del centro, a continuación se presenta el organigrama del mismo, para que se pueda observar su estructura interna.



# MEMORIA

---

La reflexión de las prácticas docentes es muy positiva ya que he podido desempeñar las distintas funciones que supone ser un profesor además de poder conocer desde un punto de vista interno el funcionamiento de un centro de enseñanza.

Como se puede ver en el organigrama es un centro amplio, con un número elevado de profesores y profesoras pero aún así me he sentido totalmente integrada y valorada en el centro.

He impartido docencia al segundo curso del ciclo formativo de Grado Superior de Desarrollo de Aplicaciones Informáticas cuyo currículo oficial está recogido en el Real Decreto 1676/1994, de 22 de julio.

He impartido dos unidades didácticas completas y les he examinado y calificado. Las dos unidades didácticas las he preparado personalmente por lo que ha sido un gran trabajo.

A parte de las actividades que he realizado dentro del aula, también he conocido como funciona el departamento de Orientación, he participado en todas las actividades y programas que presenta el centro que en este caso son muchos, y he acudido a todas las reuniones pertinentes atribuibles a mi función como docente en prácticas.

## **2. ANÁLISIS DEL CURRÍCULO OFICIAL DE LA MATERIA DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL.**

Cabe destacar en este apartado, que el ciclo formativo de grado superior en el que he impartido docencia no es el mismo para el cual se realiza la programación docente que se expone más adelante. La razón por la cual se produce dicho cambio, es porque el ciclo formativo de grado superior de Desarrollo de Aplicaciones Informáticas es un ciclo LOGSE y se supone que con la nueva Ley de Educación LOE los ciclos LOGSE van a desaparecer, por lo que creí conveniente desarrollar una programación docente LOE.

Por lo tanto, el currículo oficial de la materia de FOL que he manejado para el desarrollo del trabajo fin de máster es el referente al Ciclo de Grado Superior de Agencias de Viajes y Gestión de Eventos para el cual he desarrollado la programación, y por consiguiente se especifica en el segundo documento del presente trabajo.

Las diferencias entre el currículo oficial de la materia de FOL en un ciclo LOGSE y de la misma materia en un ciclo LOE radican fundamentalmente en dos aspectos:

- El módulo de FOL en este ciclo LOGSE de grado superior de Aplicaciones Informáticas presenta una duración de 65 horas por curso académico y se imparte en el segundo curso, mientras que en un ciclo LOE la duración es de 96

## MEMORIA

---

periodos lectivos (según el decreto asturiano), y se imparte en primer curso.

- Los bloques de contenidos son muy similares pero con la nueva Ley Orgánica de Educación en el módulo de FOL se suprime el bloque de Economía y Empresa con el que contaban los ciclos LOGSE.

### **3. PROPUESTA DE MEJORA A PARTIR DE LA REFLEXIÓN SOBRE LA PRÁCTICA.**

En base al mal comportamiento generalizado que he observado en el centro, y a la repercusión que ello representa a la hora de impartir docencia he decidido realizar una investigación docente relativa a las distintas percepciones de profesores y alumnos de Formación Profesional sobre la disciplina en el aula, tema que está relacionado con el bloque cuatro de Procesos y Contextos Educativos sobre Interacción, Comunicación y Convivencia en el aula que he comentado antes.

Dicha investigación se presenta en el último documento del trabajo fin de máster, y en él se especifica y profundiza la justificación de la misma y su referencia a la programación docente, así como el desarrollo de toda la investigación.

SEGUNDA  
PARTE DEL  
TRABAJO FIN DE  
MÁSTER:  
PROGRAMACIÓN  
DOCENTE E  
INVESTIGACIÓN  
EDUCATIVA

DEPARTAMENTO DE FOL

Profesora: Raquel Tarrón  
Vega.

# Programación docente del módulo de Formación y Orientación Laboral

# 2012

Ciclo Formativo de Grado  
Superior en Agencias de  
Viajes y Gestión de  
Eventos.

IES: MONTE  
NARANCO

# ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	1
2. CONTEXTUALIZACIÓN .....	3
3. IDENTIFICACIÓN .....	4
4. OBJETIVOS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE .....	5
5. CONTENIDOS .....	10
6. TEMPORALIZACIÓN DEL MÓDULO CON RESPECTO AL CICLO FORMATIVO .....	14
7. MÉTODOS DE TRABAJO .....	16
8. MATERIAL CURRICULAR .....	18
9. EVALUACIÓN .....	19
9.1 Criterios de evaluación y resultados de aprendizaje .....	19
9.2 Fundamentos de la evaluación .....	24
9.3 Evaluación ordinaria .....	24
9.4 Procedimientos e instrumentos de evaluación .....	25
9.5 Criterios de calificación .....	27
9.6 Sistema de recuperación .....	28
9.7 Contenido mínimo exigible .....	28
9.8 Programa de recuperación de módulos profesionales no recuperados .....	30
9.9 Situación del alumnado al que no se le puede aplicar la evaluación continua.....	32
9.10 Evaluación de la actividad del propio profesor .....	32
10. MEDIDAS DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD .....	32

11. TRATAMIENTO DE LOS TEMAS TRANSVERSALES. LA EDUCACIÓN EN VALORES. IGUALDAD EFECTIVA DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.....	33
12. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y EXTRAESCOLARES.....	34
13. COORDINACIÓN CON OTROS DEPARTAMENTOS.....	37

## 1. INTRODUCCIÓN

La presente programación, perteneciente al tercer nivel de concreción curricular, irá destinada al módulo profesional de Formación y Orientación Laboral que se impartirá en el Ciclo Formativo de Grado Superior de Agencias de Viajes y Gestión de Eventos perteneciente a la familia profesional de Hostelería y Turismo. Al ser un ciclo de grado superior se establecen los ECTS, que son un sistema europeo de transferencia y acumulación de créditos cuya base es la carga de trabajo del estudiante para conseguir los objetivos que se especifican en los resultados de aprendizaje. El número de créditos ECTS es de 60 por año, es decir, 120 por ciclo formativo. La duración total del ciclo formativo es de 2000 horas de las cuales 96 corresponden al módulo de FOL, según el Decreto 137/2010, de 27 de Octubre, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior de Formación Profesional en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos. El alumnado que haya superado el Ciclo Formativo obtendrá un nivel de cualificación 3, es decir, de dominio, responsabilidad y supervisión en España que se corresponde con un nivel de cualificación 5 en Europa (EQF).

### 1.1 JUSTIFICACIÓN LEGAL

El Principado de Asturias tiene la facultad de regular las enseñanzas correspondientes a los ciclos formativos de formación profesional impartidos en su territorio, dentro del marco normativo estatal. Para desarrollar la programación tendré en cuenta el siguiente marco legal:

- La Constitución Española de 1978, donde en su artículo 27 reconoce el derecho a la educación.
- La Ley Orgánica 5/2006 de Educación, de 3 de Mayo, que especifica en su artículo 39 que la Formación Profesional es un conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de distintas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. La LOE incluye la Formación Profesional Inicial o Reglada, las acciones de inserción o reinserción laboral y la formación continua. En este caso, para la programación, me basaré en lo referente a la Formación Profesional Reglada o Inicial que es la que se imparte en los centros de secundaria o en los centros integrados de formación profesional (CIFP).
- La Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional que tiene por objeto la ordenación de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación, que responda con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas a través de las diversas modalidades formativas. Es la base de de la Formación Profesional y busca dar coherencia y unidad.
- El Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. Establece la estructura de todos los títulos de la formación profesional y tiene como base el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

# PROGRAMACIÓN FOL

---

- El Real Decreto 1128/2003, de 5 de Septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- El Real Decreto 1254/2009, de 24 de julio, por el que se el título de Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- El Decreto 137/2010, de 27 de octubre, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior de Formación Profesional en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos, que, junto con el anterior, pertenecen al primer nivel de concreción curricular.

## 1.2 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Una vez citado el marco legal en el que basaré mi programación es importante señalar que con la continua evolución y la difícil situación que tenemos hoy en día, es posible que la formación profesional sea una de las salidas para muchos jóvenes con ganas de trabajar. Mediante esta modalidad el alumnado adquirirá unos conocimientos que les hará competentes para desarrollar ciertas profesiones como establece la Ley Orgánica de Educación.

Por lo tanto, la formación profesional es una vía más para educar y formar a futuros trabajadores que se encuentran en una época de cambios culturales, sociales y económicos. De ahí, que nuestra labor como docentes de FOL, deberá de basarse en formar a trabajadores flexibles, que sean capaces de adaptarse a los posibles cambios que surjan en su entorno, así como proporcionarles conocimientos tanto técnicos como sociales. Es importante formar al alumnado en temas sociales para que entre todos podamos minimizar los efectos negativos que están sufriendo ciertos colectivos en el acceso al trabajo, así como en el mantenimiento del mismo, como por ejemplo el acceso al mercado de laboral de jóvenes y mujeres.

Considero que desde nuestra asignatura podemos concienciar al alumnado en estas cuestiones así como proporcionarles toda la formación técnica necesaria para el desempeño de una profesión.

Por lo tanto, como Formación Laboral, pretendemos lograr que el alumnado alcance una definición clara de su rol laboral, pudiendo ejercer su actividad, en el futuro, como profesionales conscientes de sus posibilidades, de sus deberes y de sus derechos laborales en el ámbito de la empresa, en un entorno funcional y tecnológico concreto, desempeñando una ocupación o puesto de trabajo cualificados.

Y, como Orientación Laboral, perseguimos que los alumnos delimiten, con conocimiento del entorno laboral y de las opciones que están a su alcance en el mismo, un itinerario de inserción que les permita realizar una carrera profesional adaptada a sus metas y competencias en el momento de su inserción, así como para la evolución de la competencia profesional en el sector, debida a los previsibles cambios en los factores

# PROGRAMACIÓN FOL

---

tecnológicos, organizativos y económicos en las actividades profesionales y en la formación.

Formación y Orientación Laboral mantienen una gran interdependencia, ya que, sin conocimientos del marco laboral y del papel que podemos jugar en él, resultará bastante difícil planificar una carrera, lograr una inserción y desarrollo profesionales y, asimismo, sería imposible ajustarse a un rol profesional para el que se carece de conocimientos, competencias u oportunidades.

## 2. CONTEXTUALIZACIÓN

### 2.1 ENTORNO ECONÓMICO Y SOCIAL.

El Instituto de Educación Secundaria Monte Naranco donde se imparte el Ciclo Formativo está situado en Oviedo, la capital del Principado de Asturias, que cuenta con unos 225.391 habitantes repartidos entre el medio rural y el urbano. El 10 % de la población se dedica a actividades relacionadas con la agricultura y la ganadería, el 70 % se dedica al sector servicios y el 20% al sector secundario. El nivel económico de la población es bajo-medio, los índices de desempleo son bajos y es una zona con inmigración significativa.

### 2.2 EL CENTRO EDUCATIVO.

En el centro se pueden cursar estudios de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato Científico-Tecnológico, Bachillerato de Ciencias Sociales y Humanidades, un PCPI de Jardinería y otro de Informática y los siguientes ciclos formativos:

- Técnico Superior de Educación Infantil.
- Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos.
- Técnico Superior en Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias.

El claustro de profesores está formado por 50 profesores de secundaria y bachillerato y por 18 profesores de Formación Profesional. Es un claustro dinámico en el que la mayoría del profesorado colabora en distintas actividades del centro.

El horario del centro es diurno y los ciclos formativos se impartirán en horario de mañana.

El acceso al centro es bueno ya que se dispone de autobuses y trenes a las horas de entrada y salida. Los autobuses serán proporcionados por el ayuntamiento y la estación de tren se encuentra a 10 minutos a pie del centro.

El centro cuenta también con una serie de instalaciones como son una biblioteca, un salón de actos, un aula TIC, un gimnasio y una serie de aulas informatizadas para poder impartir docencia con proyector.

# PROGRAMACIÓN FOL

---

## 2.3 EL ALUMNADO

El alumnado del centro procede mayoritariamente de los barrios de Ciudad Naranco y Vallobín que, normalmente acceden al instituto, a través de dos colegios públicos adscritos al centro como son el Parque Infantil y San Pedro de los Arcos.

El Instituto de Educación Secundaria Obligatoria Monte Naranco cuenta con 585 alumnos y alumnas de los cuales 45 cursan ciclos de grado superior y 109 ciclos de grado medio.

Cabe destacar, que la escolarización de alumnado extranjero ha ido en aumento en los últimos años y, en la actualidad, representa el 21% con respecto al total de alumnado en el centro. No obstante, la mayoría de alumnado inmigrante se encuentra cursando la educación secundaria y obligatoria, mientras que en el bachillerato y en los ciclos formativos la inmigración es muy poco significativa.

En los ciclos formativos la mayoría del alumnado tiene entre 18 y 23 años de los cuales la gran parte ha accedido desde el Bachillerato, aunque también hay un 10% del mismo que ha accedido a través de las pruebas de acceso y un 5% que proviene de la Universidad, ya que no han tenido una salida laboral que intentan buscar a través de estos ciclos formativos.

Los tres ciclos formativos que se imparten en el centro están teniendo una salida hacia el mercado laboral considerable, aunque el ciclo formativo de Agencias de Viajes y Gestión de Eventos tiene, hasta el momento, un 80% de inserción laboral del alumnado que lo realiza, puesto que es una villa cuya actividad principal es el turismo. El sector de la intermediación de viajes, lejos de ser una actividad en retroceso, ha experimentado un crecimiento importante en los últimos años en el ámbito estatal.

## 3. IDENTIFICACIÓN

El perfil profesional del título de Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos queda determinado por su competencia general, sus competencias profesionales personales y sociales, y por la relación de cualificaciones y, en su caso, unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales incluidas en el título.

La competencia general de este título consiste en programar y realizar viajes combinados y todo tipo de eventos, vender servicios turísticos en agencias de viajes y a través de otras unidades de distribución, proponiendo acciones para el desarrollo de sus programas de marketing y asegurando la satisfacción de sus clientes.

## PROGRAMACIÓN FOL

---

Las competencias profesionales, personales y sociales que se adquieren en el módulo de FOL son:

- Motivar al personal a su cargo, delegar funciones y tareas, promoviendo la participación y el respeto, las actitudes de tolerancia y los principios de igualdad de oportunidades.
- Mantener el espíritu empresarial para la generación de su propio empleo.

El alumnado que supere el ciclo formativo ejercerá su actividad en el sector turístico, en el subsector de las agencias de viajes minoristas, mayoristas, mayoristas-minoristas, así como en las agencias especializadas en recepción y eventos.

Se trata de trabajadores por cuenta propia que gestionan su propia agencia de viajes o eventos, o de trabajadores por cuenta ajena que ejercen su actividad profesional como empleados o jefes de oficina y/o departamento en las áreas de:

- Administración.
- Reservas.
- Producto.
- Venta de servicios/productos turísticos y eventos.

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

- Jefe/a de oficina de agencia de viajes.
- Jefe/a de departamento de agencia de viajes.
- Agente de viajes.
- Consultor/a de viajes.
- Organizador/a de eventos.
- Vendedor/a de servicios de viaje y viajes programados.
- Promotor/a comercial de viajes y servicios turísticos.
- Empleado/a del departamento de reservas.

## 4. OBJETIVOS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Los objetivos son el núcleo de la programación puesto que en función de ello se van a establecer unos contenidos, se van a fijar los criterios de evaluación y se seguirá una metodología u otra que permita alcanzar dichos objetivos.

Estos objetivos se expresan en términos de resultados de aprendizaje que vienen establecidos en el Título correspondiente, en este caso en el Real Decreto 1254/2009, de 24 de julio, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos y se fijan sus enseñanzas mínimas, así como en el Decreto 137/2010, de 27 de octubre, por el que se establece el currículo correspondiente al mismo título en el ámbito del Principado de Asturias.

# PROGRAMACIÓN FOL

---

En la exposición de los objetivos seguiremos una secuencia de lo general a lo particular:

## Objetivos generales de la formación profesional a la que contribuye el módulo:

- Comprender la organización y características del sector productivo correspondiente, los mecanismos de inserción profesional, su legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.
- Consolidar hábitos de disciplina, trabajo individual y en equipo, así como capacidades de autoaprendizaje y capacidad crítica.
- Establecer relaciones interpersonales y sociales, en la actividad profesional y personal, basadas en la resolución pacífica de los conflictos, el respeto a los demás y el rechazo a la violencia, a los prejuicios de cualquier tipo y a los comportamientos sexistas.
- Prevenir los riesgos laborales y medioambientales y adoptar medidas para trabajar en condiciones de seguridad y salud.
- Gestionar su carrera profesional, analizando los itinerarios formativos más adecuados para mejorar su empleabilidad.

## Objetivos generales del ciclo formativo de Agencias de Viajes y Gestión de Eventos a los que contribuye el módulo de FOL:

- Analizar las actitudes positivas, valorando la participación, respecto, tolerancia e igualdad de oportunidades entre las personas para motivar al personal a su cargo.
- Reconocer e identificar posibilidades de negocio, analizando el mercado y estudiando la variabilidad de los proyectos para mantener el espíritu empresarial.
- Conocer el sector turístico de Asturias.
- Aplicar la lengua extranjera para el uso profesional.
- Manejar las fuentes de información sobre el sistema educativo y laboral, en especial en lo referente al sector de la información turística.
- Realizar pruebas de orientación y dinámicas sobre la propia personalidad y el desarrollo de las habilidades sociales.
- Preparar y realizar currículos y entrevistas de trabajo.
- Identificar la normativa laboral que afecta a los trabajadores del sector, manejar los contratos más comunes y leer los convenios colectivos de aplicación.
- Cumplimentar los recibos de salario de diferentes características y otros documentos relacionados.
- Analizar la ley de Prevención de Riesgos Laborales que le permita la evaluación de los riesgos derivados de las actividades desarrolladas en el sector productivo, y colaborar en la definición de un plan de prevención para la empresa, así como las medidas necesarias para su implementación.

## Objetivos del módulo de FOL, es decir los resultados de aprendizaje, que esperamos consigan nuestros alumnos al finalizar el proceso de enseñanza- aprendizaje:

- Seleccionar oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.
- Aplicar las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización y la resolución de posibles conflictos.

## PROGRAMACIÓN FOL

---

- Ejercer los derechos y cumplir las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.
- Determinar la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.
- Evaluar los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.
- Participar en la elaboración de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.

Y a continuación se presentan los objetivos específicos de cada bloque temático, en los cuales se profundizará en cada unidad didáctica:

- Para la unidad didáctica uno, El Derecho del Trabajo, los objetivos específicos son:
  - Comprender la importancia del Derecho como elemento regulador de la convivencia.
  - Identificar y jerarquizar las leyes.
  - Diferenciar las distintas relaciones de trabajo.
  - Conocer los derechos y los deberes de la relación laboral.
  - Consultar de manera eficaz la normativa existente.
- Para la unidad didáctica dos, El Contrato de Trabajo, los objetivos específicos son:
  - Conocer en profundidad los requisitos y elementos que caracterizan a los contratos.
  - Distinguir los diferentes tipos de contrato de trabajo, así como sus características más importantes, con especial atención al contrato en prácticas.
  - Identificar las ventajas que para empresas y trabajadores tiene cada tipo de contrato.
- Para la unidad didáctica tres, El Tiempo de Trabajo y su Retribución, los objetivos específicos son:
  - Identificar las principales características de los distintos tipos de jornadas.
  - Computar y diferenciar las horas extraordinarias.
  - Conocer los descansos y los permisos a los que tiene derecho el trabajador.
  - Identificar las partes y estructura del salario.
  - Conocer las garantías salariales a las que tiene derecho el trabajador.
- Para la unidad didáctica cuatro, La Nómina, los objetivos específicos son:
  - Identificar las partes de la nómina.
  - Diferenciar los devengos en atención a su naturaleza salarial y no salarial.
  - Aplicar las deducciones salariales.

## PROGRAMACIÓN FOL

---

- Determinar las bases de cotización a la Seguridad Social y las bases sujetas a IRPF.
- Confeccionar la nómina.
- Para la unidad didáctica cinco, Modificación, Suspensión y Extinción del contrato de trabajo, los objetivos específicos son:
  - Diferenciar los conceptos de modificación y suspensión de la relación laboral.
  - Identificar y distinguir las causas por las que se puede producir la finalización de un contrato de trabajo.
  - Distinguir las modalidades de despido.
  - Ejercer las acciones legales oportunas en caso de disconformidad con lo alegado por el empresario.
- Para la unidad didáctica seis, Los Representantes de los Trabajadores, los objetivos específicos son:
  - Conocer las formas de representación de los trabajadores en la empresa.
  - Identificar las funciones y garantías de los representantes de los trabajadores.
  - Distinguir los distintos tipos de acuerdo de la negociación colectiva.
  - Identificar los contenidos y el proceso de negociación de un convenio.
  - Explicar en qué consisten las medidas de conflicto colectivo, así como los procedimientos para llevarlas a la práctica, con especial atención a la huelga y al cierre patronal.
  - Diferenciar las formas de resolución extrajudicial.
- Para la unidad didáctica siete, La Seguridad Social y sus prestaciones, los objetivos específicos son:
  - Entender el sistema español de Seguridad Social y sus diferentes contingencias.
  - Conocer las obligaciones de empresas y autónomos relacionadas con su afiliación, así como con la contratación de trabajadores.
  - Identificar las principales características de las prestaciones de la modalidad contributiva.
  - Realizar el cálculo de las prestaciones contributivas.
- Para la unidad didáctica ocho, El Trabajo en Equipo, los objetivos específicos son:
  - Aplicar las estrategias del trabajo en equipo para la consecución de los objetivos de la organización.
  - Utilizar la reunión como herramienta de trabajo.
  - Conocer las características de los conflictos, así como los métodos para su resolución.
  - Utilizar la negociación para resolver conflictos que puedan producirse en el seno del equipo de trabajo.
- Para la unidad didáctica nueve, El Proyecto Profesional y la Búsqueda de Empleo, los objetivos específicos son:
  - Valorar la formación permanente como factor clave para la empleabilidad.
  - Identificar el itinerario formativo y profesional más apropiado.

## PROGRAMACIÓN FOL

---

- Determinar las aptitudes y actitudes asociadas al perfil del título.
  - Identificar los principales yacimientos de empleo.
  - Buscar empleo de manera eficaz.
  - Hallar alternativas de empleo en la administración pública.
- Para la unidad didáctica diez, La salud laboral, los objetivos específicos son:
- Conocer la relación entre el trabajo y la salud.
  - Identificar los factores de riesgo laboral y los daños que puede sufrir el trabajador.
  - Conocer las características de la acción preventiva.
  - Participar en la prevención de riesgos de la empresa.
  - Asumir tus deberes y ejercer tus derechos en materia de seguridad y salud laboral.
- Para la unidad didáctica once, Riesgos laborales derivados de las condiciones ambientales, los objetivos específicos son:
- Analizar los riesgos ligados a las condiciones medioambientales.
  - Identificación de las medidas preventivas frente a riesgos físicos, químicos y biológicos.
- Para la unidad didáctica doce, Riesgos laborales derivados de las condiciones de seguridad, ergonómicas y psicosociales, los objetivos son:
- Factores derivados de las condiciones de seguridad.
  - Factores de riesgo derivados de las condiciones de la carga de trabajo.
  - Factores de riesgo psicosociales.
- Para la unidad didáctica trece, Medidas de prevención y protección, los objetivos específicos son:
- Conocer y utilizar las medidas de protección colectivas y los equipos de protección individual.
  - Señalización de seguridad.
  - Comprender la necesidad de la protección de la salud de trabajadores sensibles a determinados riesgos.
- Para la unidad didáctica catorce, Emergencias y Primeros Auxilios, los objetivos específicos son:
- Detectar situaciones de emergencia y saber cómo actuar.
  - Conocer las características de los planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo.
  - Elaborar un plan de emergencia de una pyme.
  - Saber cómo se notifican e investigan los accidentes de trabajo.
  - Identificar los siniestros que deben ser notificados.
  - Aplicar los primeros auxilios.

## 5. CONTENIDOS

A continuación expondremos la secuenciación de las unidades didácticas con los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales correspondientes a cada una.

### Unidad didáctica uno, EL Derecho laboral:

- Contenidos conceptuales:
  - La evolución del Derecho del Trabajo.
  - El Derecho Laboral.
  - Las fuentes del Derecho del trabajo.
  - Principios para la aplicación de las normas laborales.
  - Derechos y deberes de los trabajadores.
- Contenidos procedimentales:
  - Manejo del estatuto de los trabajadores.
  - confección de un esquema de los principales derechos y deberes de los trabajadores.
- Contenidos actitudinales:
  - Interés por conocer el marco legal de las condiciones de trabajo.
  - Valoración positiva del papel que desempeñan los órganos laborales y judiciales.
  - Toma de conciencia del carácter dinámico del Derecho Laboral.

### Unidad didáctica dos, el Contrato de Trabajo:

- Contenidos conceptuales:
  - El contrato de trabajo.
  - Tipos de contrato.
  - Otras formas de contratación.
- Contenidos procedimentales:
  - Cumplimentación de diferentes modelos de contratos de trabajo.
  - Identificación en un supuesto de los diferentes elementos de un contrato de trabajo.
  - Elección de la modalidad de contrato adecuada para diferentes supuestos.
  - Realización de supuestos prácticos de contratación.
- Contenidos actitudinales:
  - Valoración de los diferentes tipos de contratos.
  - Reflexión acerca de posibles discriminaciones contractuales.

### Unidad didáctica tres, El tiempo de trabajo y su retribución:

- Contenidos conceptuales:
  - La jornada de trabajo y los descansos.
  - El trabajo nocturno y a turnos.
  - El calendario laboral.
  - Los permisos retribuidos.
  - El salario
- Contenidos procedimentales:
  - Distinción entre percepciones salariales y extrasalariales.
  - Identificación de las garantías salariales que tiene todo trabajador.

# PROGRAMACIÓN FOL

---

- Contenidos actitudinales:
  - Aceptación de los deberes correspondientes a la jornada laboral.
  - Valoración de los distintos tipos de retribución.

## Unidad de didáctica cuatro, La Nómina:

- Contenidos conceptuales:
  - El recibo de salarios.
  - Los devengos de la nómina.
  - Las deducciones salariales.
- Contenidos procedimentales:
  - Cálculo de deducciones.
  - Realización de supuestos prácticos.
- Contenidos actitudinales:
  - Valoración de diferencias entre nóminas de hombres y de mujeres.

## Unidad didáctica cinco, Modificación, Suspensión y Extinción del contrato de trabajo:

- Contenidos conceptuales:
  - La modificación del contrato.
  - La suspensión del contrato.
  - La extinción del contrato.
- Contenidos procedimentales:
  - Descripción del procedimiento a seguir en cada causa de extinción.
  - Diferenciación entre los supuestos de suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- Contenidos actitudinales:
  - Toma de conciencia de las posibilidades de modificación o extinción del contrato.

## Unidad didáctica seis, Los Representantes de los Trabajadores:

- Contenidos conceptuales:
  - La libertad sindical.
  - La negociación colectiva.
  - El conflicto colectivo.
- Contenidos procedimentales:
  - Desarrollo del procedimiento de elección de los representantes legales de los trabajadores.
  - Análisis de las competencias de los representantes de los trabajadores.
- Contenidos actitudinales:
  - Valoración positiva del papel desempeñado por los sindicatos.
  - Apreciación de los procesos democráticos de elección.
  - Interés por sus garantías y competencias laborales.
  - Reflexión sobre el derecho de negociación colectiva.

# PROGRAMACIÓN FOL

---

## Unidad didáctica siete, La Seguridad Social y sus prestaciones:

- Contenidos conceptuales:
  - La Seguridad Social.
  - La acción protectora de la Seguridad Social.
- Contenidos procedimentales:
  - Explicación del funcionamiento del sistema de Seguridad Social.
  - Comparación de los requisitos a cumplir para acceder a las diferentes prestaciones.
- Contenidos actitudinales:
  - Valoración del derecho a la Seguridad Social.
  - Espíritu crítico ante el fraude a la Seguridad Social.

## Unidad didáctica ocho, El Trabajo en equipo:

- Contenidos conceptuales:
  - El equipo de trabajo.
  - Las técnicas de dinámicas de grupos.
  - Las reuniones de trabajo.
  - El conflicto y sus elementos.
  - La negociación.
- Contenidos procedimentales:
  - Realización de una dinámica de grupo donde se apliquen procedimientos adquiridos con los contenidos conceptuales.
- Contenidos actitudinales:
  - Valoración del trabajo de las ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo para la eficacia de la organización.

## Unidad didáctica nueve, El Proyecto Profesional y la búsqueda de empleo:

- Contenidos conceptuales:
  - El proyecto profesional.
  - El mercado de trabajo.
  - La búsqueda de empleo.
  - El empleo en la administración pública.
  - La carta de presentación y el currículum vitae.
  - Las pruebas y entrevistas de selección.
  - El trabajo en Europa.
- Contenidos procedimentales:
  - Realización de un currículum.
  - Análisis de los procedimientos de una entrevista de trabajo.
  - Identificación de los sectores productivos que generan empleo.
  - Análisis de los colectivos desfavorecidos.
  - Identificación de sus intereses, habilidades y conocimientos relacionándolos con los distintos campos profesionales.
  - Elaboración escrita de un plan detallado para buscar empleo.
  - Cumplimentación de la documentación necesaria en la búsqueda de empleo.
  - Simulación de situaciones concretas en el proceso de selección.
  - Actitud crítica y rechazo hacia la discriminación laboral.

# PROGRAMACIÓN FOL

---

- Contenidos actitudinales:
  - Sensibilización sobre la importancia de la autonomía en la toma de decisiones.
  - Valoración de la FP al potenciar la posibilidad de encontrar trabajo cualificado.
  - Valoración de la importancia de expresarse correctamente de forma oral y escrita.

## Unidad didáctica diez, La Salud laboral:

- Contenidos conceptuales:
  - Salud y trabajo.
  - La acción preventiva en la empresa.
  - Organismos públicos competentes.
  - Derechos y deberes en materia preventiva.
- Contenidos procedimentales:
  - Análisis de crear una cultura preventiva en la empresa y en la sociedad en general.
  - Identificación de los derechos y deberes en materia preventiva.
- Contenidos actitudinales:
  - Interés, como futuro trabajador, de los derechos y deberes en esta materia.

## Unidad didáctica once, Riesgos laborales derivados de las condiciones ambientales:

- Contenidos conceptuales:
  - La higiene en el medio ambiente laboral.
- Contenidos procedimentales:
  - Reconocimiento de la incidencia de los riesgos laborales en la salud y en el trabajo.
- Contenidos actitudinales:
  - Consideración de los diferentes daños laborales que afectan a la seguridad salud de los trabajadores.

## Unidad didáctica doce, Riesgos laborales derivados de las condiciones de seguridad, ergonomía y psicología:

- Contenidos conceptuales:
  - La seguridad en el trabajo.
  - Ergonomía y psicología.
- Contenidos procedimentales:
  - Evaluación de las condiciones de seguridad de un local.
  - Reconocimiento de la incidencia de los riesgos laborales en la salud y en el trabajo.
  - Distinción de los procesos de trabajo que producen fatiga física y mental.
- Contenidos actitudinales:
  - Consideración de los diferentes daños laborales que afectan a la seguridad salud de los trabajadores.

# PROGRAMACIÓN FOL

---

## Unidad didáctica trece, Medidas de prevención y protección:

- Contenidos conceptuales:
  - Prevención y protección.
- Contenidos procedimentales:
  - Distinción de las diferentes medidas de prevención y protección a aplicar.
  - Identificación de personas afectadas por riesgos en el trabajo en su entorno.
- Contenidos actitudinales:
  - Apreciación de las consecuencias negativas de no aplicar medidas preventivas.
  - Valoración de la presencia de riesgos que se pueden evitar.
  - Apreciación de la importancia de la implantación de las técnicas de prevención.

## Unidad didáctica catorce, Emergencias y primeros auxilios:

- Contenidos conceptuales:
  - Las situaciones de emergencia.
  - Actuaciones en caso de accidente.
  - Los primeros auxilios en la empresa.
  - Aplicación de los primeros auxilios.
- Contenidos procedimentales:
  - Elaboración de un plan de emergencia.
  - Análisis de las prioridades de actuación en caso de accidente de trabajo.
  - Identificación del protocolo de actuación ante diferentes daños.
- Contenidos actitudinales:
  - Interés por participar en acciones de formación en primeros auxilios.

## 6. TEMPORALIZACIÓN DEL MÓDULO CON RESPECTO AL CICLO FORMATIVO.

En función de lo establecido en el Decreto 137/2010, de 27 de octubre, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior de Formación Profesional en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos, el módulo de FOL se impartirá en el primer curso del ciclo formativo y tendrá una carga horaria de 96 períodos lectivos divididos en dos unidades formativas que representarán cada una el 50% de la carga horaria del módulo. Por lo tanto, la unidad formativa de relaciones laborales y búsqueda de empleo representa el 50% de la carga lectiva del módulo, y la unidad formativa de prevención de riesgos laborales representa el otro 50%. Los 96 períodos lectivos estarán distribuidos en función de tres a la semana, durante todo el curso académico.

A continuación se expone una tabla en la que se puede observar la carga horaria que se le atribuye a cada unidad didáctica:

## PROGRAMACIÓN FOL

EVALUACIÓN	UNIDADES DIDÁCTICAS	CARGA HORARIA (períodos lectivos)
Primera evaluación	U.D.1: El Derecho Laboral.	3
	U.D.2: El Contrato de Trabajo.	5
	U.D.3: La Jornada Laboral y su Retribución.	6
	U.D.4: La nómina.	6
	U.D.5: Suspensión, modificación y extinción del contrato de trabajo.	6
	U.D.6: La representación de los trabajadores.	3
	U.D.7: La Seguridad Social y sus prestaciones.	8
Segunda evaluación	U.D.8: El equipo de trabajo.	3
	U.D.9: La búsqueda de empleo.	8
	U.D.10: La salud laboral.	8
	U.D.11: Riesgos laborales derivados de las condiciones de las condiciones ambientales.	8
Tercera evaluación	U.D.12: Riesgos laborales derivados de las condiciones de seguridad, ergonómicas y psicosociales.	13
	U.D.13: Medidas de prevención y protección.	13
	U.D.14: Emergencias y primeros auxilios.	6

**TOTAL: 96**

La distribución de la carga horaria está hecha en función de los resultados de aprendizaje, es decir, aquellas unidades didácticas que ayuden directamente a alcanzar un resultado de aprendizaje tendrán mayor peso en la distribución horaria.

Por ello las unidades didácticas 7, 9, 12 y 13 tienen una mayor carga horaria frente a las demás.

# PROGRAMACIÓN FOL

---

Además de este criterio se atiende también a la cantidad de periodos lectivos que hay por evaluación. La primera evaluación es más amplia en tiempos, aplicándosele así 37 periodos lectivos, de forma que se puedan impartir las 7 primeras unidades didácticas, no cortando los contenidos relacionados entre la primera y la segunda evaluación.

La segunda evaluación se distribuye de esa manera para que el alumno pueda adaptarse mejor al ritmo del módulo. Es decir, tendrán una parte menos exigente en cuanto al estudio, aunque no menos exigente en cuanto a trabajos, que se corresponde con las unidades 8 y 9. De esta forma también, se comienza la prevención de riesgos laborales a mediados de la segunda evaluación continuándose en la tercera de forma que existe una secuenciación de contenidos.

## 7. METODOS DE TRABAJO.

### 7.1 PRINCIPIOS METODOLÓGICOS.

La metodología ha de tener en cuenta las circunstancias concretas del grupo-aula, prestando especial atención a la madurez del alumnado, ya que la intervención educativa está condicionada por esta circunstancia. A su vez, debe ser motivadora de futuros aprendizajes y debe ayudar al alumnado a ser consciente de que el aprendizaje nunca se acaba, debido a los grandes cambios tecnológicos, culturales y sociales. Para ello, es básico orientar la enseñanza hacia unos aprendizajes que relacionen los contenidos teóricos con la práctica.

Los métodos de trabajo que se van a adoptar tienen un carácter constructivista y parten de la base de que aprender es asimilar significados nuevos en un proceso interactivo entre el alumno, los contenidos, el profesor y sus compañeros.

Al comenzar cada unidad didáctica haré una evaluación inicial de conocimiento previo del alumnado a través de una encuesta, es decir, se realizará una evaluación diagnóstica que permitirá a la profesora conocer lo que el alumnado sabe, lo que no sabe y lo que cree saber. Esta evaluación diagnóstica irá acompañada de un aprendizaje significativo, es decir, se tomará como base del aprendizaje el nivel previo que presenta el alumnado, para que, a partir de ello se reestructuren sus esquemas mentales y el nuevo aprendizaje se relacione con los conocimientos previos del alumno. Para que se produzca este aprendizaje es necesario que el alumno participe y que sea activo en el aula.

Además de estos principios metodológicos se tendrán en cuenta:

- Estrategias que den una utilidad práctica a los contenidos y procedimientos que se están trabajando.
- Estrategias que favorezcan el espíritu emprendedor a través de actividades que favorezcan la creatividad e iniciativa.
- La acción educativa atenderá también a la orientación académica y profesional, lo que ayudará al alumno a ir tomando decisiones para construir su propio itinerario formativo-profesional.

# PROGRAMACIÓN FOL

---

## 7.2 TÉCNICAS METODOLÓGICAS Y TIPOS DE AGRUPAMIENTO.

Las técnicas serán flexibles en función de las necesidades que presente el aula o grupo aunque prevalecerán las siguientes pautas:

Se utilizará la exposición oral en gran grupo, para toda la clase, a la hora de tratar los contenidos conceptuales del módulo. Con esta técnica se pretende orientar la marcha de la clase, contrastar y sintetizar la información. La exposición se hará de tal forma que el alumnado pueda copiar apuntes, ya que uno de los instrumentos de evaluación será la presentación del cuaderno de clase. En todo momento, la explicación será abierta, es decir, se admitirán y responderán toda clase de cuestiones relacionadas con el tema que se está tratando. Estas explicaciones teóricas se podrán apoyar en presentaciones mediante la herramienta del power-point, e irá acompañada de una serie de recursos como esquemas, mapas conceptuales y libros de texto, para hacer más visual la materia. Va a ser la técnica más utilizada aunque se complementará con otras.

Una vez que el alumno ha alcanzado los contenidos conceptuales se pasará a trabajar los contenidos procedimentales mediante la realización de casos prácticos y trabajos de investigación. Para ello, se dividirá la clase en grupos de dos personas, que se irán modificando en cada nuevo caso práctico de forma que todos los alumnos se puedan relacionar, favoreciendo así el trabajo en equipo. La elección de grupos de dos personas se hace con la idea de que ambas colaboren en la actividad de enseñanza y aprendizaje que la profesora propone, y también, con la finalidad de poder realizar una evaluación más justa y equitativa del resultado del trabajo grupal. En alguna ocasión, los casos prácticos o trabajos de investigación se exigirá que los realice el alumno de forma individual como se especifica dos párrafos más abajo.

En cada unidad didáctica que así lo requiera se profundizará también en los contenidos actitudinales que se trabajaran con diversas técnicas como:

- Debates: técnica en la cual dos grupos conversan ante el resto de la clase sobre un tema determinado de antemano. El profesor presenta el tema y el esquema y las reglas a seguir.
- Phillips 6/6: el aula se divide en grupos de 6 personas para discutir durante 6 minutos de un tema determinado, con el fin de llegar a una conclusión.
- Role-playing: técnica en la que dos alumnos o alumnas reviven una situación asumiendo los roles de cada caso.
- Brainstorming: exposición de ideas o soluciones nuevas de un tema o problema hechas por el alumnado. Esta técnica se realizará en gran grupo.

También se utilizaran otras técnicas como las tecnologías de la información y la comunicación mediante la televisión, la radio, videos, el cine, con películas como “El Método” o “La suerte dormida” e internet. Asimismo, se contará en ciertas ocasiones con expertos sobre alguna materia en concreto, como puede ser la actuación en caso de emergencias y primeros auxilios.

Como se ha comentado, estos métodos de trabajo no son estáticos y se pueden flexibilizar. Algunas de las unidades didácticas son demasiado teóricas y prácticamente no se desarrollan contenidos procedimentales por lo que tendrán más peso las clases expositivas. Sin embargo, existen otras unidades didácticas como son “El Trabajo en

## PROGRAMACIÓN FOL

---

Equipo” y la “Búsqueda de Empleo” que se impartirán fundamentalmente mediante contenidos procedimentales. Estas dos unidades no se evaluarán con una prueba objetiva de contenidos por lo que se le exigirá al alumnado la presentación individual de un currículum vitae y un trabajo de investigación sobre la búsqueda de empleo para poder superar estas dos unidades. Además, se realizarán en el aula simulaciones de entrevistas de trabajo o de trabajo en equipo con la técnica del role-playing.

En las unidades didácticas de prevención de riesgos laborales también se exigirá la entrega de una actividad de enseñanza y aprendizaje relacionada con los riesgos químicos, físicos y biológicos que puedan tener lugar en el desempeño de su profesión y de otra acerca de la organización de la prevención en la empresa, sin las cuales no se superará la materia.

Por lo tanto, todas las actividades de enseñanza y aprendizaje que se realicen, ya sean sobre contenidos conceptuales, procedimentales o actitudinales serán evaluables, y sus criterios se especificarán el apartado de evaluación.

### 8. MATERIAL CURRICULAR.

El material curricular ayuda al profesorado a llevar su intención educativa a la práctica. La selección de los mismos ha de tener en cuenta el contexto educativo y las características del alumnado.

Como se ha comentado en la metodología el alumnado tendrá un cuaderno en el que recogerá todos los apuntes que extraiga de las clases expositivas que realizará el profesorado y que será la base para preparar las pruebas objetivas de conocimientos. Para esta exposición y recogida de apuntes se utilizarán presentaciones en power-point, mapas conceptuales y esquemas que el profesorado pondrá en disposición del alumnado para hacer más fácil y rápida la comprensión de la materia. No obstante, también se le recomienda al alumno un libro de texto de referencia para afianzar, profundizar y mejorar los contenidos y que además le sirva de ayuda en el estudio y superación del módulo.

En la disposición adicional cuarta de la LOE se especifica que corresponde a los órganos de coordinación didáctica de los centros públicos adoptar los libros de texto que hayan de utilizarse, por lo tanto, en este curso académico el libro de texto que se recomienda desde el departamento de Formación y Orientación Laboral es el de la editorial Mc Graw-Hill, por tener unos contenidos teóricos bien estructurados y de fácil comprensión, así como una parte práctica muy amplia con diversos ejercicios que le ayudarán al alumno en la comprensión de los contenidos teóricos. Además es un libro de texto cuyos objetivos y contenidos ayudarán al alumnado a la adquisición de los resultados de aprendizaje necesarios para la superación del módulo de FOL.

Además de este libro de texto recomendado se les expondrá a los alumnos que pueden consultar otros libros de texto como el de Santillana.

Para las siete primeras unidades didácticas se utilizarán: ejemplos de convenios colectivos de distintas empresas relacionadas con las agencias de viajes y la gestión de eventos, modelos de contratos laborales para que el alumnado los cumplimente, modelos de nóminas, el programa informático de nómina plus, casos prácticos de la

# PROGRAMACIÓN FOL

editorial Deusto, recortes de revistas y periódicos relativos a un tema concreto, películas de cine, libros del centro de estudios financieros acerca de la seguridad social que la profesora pondrá a disposición de los alumnos, páginas webs de organismos oficiales como el SPEE o las de la Seguridad Social entre otras.

En la unidad ocho y nueve se utilizarán muchos recursos informáticos y muchas tecnologías de la información y la comunicación como prensa, radio, internet, blogs, foros, simulaciones de entrevistas de trabajo, etc.

Y en la parte de prevención de riesgos laborales se utilizará parte de la legislación referente al tema como la Ley 39/1995 de Prevención de Riesgos, las guías del INSHT, videos referentes a la prevención, etc.

El aula estará dotada de equipos informáticos, proyector y pizarra digital para poder llevar a cabo todas las actividades de enseñanza y aprendizaje.

## 9. EVALUACIÓN.

Según se establece en la Resolución de 18 de julio de 2009, en su artículo 9, la evaluación del aprendizaje del alumnado que cursa ciclos formativos se realizará por módulos profesionales, tomando como referencia los resultados de aprendizaje y los criterios de evaluación de cada uno de los módulos profesionales, así como los objetivos generales del ciclo formativo. Además, los procesos de evaluación se adecuarán a las adaptaciones metodológicas de las que haya podido ser objeto el alumnado con discapacidad y se garantizará su accesibilidad a las pruebas de evaluación. A su vez, los aprendizajes del alumnado que cursa módulos profesionales en régimen presencial serán evaluados de forma continua.

La evaluación nace debido a la necesidad de registrar y de comprobar que los estudiantes son evaluados conforme a los criterios, normativas y procedimientos establecidos.

### 9.1. CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

Por ello, y en base a la normativa, paso a desarrollar los **criterios de evaluación** para cada uno de los **resultados de aprendizaje** según el Real Decreto 1254/2009, de 24 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos y se fijan sus enseñanzas mínimas y, el Decreto 137/2010, de 27 de octubre, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior de Formación Profesional en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
	<p>a. Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para mejorar la empleabilidad y lograr el acceso al empleo, la adaptación a las exigencias del proceso productivo y la estabilidad laboral.</p> <p>b. Se han identificado los itinerarios</p>

## PROGRAMACIÓN FOL

<p>1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.</p>	<p>formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional de Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>c. Se han identificado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.</li><li>d. Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos.</li><li>e. Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.</li><li>f. Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.</li><li>g. Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes, y formación propia para la toma de decisiones.</li></ul>
<p>2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>a. Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil profesional de Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos.</li><li>b. Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.</li><li>c. Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.</li><li>d. Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.</li><li>e. Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.</li><li>f. Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.</li></ul>

## PROGRAMACIÓN FOL

	<p>g. Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto.</p>
<p>3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.</p>	<p>a. Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.</p> <p>b. Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.</p> <p>c. Se han determinado los derechos y las obligaciones derivados de la relación laboral.</p> <p>d. Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.</p> <p>e. Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.</p> <p>f. Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.</p> <p>g. Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran.</p> <p>h. Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.</p> <p>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 Agencias de Viajes y Gestión de Eventos.</p> <p>j. Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización de trabajo.</p>
	<p>a. Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.</p>

## PROGRAMACIÓN FOL

<p>4. Determina la acción protectora de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>b. Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de la Seguridad Social.</li><li>c. Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de la Seguridad Social.</li><li>d. Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de Seguridad Social.</li><li>e. Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario.</li><li>f. Se ha clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social identificando los requisitos.</li><li>g. Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo.</li><li>h. Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.</li></ul>
<p>5. Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>a. Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.</li><li>b. Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.</li><li>c. Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.</li><li>d. Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos.</li><li>e. Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.</li><li>f. Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional de Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos.</li></ul>

## PROGRAMACIÓN FOL

	<p>g. Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionadas con el perfil profesional del Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos.</p>
<p>6. Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa identificando la responsabilidades de todos los agentes implicados.</p>	<p>a. Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.</p> <p>b. Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre la prevención de riesgos laborales.</p> <p>c. Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos.</p> <p>d. Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.</p> <p>e. Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa, que incluya la secuenciación de actuaciones que se deben realizar en caso de emergencia.</p> <p>f. Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos.</p> <p>g. Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de una empresa del sector.</p>
	<p>a. Se han definido técnicas de prevención y de protección individual y colectiva que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.</p> <p>b. Se ha analizado el significado y</p>

## PROGRAMACIÓN FOL

<p>7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos.</p>	<p>alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.</p> <p>c. Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.</p> <p>d. Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.</p> <p>e. Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.</p> <p>f. Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.</p>
--	--

Estos criterios serán los que nos marquen el grado de consecución de los objetivos por lo alumnos, y por tanto podremos actuar en consecuencia.

### 9.2 FUNDAMENTOS DE LA EVALUACIÓN.

La evaluación será un proceso continuo para poder llevar a cabo un seguimiento del proceso de aprendizaje coherente y sistemático. De esta forma evaluaremos conocimientos, capacidades, destrezas, habilidades y actitudes.

Por lo tanto hemos de diferenciar los tres siguientes momentos para evaluar:

- Evaluación inicial o de diagnóstico: se realiza al principio del curso o antes de comenzar una nueva unidad didáctica o bloque de contenidos y sería el inicio del proceso de evaluación continua.
- Evaluación formativa: se realiza durante el proceso de aprendizaje y permite observar el progreso del alumno y efectuar modificaciones y ajustes. La evaluación formativa es la coincide con el concepto de evaluación continua.
- Evaluación sumativa: se realiza al final de un proceso ya sea el curso, trimestre, etc. También se conoce como evaluación final.

### 9.3 EVALUACIÓN ORDINARIA.

Las sesiones de evaluación de carácter final podrán ser ordinarias o extraordinarias:

La evaluación ordinaria es aquella que se realiza dentro del desarrollo ordinario de un curso académico, en el período comprendido entre el inicio de curso y su finalización al término del tercer trimestre, en su caso, teniendo en cuenta el orden de los dos cursos en que se organiza un ciclo formativo.

## PROGRAMACIÓN FOL

---

En cambio, la evaluación extraordinaria es aquella que se realiza con posterioridad al desarrollo de las actividades de los módulos profesionales, y en todo caso con posterioridad a una evaluación ordinaria del mismo carácter, aunque sea en un año académico posterior.

En la presente programación se presentará una evaluación ordinaria que se desarrollará de la siguiente manera:

- Primera evaluación: en los meses de septiembre a diciembre se impartirá docencia de las siete primeras unidades didácticas que se evaluarán de la siguiente forma:
  - Al finalizar la unidad 2, la 4 y la 7 se realizarán las correspondientes pruebas objetivas de contenidos, de tal forma que en la primera evaluación se realizará una prueba objetiva de contenidos que abarque las unidades uno y dos, otra que abarque las unidades tres y cuatro y otra que abarque las unidades cinco, seis y siete.
- Segunda evaluación: en los meses de enero a marzo se impartirán las unidades didácticas 8, 9, 10 y 11 que se evaluarán de esta forma:
  - En este caso las unidades 8 y 9 no se evaluarán mediante una prueba objetiva de contenidos, si no que se hará a través de otros criterios de calificación que se indicarán más adelante.
  - A las unidades 10 y 11 si les va a corresponder una prueba objetiva de contenidos como uno de los elementos de evaluación, que se realizará al finalizar la unidad didáctica 11.
- Tercera evaluación: en los meses de abril a junio se impartirán las unidades didácticas 12, 13 y 14 que se evaluarán de esta manera:
  - Se realizará una prueba objetiva de contenidos una vez finalizada la unidad 12 y otra cuando se finalice la unidad 13. Por su parte, la unidad 14 se evaluará mediante una prueba objetiva de contenidos referente a la charla de Emergencias y Primeros Auxilios.

En cada una de las tres evaluaciones, si el alumno no consigue alcanzar una nota igual o superior a cinco una vez aplicados todos los criterios de calificación correspondientes, se tendrá derecho a una prueba objetiva de contenidos que englobe toda la materia impartida en la evaluación.

Se debe de tener en cuenta que las pruebas objetivas de contenidos no son el único criterio de evaluación que se va a utilizar, por lo tanto para superar cada evaluación es necesario conocer los criterios de calificación que se expondrán más adelante.

### 9.4 PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.

La Resolución de 18 de junio de 2009, nos dice que ningún objeto de evaluación puede ser abarcado en su totalidad con un único instrumento, por lo que es necesario abandonar la idea de construir un único instrumento evaluativo, ya que estos deberán de ser complementarios y variados.

## PROGRAMACIÓN FOL

---

En base a la anterior Resolución, los instrumentos de evaluación que se aplicarán son los siguientes:

- Pruebas objetivas individuales comprensivas de contenidos orales o escritas.
- Prueba objetiva individual de contenidos sobre la charla de Emergencias y Primeros Auxilios.
- Casos prácticos.
- Actividades de aprendizaje y enseñanza.
- Cuaderno de clase.
- Trabajos de investigación.
- Participación en el aula, interés, actitud y comportamiento del alumnado.
- Trabajo de investigación sobre la búsqueda de empleo.
- Participación en las dinámicas grupales relativas al proceso de búsqueda de empleo y de trabajo en equipo
- Entrega del currículum vitae.
- Caso práctico sobre los riesgos, físicos, químicos y biológicos según su perfil profesional.
- Trabajo de investigación sobre la organización y gestión de la prevención en la empresa.

Las pruebas objetivas de contenidos serán como regla general escritas, pero no obstante, si el profesor lo ve oportuno podrá realizar pruebas objetivas orales de contenidos.

Las pruebas objetivas escritas constarán de dos partes:

- Teórica-conceptual: esta parte contará con un test, con preguntas de verdadero/falso o de respuesta múltiple y con una serie de preguntas cortas para que el alumno desarrolle y justifique su respuesta.
- Práctica: contará con unos ejercicios que demuestren que el alumno ha alcanzado los conocimientos prácticos esenciales y se hará en todas aquellas unidades didácticas que lleven asociadas una parte práctica susceptible de ser calificada.

Todas las respuestas de las pruebas objetivas deberán estar suficientemente justificadas, aclaradas y profundizadas para poder alcanzar la máxima puntuación.

A medida que se avance en cada unidad didáctica se propondrán casos prácticos, actividades de aprendizaje y enseñanza y trabajos de investigación, que el alumno realizará en el aula en los que se valorará la implicación, el interés, la actitud, la participación, el contenido y la entrega de los mismos.

Además de estas actividades que podrán llevarse a cabo de forma individual o grupal, según el tipo de contenido que se esté trabajando, existen otras que se realizarán de forma individual y que son: la entrega del currículum vitae, el trabajo de investigación sobre búsqueda de empleo, el caso práctico sobre riesgos y el trabajo de investigación sobre la organización y gestión de la prevención. En este caso se valorarán las mismas pautas que en los anteriores, pero en este caso el peso que se le dará al contenido será mucho mayor.

## PROGRAMACIÓN FOL

---

Como he comentado también se valorará de forma general la participación e interés de los alumnos, pero sin embargo en las unidades 8 y 9 este instrumento llevará un mayor peso sobre todo al realizar dinámicas grupales relativas al proceso de búsqueda de empleo y de trabajo en equipo.

Por último, el cuaderno de clase también será un instrumento de evaluación, el profesor pedirá dicho cuaderno en cualquier momento del curso académico y valorará la claridad y organización de los apuntes y profundización de los mismos, el seguimiento de la materia y la presentación.

### 9.5 CRITERIOS DE CALIFICACIÓN.

Los anteriores instrumentos de evaluación deberán ir asociados a una nota numérica para que, en la evaluación, podamos presentar una nota del alumno en cuestión.

Por ello es necesario especificar los criterios de calificación que voy a tener en cuenta, y los expresaré por evaluaciones:

#### *PRIMERA EVALUACIÓN*

- 70% de la nota pertenecerá a las pruebas objetivas de contenidos que en esta evaluación serán tres.
- 20% de la nota estará representada por los casos prácticos, los trabajos de investigación, las actividades de enseñanza y aprendizaje y el cuaderno.
- 10% de la nota estará sujeta a la participación, interés, intervención, comportamiento, y actitud en el aula.

#### *SEGUNDA EVALUACIÓN*

- La segunda evaluación se dividirá en dos bloques de contenidos, uno de búsqueda de empleo y trabajo en equipo y otro de prevención de riesgos, cada uno de los cuales supondrá un 50% de la nota final de la evaluación.
- El bloque de búsqueda de empleo y trabajo en equipo tendrá los siguientes criterios de calificación:
  - 40% de la nota se corresponderá con la entrega del currículum vitae, que será imprescindible para superar la segunda evaluación.
  - 30% de la nota pertenecerá a la entrega del trabajo de investigación sobre búsqueda de empleo.
  - 30% de la nota estará sujeta a la participación en las dinámicas grupales relativas al proceso de búsqueda de empleo y trabajo en equipo.
- El bloque de prevención de riesgos tendrá los siguientes criterios de calificación:
  - 70% de la nota pertenecerá a la prueba objetiva de contenidos.
  - 10% de la nota corresponderá a la entrega del trabajo de investigación de la organización y gestión de la prevención en la empresa.
  - 10% de la nota estará representada por los casos prácticos, los trabajos de investigación, las actividades de enseñanza y aprendizaje y el cuaderno.
  - 10% de la nota estará sujeta a la participación, interés, intervención, comportamiento, y actitud en el aula.

# PROGRAMACIÓN FOL

---

## *TERCERA EVALUACIÓN*

- 70% de la nota pertenecerá a la prueba objetiva de contenidos, incluyendo en este porcentaje la prueba objetiva referente a la charla de Emergencias y Primeros Auxilios.
- 10% de la nota corresponderá a la entrega del caso práctico sobre riesgos.
- 10% de la nota estará representada por los casos prácticos, los trabajos de investigación, las actividades de enseñanza y aprendizaje y el cuaderno.
- 10% de la nota estará sujeta a la participación, interés, intervención, comportamiento, y actitud en el aula.

Como se puede observar, al menos un 10% de la nota en cada evaluación se corresponde con interés, actitud y comportamiento en el aula, y por lo tanto, este es uno de los puntos de los que emana la investigación educativa que desarrollo más adelante. En ella se explica más profundamente en qué consiste y cuál es la intención educativa que se pretende conseguir.

## 9.6 SISTEMA DE RECUPERACIÓN

Para que un alumno supere una evaluación es requisito imprescindible que obtenga una nota final (una vez aplicados todos los criterios de calificación) superior o igual a 5, teniendo en cuenta también que no se hará media de los distintos bloques con una nota inferior a 4.

Si el alumno no logra alcanzar una nota igual o superior a 5, tendrá derecho a una prueba objetiva de contenidos por evaluación cuyo peso en la nota final de la evaluación supondrá un 70%, el 30% restante será el que se ha especificado anteriormente para cada evaluación.

En el caso del bloque uno de la segunda evaluación, como no se evaluará mediante una prueba objetiva, será imprescindible la entrega del currículum y del trabajo de investigación para superar la evaluación.

En la tercera evaluación el alumno tendrá derecho a un examen final que englobe toda la materia y que constará de tres partes, una por cada evaluación. Cada parte tendrá una nota independiente de las demás y se valorará con un máximo de 7 puntos. Los 3 puntos restantes serán los correspondientes a lo que se ha establecido en cada una de las evaluaciones.

## 9.7 CONTENIDO MÍNIMO EXIGIBLE.

Búsqueda activa de empleo:

- Valoración del a importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos.
- Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.
- Identificación de itinerarios formativos relacionados con el Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos.

# PROGRAMACIÓN FOL

---

- Definición y análisis del sector profesional del Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos.
- Proceso de búsqueda de empleo en empresas del sector.
- Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa.
- Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo.
- El proceso de toma de decisiones.

## Gestión del conflicto y equipos de trabajo:

- Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo para la eficacia de la organización.
- Equipos en el sector de las agencias de viajes y gestión de eventos según las funciones que desempeñan.
- La participación en el equipo de trabajo.
- Conflicto: características, fuentes y etapas.
- Métodos para la resolución o supresión del conflicto.

## Contrato de trabajo:

- El derecho del trabajo.
- Análisis de la relación laboral individual.
- Modalidades de contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.
- Derechos y deberes derivados de la relación laboral.
- Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- Representación de los trabajadores.
- Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos.
- Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad y beneficios sociales entre otros.

## Seguridad Social, Empleo y Desempleo:

- Estructura del Sistema de Seguridad Social.
- Determinación de las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad Social, afiliación, altas, bajas y cotización.
- Situaciones protegibles en la protección por desempleo.

## Evaluación de riesgos profesionales:

- Valoración de la relación entre trabajo y salud.
- Análisis de factores de riesgo.
- La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva.
- Análisis de riesgos ligados a condiciones de seguridad.
- Análisis de riesgos ligados a condiciones ambientales.
- Análisis de riesgos ligados a condiciones ergonómicas y psico-sociales.
- Riesgos específicos en el sector de las agencias de viajes y gestión de eventos.
- Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas.

# PROGRAMACIÓN FOL

---

Planificación de la prevención de riesgos en la empresa:

- Derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- Gestión de la prevención en la empresa.
- Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
- Planificación de la prevención en la empresa.
- Planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo.
- Elaboración de un plan de emergencia en una empresa del sector.

Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa:

- Determinación de las medidas de prevención y protección individual y colectiva.
- Protocolo de actuación ante una situación de emergencia.
- Primeros auxilios.

## 9.8 PROGRAMA DE RECUPERACIÓN DE MÓDULOS PROFESIONALES NO SUPERADOS.

Cuando un alumno o una alumna no supere algún módulo profesional en la evaluación final ordinaria del primer curso o en la evaluación final ordinaria del segundo curso, deberá realizar unas pruebas de recuperación, independientemente de la duración del módulo o módulos no superados.

Para facilitar la realización de las pruebas de recuperación, el profesor o la profesora que imparta las enseñanzas del módulo profesional que el alumno o la alumna tenga pendiente de superación le informará sobre el programa de recuperación que deberá seguir y las actividades que debe realizar en las pruebas de recuperación, que podrán consistir en ejercicios escritos u orales, realización de trabajos y prácticas, presentación de tareas incluidas en el programa de recuperación u otras que estime convenientes, así como del momento de su realización y evaluación.

El programa de recuperación se diseñará de forma diferenciada según los períodos o momentos de aplicación, que podrán ser los siguientes:

- a) Programa de recuperación de módulos no superados en la evaluación final ordinaria del primer curso. Se diseñará para que el alumnado lo realice durante el período estival, sin asistir a clases ni contar con la orientación del profesorado. Y será el siguiente.
- b) Programa de recuperación de los módulos profesionales no superados en la evaluación final extraordinaria del primer curso. Se diseñará para que el alumnado lo pueda realizar simultáneamente a los módulos de segundo curso, teniendo en cuenta que no se garantizará su asistencia a las clases del módulo o módulos pendientes.

Para el programa de recuperación “A” el alumno deberá entregar al profesor el mismo día de la prueba de contenidos del mes de septiembre:

- Casos prácticos debidamente realizados sobre: nóminas, contratos, seguridad social y sus prestaciones y prevención de riesgos.
- Trabajo de investigación sobre búsqueda de empleo.

## PROGRAMACIÓN FOL

---

- Currículum vitae.
- Trabajo de investigación sobre la organización y gestión de la prevención.

Todo este material de entrega supondrá un 30% de la nota final de la evaluación final ordinaria de primer curso.

El 70% de la nota responderá a una prueba objetiva de contenidos, en la que se incluirán los contenidos de todas las unidades didácticas del módulo. La prueba objetiva tendrá la misma estructura que las que se han hecho a lo largo del curso.

Si el alumno o alumna no hubiese superado el módulo en la convocatoria extraordinaria de septiembre, por no haber obtenido una nota igual o superior a 5, se le aplicará el programa de recuperación de los módulos profesionales no superados en la evaluación extraordinaria del primer curso, es decir, el programa de recuperación “B”, que consistirá en:

- Plan de trabajo: las actividades de repaso de la materia se llevarán a cabo a lo largo del primer y segundo trimestre del curso. Los alumnos y alumnas que accedan a 2º curso del ciclo con el módulo pendiente de superar, tendrán actividades de recuperación durante los trimestres señalados. Se realizarán dos pruebas objetivas, una por trimestre, sobre los contenidos teóricos y prácticos trabajados en ese período. En el tercer trimestre, el alumnado que no fue capaz de superar el módulo mediante este proceso, tendrán de nuevo actividades de recuperación y una prueba objetiva de contenidos final, con la finalidad que puedan superar el módulo en junio.
- Procedimientos y instrumentos de evaluación: al inicio del primer y segundo trimestre se le entregará a cada alumno/a el trabajo a realizar que deberá ser entregado una semana antes del examen. El alumno/a tendrá que:
  - Resolver las cuestiones teóricas y los supuestos prácticos exigidos.
  - Realizar resúmenes y esquemas de cada una de las unidades didácticas que se desarrollan en el trimestre.
  - Realizar una prueba teórico práctica de los contenidos trabajados a lo largo de cada trimestre.
  - En el tercer trimestre el alumnado que no haya superado el módulo deberá realizar una nueva prueba objetiva escrita y presentar los trabajos exigidos.
- Criterios de calificación:
  - El trabajo realizado a lo largo del primer y segundo trimestre por el alumno/a tendrá un peso del 10% en el conjunto de la nota de la evaluación.
  - La prueba escrita del final de cada uno de los dos trimestres tendrá un peso del 80% en el conjunto de la nota de la evaluación.
  - El 10% restante para alcanzar la nota de cada trimestre será el interés del alumno/a por la materia, así como el cumplimiento de las pautas exigidas para la realización de los trabajos.
  - Para considerar superado el módulo se calculará la nota media entre las obtenidas en cada uno de los dos primeros trimestres, exigiéndose alcanzar por lo menos en cada prueba un 4 para poder calcular la media.
  - En el tercer trimestre la puntuación será la siguiente:

## PROGRAMACIÓN FOL

---

- Un 30% los trabajos.
- Un 70% la prueba escrita final.

### 9.9 SITUACIÓN DEL ALUMNADO AL QUE NO SE LE PUEDA APLICAR LA EVALUACIÓN CONTINUA.

Esta situación irá destinada a los alumnos y alumnas cuyas faltas de asistencia, justificadas o injustificadas, superen el 15% del total de la carga lectiva horaria del módulo al trimestre, según se especifica en el reglamento de régimen interno del centro.

- La evaluación de estos alumnos se realizará al finalizar cada evaluación. Las pruebas que se les exigirán son:
  - 1ª prueba: constará de cuestionario teórico de todas las unidades didácticas del módulo y una secuenciación de preguntas cortas.
  - 2ª prueba: constará de una serie de supuestos prácticos sobre contratos, nóminas, seguridad social y prestaciones y prevención de riesgos.
- El alumno/a deberá presentar un cuaderno con los ejercicios y trabajos realizados en clase a lo largo del curso. Si el alumno ha asistido a clase y aún así ha perdido el derecho a la evaluación continua por exceso de faltas, se le tendrán en cuenta los trabajos realizados durante la asistencia y no tendrá que presentar trabajo extra.
- Los criterios de evaluación y los resultados de aprendizaje serán los mismos que los establecidos en la programación del módulo.
- Los criterios de calificación serán:
  - 30% trabajos, actividades de enseñanza y aprendizaje y casos prácticos.
  - 70% las dos pruebas objetivas de contenidos teóricos y prácticos.

### 9.10 EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DEL PROPIO PROFESOR.

Para determinar si el desarrollo de las clases y las actividades propuestas resultan eficaces y adecuadas para que el alumnado alcance los objetivos planificados se llevará a cabo una evaluación a partir de:

- Los resultados de la evaluación del aprendizaje del alumnado.
- La propia evaluación hecha por el alumnado de los materiales, actividades...
- Opiniones escritas del alumnado sobre los que han aprendido, lo que más les ha gustado o lo que les ha resultado más complicado.
- Debate entre los miembros que integran el Departamento.

Estos aspectos serán recogidos en la memoria anual y servirán para la elaboración de la programación del curso siguiente y para la mejora de la práctica docente.

## 10. MEDIDAS DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD.

Sin duda alguna la Formación Profesional es una de las enseñanzas que más trabaja la atención a la diversidad ya que consiste en una flexibilización de estudios, modos, adaptaciones con el mundo laboral, acreditaciones, titulaciones y certificaciones y, en una diversidad de alumnos con distintas capacidades, objetivos, motivaciones y rendimientos.

## PROGRAMACIÓN FOL

---

Según la Ley Orgánica de Educación, corresponde a las Administraciones educativas asegurar los recursos necesarios para que los alumnos y alumnas que requieran una atención educativa diferente a la ordinaria, por presentar necesidades educativas especiales, por dificultades específicas de aprendizaje, por sus altas capacidades intelectuales, por haberse incorporado tarde al sistema educativo, o por condiciones personales o de historia escolar, puedan alcanzar el máximo desarrollo posible de sus capacidades personales y, en todo caso, los objetivos establecidos con carácter general para todo el alumnado.

Para asegurar la atención a la diversidad adoptaré una metodología que favorezca el aprendizaje de todo el alumnado: actividades abiertas, actividades con diferentes niveles de dificultad y mantendré en todo momento una actitud positiva y de acogida a todo tipo de alumnos.

El plan de trabajo en relación a las medidas de atención a la diversidad es el siguiente:

- A partir de una prueba inicial y con la observación directa del primer mes, se llevarán a cabo las acciones necesarias para aplicar las medidas de atención a la diversidad de los alumnos/as que la precisen.
- Los alumnos/as que requieran determinados apoyos y atenciones educativas por padecer algún tipo de discapacidad física o psíquica tendrán una atención especializada con la finalidad de conseguir su integración. Si es necesario, se les realizará junto con el Departamento de Orientación, una adaptación curricular no significativa individual. Además, se trabajarán también adaptaciones curriculares no significativas grupales o de aula.
- Con respecto a aquellos alumnos que necesiten apoyo educativo, como es el caso de aquellos que no superen alguna evaluación, se les facilitarán actividades de refuerzo de distintos grados de dificultad.
- Con el propósito de dar respuesta educativa a los alumnos/as con altas capacidades, se establecerán actividades de ampliación del currículum.

En todos los supuestos es fundamental la coordinación con el Departamento de Orientación.

### **11. TRATAMIENTO DE LOS TEMAS TRANSVERSALES. LA EDUCACIÓN EN VALORES. IGUALDAD EFECTIVA DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.**

Todo sistema educativo debería tener como finalidad principal la formación integral de la persona; formación que no se limitará a la mera transmisión de conocimientos, sino también al desarrollo y crecimiento de la personalidad, contribuyendo a formar personas activas dentro de la sociedad.

Por ello, los docentes debemos fomentar propuestas y programas que difundan actitudes que se pretendan desarrollar en el alumnado.

## PROGRAMACIÓN FOL

---

La inclusión de la educación en valores como contenido curricular permite acercar a los centros aquellos problemas que la sociedad reconoce como prioritarios en un momento determinado.

En esta programación trataremos los siguientes temas transversales:

- 1) **Educación ambiental:** lo que se pretende es que el alumnado desarrolle actitudes críticas ante las intervenciones empresariales en el ámbito medioambiental y que adopte actitudes responsables en la defensa medioambiental. Este tema transversal está relacionado con el bloque temático de prevención de riesgos laborales, ya que es necesarios sensibilizar al alumnado respecto a la necesidad de utilizar materiales y sistemas inocuos, con vistas a la protección del medio ambiente y aumento de los niveles de calidad y seguridad.
- 2) **Educación moral y cívica:** se pretende que el alumnado desarrolle criterios de honestidad, compromiso, justicia y buena fe. Está relacionado con los deberes que presiden la relación laboral, teniendo en cuenta que la transgresión de la buena fe contractual es causa de despido disciplinario.
- 3) **Educación para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:** lo que se pretende es generar actitudes críticas ante manifestaciones sexistas en el entorno laboral. Está relacionado con los contratos, el salario, el despido, la seguridad social y sus prestaciones y con el bloque de prevención de riesgos laborales en relación a la prestación del riesgo durante el embarazo.

De este undécimo apartado de la programación docente es de donde emana la otra parte de la investigación educativa propuesta. Concretamente está relacionada con la educación moral y cívica, y toda ella se presenta en el documento siguiente.

## 12. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y EXTRAESCOLARES.

Se contemplan en este apartado las actividades complementarias y extraescolares que habitualmente organiza o tiene intención de organizar el departamento de F.O.L. No obstante en el mes de septiembre de cada año, este departamento comunica al departamento de actividades extraescolares las actividades que tiene previstas para ese curso, y que no tienen por qué ser la totalidad de las que aquí figuran. Se comunican también al departamento de extraescolares algunas actividades de orientación profesional que deben ser incluidas en la programación general anual de actividades complementarias y extraescolares.

Las actividades que se proponen son las siguientes:

- **Salidas a instituciones públicas.**
  - Profesores acompañantes: En la mayoría de casos los alumnos deberán ir solos. En otros serán acompañados por el profesor del módulo correspondiente.
  - Alumnos que pueden participar: Todos los de los ciclos formativos que cursan FOL.
  - Fecha: A lo largo del curso.

## PROGRAMACIÓN FOL

---

- Objetivos: Realizar por sí mismos diferentes trámites administrativos relacionados con la búsqueda de empleo y la creación de empresas.
- Programa de actividades: En momentos puntuales los alumnos tendrán que salir a diferentes organismos públicos (Ayuntamiento, INEM, Seguridad Social, Hacienda, Cámara de Comercio) a recoger información, folletos o realizar trámites relacionados con el currículo de los módulos de FOL.

En la mayoría de los casos y con la utilización de medios informáticos, estas salidas van a ser sustituidas por búsquedas a través de internet.

### ➤ **Curso de prevención de riesgos laborales.**

- Profesor responsable: Jefe de Departamento.
- Alumnos que participan: Alumnos de ciclos formativos. El número de plazas lo determinará la entidad que imparta el curso. Si hubiese más solicitudes que plazas, el departamento de FOL establecerá oportunamente los criterios de selección.
- Fecha: A determinar por la mutua.
- Objetivos: Sensibilizar acerca de la prevención en el mundo laboral, conocer las principales medidas de prevención y primeros auxilios.

### ➤ **Talleres de Información y Motivación para el Autoempleo.**

- Profesores acompañantes: El profesor de F.O.L que imparta clase al grupo, o el profesor que tuviera clase a esa hora si no le fuese posible al primero.
- Alumnos que participan: Alumnos de los ciclos superiores de F.P.
- Fecha: Se determinará cada año, en función de los grupos que tengan que asistir.
- Objetivos: Motivación hacia el autoempleo y desarrollo de proyectos emprendedores.
- Programa de actividades: Talleres de 2 o 3 horas de duración ofertados por el Gobierno del Principado de Asturias.

### ➤ **Charla sobre empresas de trabajo temporal.**

- Profesores acompañantes: Los profesores de F.O.L. y los que tengan clase con el grupo en ese momento.
- Alumnos que participan: Grupos que cursen el módulo de F.O.L. en ciclos de grado medio y superior.
- Fecha: primer o segundo trimestre.
- Objetivos: Conocimiento de la posibilidad que ofrecen las E.T.T.s como medio de inserción laboral y de los derechos y obligaciones que tienen sus trabajadores.
- Programa de actividades: Charla de una hora de duración que impartida por un representante de la empresa de una empresa de trabajo temporal.

## PROGRAMACIÓN FOL

---

- **Visita a una empresa y Taller de entrevista de trabajo.**
  - Profesores acompañantes: Los profesores que imparten el módulo de FOL o los tutores de los grupos.
  - Alumnos que participan: Grupos de FP de grado medio y superior.
  - Fecha: 2º Trimestre.
  - Objetivos: Preparar a los alumnos para afrontar una entrevista de selección de personal y descubrir cuáles son los requerimientos laborales de las empresas.
  
- **Charlas de los sindicatos.**
  - Profesores acompañantes: Los profesores que impartan clase en cada grupo en la hora correspondiente, y por lo menos un profesor de F.O.L.
  - Alumnos que participan: Todos los alumnos de F.P.
  - Fecha: primer trimestre.
  - Objetivos: Conocer los objetivos, reivindicaciones y servicios de los sindicatos.
  - Programa de actividades: Charlas de una hora de duración a impartir por parte de representantes de los sindicatos mayoritarios sobre cuestiones de interés sindical.
  
- **Conmemoración del día internacional de la seguridad en el trabajo.**
  - Profesores acompañantes: Los profesores que impartan clase en cada grupo.
  - Alumnos que participan: Todos los alumnos de F.P.
  - Fecha: 28 de abril.
  - Objetivos: Sensibilizar acerca de la prevención en el mundo laboral.
  - Programa de actividades: A determinar cada año.
  
- **Conmemoración del día internacional de la mujer trabajadora.**
  - Profesores acompañantes: Los profesores que impartan clase en cada ciclo en esa hora y el profesor de FOL del grupo.
  - Alumnos que participan: Todos los alumnos de F.P.
  - Fecha: 8 de Mayo.
  - Objetivos: Concienciar sobre la problemática laboral de la mujer y fomentar las actitudes no discriminatorias.
  - Programa de actividades: A determinar cada año.
  
- **Conmemoración del día del Trabajo.**
  - Profesores acompañantes: Los profesores que impartan clase en cada ciclo en esa hora y el profesor de FOL del grupo
  - Alumnos que participan: Todos los alumnos de F.P.

## PROGRAMACIÓN FOL

---

- Fecha: Fechas próximas al 1 de Mayo.
  - Objetivos: Conocer el sentido de la celebración y las reivindicaciones laborales planteadas por los trabajadores.
  - Programa de actividades: A determinar cada año.
- **Charla de un experto en Emergencias y Primeros Auxilios.**
  - **Otras actividades.**

Se estudiará la viabilidad de visitar el Instituto de Prevención de Riesgos Laborales en Oviedo y la asistencia a juicios por demandas laborales en el Juzgado de lo Social.

Se deja abierta también la posibilidad de realizar otras actividades, en función de si existiera el ofrecimiento y/o disponibilidad por parte de entidades o empresas para realizar algún tipo de charla/visita que resultara de interés para el módulo.

En cualquier caso se planteará oportunamente al departamento de extraescolares para su conocimiento y la aprobación del órgano competente en su caso.

Además serán aprovechadas las actividades organizadas desde el departamento de la familia profesional para la realización de trabajos relacionados con el módulo.

La evaluación que se hará de estas actividades estará relacionada con el interés, comportamiento y participación del alumnado.

No obstante, solo se valorarán aquellas actividades que sean complementarias ya que se realizarán en horario lectivo y serán obligatorias.

Por otro lado, en la charla sobre Emergencias y Primeros Auxilios también se les realizará a los alumnos y alumnas una prueba objetiva de contenidos individual acerca de lo que se haya tratado en dicha charla.

### 13. COORDINACIÓN CON OTROS DEPARTAMENTOS.

En la programación es importante recoger un apartado de coordinación con otros departamentos para facilitar el procedimiento de la docencia.

En este caso se establecerá una coordinación con:

- Los departamentos de las familias profesionales de los ciclos formativos en los que impartamos en módulo de FOL, ya que así lo impone el proyecto curricular del ciclo y el proyecto curricular de la Formación Profesional. Esta coordinación se realiza con el objetivo de adaptar metodologías y criterios, y también para evitar que se produzcan solapamientos de los diferentes módulos del ciclo formativo. En este caso, los contenidos del módulo de FOL no se solapan con los contenidos de ningún otro módulo, por lo que no tenemos que realizar modificaciones.
- El Departamento de Orientación con el objetivo de trabajar conjuntamente en las medidas de atención a la diversidad y en la temática específica de la inserción socio-laboral en relación a las salidas profesionales.

## PROGRAMACIÓN FOL

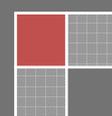
---

- Coordinación con el departamento de actividades extraescolares.
- Coordinación con otros departamentos y profesorado en los distintos asuntos que atañen a nuestra labor como docentes.
- Coordinación con el tutor de la formación en los centros de trabajo, con el objetivo de formalizar un seguimiento del alumnado que se encuentre en esa situación.

2012

# INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

“PERCEPCIONES DE PROFESORES Y  
ALUMNOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL  
SOBRE LA DISCIPLINA EN EL AULA”.



# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	1
MARCO TEÓRICO .....	2
OBJETIVOS E HIPÓTESIS .....	4
METODOLOGÍA Y DISEÑO .....	4
RESULTADOS .....	5
CONCLUSIONES .....	6
IMPLICACIÓN EDUCATIVA .....	8
BIBLIOGRAFÍA .....	9
ANEXOS .....	10

## 1. INTRODUCCIÓN

La manera cómo perciben y representan los problemas de disciplina profesores y alumnos es una de las claves que explica lo que es en realidad y cómo se vive la disciplina en el aula.

En base a ello se presenta la investigación educativa del trabajo fin de máster que se propone como un planteamiento, es decir, lo que se especifica en esta investigación son los pasos a seguir para llevarla a cabo, ya que los datos no están extraídos de una realidad, si no que suponen una aproximación a la tendencia que se está llevando en los últimos años. Por lo tanto, esta sería la investigación que llevaría a cabo una vez que estuviera en el centro educativo impartiendo docencia.

La investigación está fundamentada además en dos puntos de la programación docente, por un lado está ligada al apartado nueve de la programación, es decir a la evaluación, y por otro, al apartado once referente a los temas transversales.

Está relacionada con la evaluación, ya que como se especifica en la programación, uno de los instrumentos de evaluación que tiene asociado un criterio de calificación es el interés, actitud y comportamiento en el aula. Es decir, los alumnos y alumnas que tengan un buen interés, comportamiento y disciplina en el aula obtendrán hasta un punto por evaluación. Por lo tanto, es importante analizar las distintas percepciones acerca del comportamiento y disciplina en el aula de alumnos y profesores para, a partir de esos resultados, llegar a unas pautas comunes de comportamiento y sanciones. A partir de estos resultados, la profesora puede también analizar cómo distribuir ese 10% de la nota de sus alumnos y alumnas.

Y está relacionada también con los temas transversales ya que uno de los que se especifica en la programación es la educación moral y cívica, es decir, el profesorado debe de crear en el alumnado actitudes y comportamientos correctos para que estos los desarrollen tanto en el aula como en los ámbitos sociales y laborales.

Esta investigación servirá también para ser analizada a la hora de tratar el tema transversal de educación moral y cívica, realizando para ello un debate acerca de los resultados y conclusiones que se extraigan del informe, y se pretenderá también llegar a un acuerdo entre las percepciones del alumnado y las de la profesora.

El presente estudio, que será similar al que realizaré en el centro, se propone analizar las discordancias entre las percepciones declaradas por profesores y alumnos sobre cuáles son y cómo se tratan los conflictos de disciplina en el aula. Con este propósito se han recogido datos de una muestra de 500 estudiantes y sus correspondientes 120 docentes de Formación Profesional sobre sus respectivas percepciones acerca del tema. Los resultados ponen de manifiesto diferencias significativas, aunque moderadas, en la percepción de comportamientos castigados. Pero dichas diferencias se acentúan al considerar el tipo de intervención realizada por los profesores.

## 2. MARCO TEÓRICO

La disciplina escolar se ha convertido en uno de los núcleos aglutinadores de la preocupación educativa. Su reiterada aparición en los medios de comunicación y el hecho de que un número importante de profesores sitúen el comportamiento del alumnado como el principal escollo que hallan en el desarrollo de su ejercicio profesional ha llevado a que se pretenda investigar dicha situación, después de que se han realizado continuos esfuerzos de docentes, tanto individuales como colectivos, por solucionar dicho conflicto.

Lo cierto es que, un tema que cabía valorarse como secundario en el orden de prioridades de las preocupaciones de los docentes, ha pasado a ocupar un casi indiscutible primer puesto.

Los proyectos y propuestas dirigidos a mejorar los problemas de comportamiento de los alumnos continúan proliferando, mientras que los estudios sobre la naturaleza de la disciplina escolar y las problemáticas vinculadas a ella son realmente escasos, lo que no ayuda a formular un planteamiento válido y riguroso del tema, mermando así las probabilidades de lograr una intervención exitosa. El trabajo que se expone hace referencia a uno de los aspectos que considero el núcleo en el estudio de la disciplina escolar: concretamente, el *análisis de las percepciones que profesores y alumnos poseen del tema* en cuestión. La idea que unos y otros poseen sobre lo que es admisible o no dentro de un aula y, en definitiva, el clima del aula en el que desarrollan sus interacciones, no tiene porqué ser coincidente; al fin y al cabo estamos hablando de sujetos que desempeñan roles distintos y tienen responsabilidades diferenciadas, que pertenecen a distintos segmentos de edad y, en ocasiones, proceden de entornos socioculturales también diversos, por citar algunas de las diferencias que les afectan. Por ello, el conocimiento de lo que unos y otros identifican, tanto en lo referente a los comportamientos disruptivos que se producen en el aula y que, por consiguiente, deberían ser interrumpidos, como a las formas que los profesores emplean para llevar a cabo dicha interrupción, proporcionan valiosas pistas sobre el tipo de asunciones y creencias que están en juego, y que, en todo caso, deben ser objeto de análisis e intervención. Aun siendo mucho lo que se ha dicho sobre el peligro de tratar con percepciones en lugar de comportamientos registrados por observadores externos, también existen sólidos argumentos sobre la debilidad de los datos procedentes de observaciones directas y a favor de la robustez de aquéllos proporcionados por los sujetos implicados, siempre que se tomen las medidas de control y delimitación del problema oportunas. Toda percepción comporta una interpretación, por lo que más que tratarse de un fenómeno puramente sensorial, hay que considerarlo como una actividad psicológica compleja, vinculada a un cuadro de referencias particular, elaborado a partir de la propia experiencia personal y social. Por ello, no es de extrañar que el número de investigaciones que se ocupan del estudio de las percepciones de los sujetos vaya en aumento y, al menos en el entorno escolar-educativo y más concretamente en relación a la disciplina escolar, este interés progresivo responde a diversas causas entre las que merece destacar las siguientes.

En primer lugar, buena parte de los temas de estudio resultantes de la interacción entre individuos no dependen de una única, o unas pocas variables controladas por el observador (por ejemplo, la cantidad de interacciones verbales que se establecen a lo largo de una clase, o el número de comportamientos disruptivos de los alumnos que son sancionados por el profesor), sino que dependen de variables difíciles de cuantificar e incluso de detectar a fin de ser registradas (Fernández y Melero, 1995; Genovard y Gotzens, 1990). Así, la mirada más o menos amenazante que el profesor dirige a un alumno puede o no ser considerada un mecanismo de sanción, en función de las expectativas que al respecto tengan los alumnos; probablemente, alumnos más jóvenes, temerosos de ser castigados o con menos recursos para hacer frente a la autoridad, mostrarán mayor sensibilidad hacia este tipo de miradas, y *leerán* en los ojos de su profesor una recriminación o, incluso, una penalización, mientras que, quienes no temen ni esperan castigo (o, quizás, están demasiado habituado a él) es posible que no capten siquiera la mirada ni, por supuesto, el aviso del profesor. De ahí que valoremos las percepciones expresadas por alumnos y profesores como una fuente de información que proporciona mayor detalle y se ajusta mejor a la realidad objeto de estudio. Adicionalmente, la variable «percepciones» permite la obtención de otros datos de sumo valor: así, a la vez que se interroga a los profesores acerca de si acostumbran a actuar ante determinados comportamientos de sus alumnos con propósitos inhibitorios, también se les solicita que especifiquen el tipo de actuación que llevan a cabo, por lo que en realidad se les invita a diferenciar entre la forma como creen actuar y el efecto real de sus actuaciones, distinción que, de manera explícita, no resulta nada fácil de realizar.

Si bien los estudios interesados por el estudio de las percepciones de los adultos sobre problemas de disciplina datan de antiguo, como el conocido estudio de Wickman publicado en 1928 y son numerosos los que, en las últimas décadas, se han llevado a cabo (Borg y Falzon, 1993; Bock, Savner y Tapscott, 1998; Kyriacou y Roe, 1988) los relativos a las percepciones de los alumnos sobre el tema han comenzado a despertar interés sólo más recientemente (Coslin, 1997; Debarbieux, 1995).

Sin embargo, resultan casi inexistentes los que se ocupan de contrastar las percepciones de adultos y jóvenes sobre este mismo objeto de estudio. Igualmente, entre los escasos trabajos existentes en la línea apuntada, son realmente infrecuentes los que abordan distintas perspectivas acerca del mismo tema (tipo de comportamientos disruptivos merecedores de sanción, formas de intervención –punitivas o no– utilizadas por los profesores, frecuencia de uso, etc.) o los que se centran en comparar las percepciones adultas con las de alumnos correspondientes a determinados niveles de enseñanza y, consiguientemente, de determinada edad.

La idea de que perspectivas discrepantes entre profesores y alumnos constituya una explicación de peso de la problemática disciplinaria, me ha llevado a considerar la pertinencia de integrar el estudio de las percepciones en un análisis comparativo de las mismas; así, el estudio de las percepciones de unos y de otros puede enriquecerse con el contraste sobre el nivel de acuerdo existente entre ambos grupos.

## 3. OBJETIVOS E HIPÓTESIS

Los temas analizados se integran en un marco de referencia conceptual que nos permite afirmar que la manera cómo ven la disciplina los profesores y los alumnos es una de las claves que explica lo que en realidad es la disciplina en el aula; si, además, sus visiones son total o parcialmente discordantes, andaremos sobre la pista de una explicación verosímil acerca de los desencuentros que afectan al tema. El estudio, pues, se propone analizar las coincidencias y discordancias entre las percepciones declaradas por profesores y alumnos sobre cuáles son y cómo se tratan los problemas de disciplina en el aula. Este objetivo se concreta en la siguiente hipótesis: existen profundas discrepancias entre profesores y alumnos en sus respectivas percepciones, tanto sobre cuáles son los comportamientos objeto de castigo, como acerca de las formas de intervención –o castigo– aplicadas por los profesores.

De cumplirse, debería reflejarse en frecuencias de respuestas significativamente discrepantes tanto en el tipo de comportamientos sancionados como en el tipo de intervención utilizada. Por el contrario, si hubiera coincidencia entre las percepciones de los alumnos y las acciones declaradas por los profesores, deberían encontrarse proporciones de respuestas equivalentes en cada uno de los grupos. Si esta hipótesis fuera verificada, se pondría de manifiesto que las dificultades en la gestión de la disciplina no se encuentran tan vinculadas a la falta de acciones por parte de los docentes como a la inconsistencia de las mismas, debida al hecho de no ser percibidas como punitivas por el alumnado. No se trataría, pues, de incrementar la intensidad o frecuencia de las acciones, sino de asegurar que las mismas son percibidas, efectivamente, como una forma de punición. De otro modo –paradójicamente– la actuación del profesor surte un efecto nulo o, incluso, opuesto a la intención de la misma.

## 4. METODOLOGÍA Y DISEÑO

La metodología empleada se basa en el contraste de los datos obtenidos a través de cuestionarios, administrados a profesores y alumnos de Formación Profesional.

Esta investigación se enmarca en una perspectiva empírico-analítica de carácter cuantitativo. Se trata de un estudio descriptivo y de contraste de variables entre dos grupos de datos independientes: profesores y alumnos.

Las percepciones analizadas en ambos grupos corresponden a las formas de intervención o sanciones percibidas, asociadas a determinados comportamientos disruptivos que tienen lugar en el aula.

La muestra de estudio está compuesta por 1.389 estudiantes y 170 docentes de Formación Profesional. En principio, se seleccionó la población completa de centros de Educación Secundaria públicos, privados y privados-concertados de una comarca ubicada en la zona central de Asturias, en la que se hallan representadas las distintas clases sociales, así como situaciones sociológicas propias de la sociedad actual. De los 22 centros que constituían el total, cuatro de ellos decidieron no participar en el estudio,

por lo que la muestra del mismo corresponde a 18 centros en los que se hallan representadas todas las categorías mencionadas relativas a los centros y a la población.

Dado el carácter comprometido de toda demanda dirigida a profesores y alumnos sobre la disciplina escolar, decidimos plantear el estudio garantizando, por una parte, el anonimato de los sujetos participantes en el mismo y, por otra, la voluntariedad de participación tanto de centros, como de profesores y de alumnos, garantizando así un nivel de respuesta mayor que si hubiéramos exigido identificación de los sujetos y, probablemente, más sincero.

El instrumento utilizado para la recogida de datos fue un cuestionario, elaborado para tal fin, dirigido a obtener las percepciones de los profesores y las de los alumnos sobre disciplina escolar. Se confeccionó una versión para profesores y otra para alumnos que diferían en el tipo de lenguaje empleado para describir las situaciones-estímulo, así como en el tratamiento (de Vd. o de tú) otorgado a los sujetos encuestados.

Ambas versiones del cuestionario incluían los siguientes apartados:

- Un apartado introductorio, con indicación del objetivo del cuestionario y de las principales orientaciones para complementarlo.
- Una tabla de doble entrada en la que se solicitaba a los sujetos encuestados que seleccionaran para cada mal comportamiento sugerido, el tipo o tipos de intervención que utilizaban (en el caso de los profesores) o observaban utilizar (en el de los alumnos) a fin de interrumpir la actuación disruptiva.

Los comportamientos presentados, así como las formas de intervención, se basaron en los datos más significativos obtenidos al respecto en estudios anteriores y son los que aparecen en la tabla 1.

## 5. RESULTADOS

La explotación estadística de los resultados se llevó a cabo mediante la prueba de Chi-cuadrado de Pearson con corrección de Yates, en la medida en que se manejan variables categóricas.

A grandes rasgos, el análisis de los resultados ha dado lugar a la verificación de nuestra hipótesis, ya que –tal como recoge la Tabla 2– se observan diferencias significativas entre las percepciones de profesores y alumnos, tanto en el tipo de comportamientos que profesores y alumnos dicen ser castigados, como en las estrategias punitivas que dicen utilizar los profesores y las que dicen recibir o constatar los alumnos.

En cuanto al número de comportamientos que merecen ser sancionados en el aula, hemos constatado diferencias significativas en 17 de los 22 ejemplos de malos comportamientos presentados en el cuestionario, siendo los profesores quienes declaran hacer uso de castigos a los comportamientos disruptivos presentados en el cuestionario con mayor frecuencia que los alumnos dicen percibir. Sólo en dos casos («utilizar el móvil» y «mascar chicle») los alumnos perciben mayor abundancia de castigos que los profesores dicen aplicar. Así pues, en términos generales, son los profesores quienes más comportamientos dicen sancionar en el aula.

Sin embargo, a pesar de las diferencias significativas observadas, la tendencia entre profesores y alumnos en cuanto al reconocimiento de comportamientos sancionados no

presenta propiamente discrepancias; en todo caso se observan diferencias relativas al grado de consenso entre los sujetos de ambos grupos, pero manteniendo una valoración relativamente consonante en lo que a interrupción de los comportamientos perturbadores se refiere.

La figura 1 muestra la tendencia en las percepciones de profesores y alumnos en la administración de castigos según las conductas presentadas. Acaso, la diferencia está en que los alumnos parecen hallarse en una banda de «menor frecuencia» perceptiva de disrupción en el aula que la sintonizada por los profesores.

Por cuanto se refiere a las estrategias más frecuentemente señaladas por los profesores para interrumpir cada una de las faltas presentadas en el cuestionario, así como las que, de manera preferente, dicen coleccionar los alumnos, se obtiene un resultado dispar entre grupos.

Tal como se pone de manifiesto en la figura 2, los alumnos suelen referir formas de intervención que cabría calificar de más drásticas; por ejemplo, «enviarlos al despacho del director». Frente a ello, los profesores dicen hacer uso de estrategias que podríamos calificar de «comunicación no verbal», como por ejemplo: «detiene la clase», o de interrupción directa como «riñe». Unos y otros discrepan en el reconocimiento de las estrategias de las que han sido objeto (en el caso de los alumnos) o de las que han hecho uso (en el de los profesores): ni los profesores hacen apenas mención de apartar a los alumnos del aula y, mucho menos, de enviarlos al despacho de dirección, ni los alumnos recuerdan interrupciones de la sesión de clase, ni riñas, al menos en proporción semejante a la que declaran utilizar sus profesores.

Sin duda, este resultado me parece particularmente interesante por cuanto pone de manifiesto que las formas de sanción que los profesores tienen por costumbre emplear, resultan hasta cierto punto «invisibles» para sus alumnos, con lo que ello supone de falta de aprendizaje para posteriores situaciones en las que volverán a repetirse idénticos episodios.

## 6. CONCLUSIONES

De los resultados obtenidos se desprenden algunas consideraciones valiosas de naturaleza educativa. Destaca el relativo nivel de acuerdo –o desacuerdo– observado entre profesores y alumnos sobre la frecuencia de interrupción de comportamientos disruptivos, así como el tipo concreto de conductas que son objeto de sanción; de hecho, no se advierten discrepancias notables –aunque sí diferencias estadísticamente significativas– entre lo que unos y otros perciben al respecto.

Acaso sorprende que sean los profesores quienes afirmen intervenir punitivamente en mayor número de ocasiones, frente a una captación sistemáticamente inferior de dichas sanciones por parte del alumnado. Ello significa que una parte nada despreciable de sanciones aplicadas por el profesor no son percibidas por sus alumnos, por lo que cabe esperar que, en el futuro, los alumnos reincidirán en su mal comportamiento, así como el profesor en el suyo, consistente en aplicar una sanción «invisible» a los ojos de sus alumnos. Si a ello añadimos la existencia de diferencias significativas entre profesores y alumnos en el tipo de sanciones impuestas/percibidas a los distintos comportamientos

disruptivos, nos hallamos ante un panorama realmente inquietante, aunque no exento de posibilidades.

Ciertamente, el panorama es inquietante, puesto que a pesar de los esfuerzos que en los últimos tiempos se vienen realizando para mejorar la formación de los docentes en el tema de disciplina escolar, los resultados de esta investigación vislumbran un desencuentro persistente entre lo que profesores y alumnos ven y viven en las aulas. Los profesores afirman incidir sobre los comportamientos disruptivos en el aula mediante unas formas de intervención no reconocidas por los alumnos, quienes, a su vez, observan acciones por parte de los docentes que –según afirman estos últimos– no se ajustan a sus patrones de intervención.

Retomemos algunos casos que quedan bien reflejados en la figura 2. Los alumnos perciben con frecuencia el comportamiento de «ser ignorados por el profesor» (A04), acción que los profesores apenas registran en sus respuestas; en concreto, los alumnos perciben dicho comportamiento punitivo dos veces y media más de la cantidad declarada por los profesores. Sin duda, son múltiples las interpretaciones que pueden darse a este hecho, pero no me parece descabellado considerar que, en una coyuntura socioeducativa como la que nos afecta, cualquier solicitud de atención por parte del alumno que no sea inmediatamente satisfecha por el profesor es considerada por aquél como de ignorarle, de hacerle caso omiso; puesto que la sociedad actual demanda respuestas inmediatas, nadie –tampoco los alumnos– está dispuesto a esperar.

También en la misma figura 2 puede comprobarse que «reñir» (A09) es una de las formas de intervención más citadas por los profesores para hacer frente a múltiples problemas de comportamiento, intervención que, con frecuencia, pasa desapercibida a los alumnos. En concreto, la proporción de alumnos que declara percibir dicho comportamiento es casi la mitad de la proporción de profesores que declara usarlo.

Otra vez son múltiples las posibles explicaciones a estos hechos, pero, en cualquier caso, se trata o bien de que el profesor envía señales que el alumno no percibe o de que no las percibe como forma de sanción, lo que ofrece como resultado un fracaso similar en la corrección de comportamientos disruptivos. Así, reñir a un alumno a viva voz, gritando su nombre e impidiéndole continuar su acción, es percibido por buena parte del alumnado como algo, si no deseable, sí totalmente usual en su vida cotidiana, en la que los decibelios gozan de gran reputación.

No se trata sólo de que estas intervenciones resultan vanas, sino de que son especialmente contraproducentes, pues los profesores tienen la sensación de haber actuado, mientras que los efectos sobre el alumnado son idénticos a los que se derivarían de no haber hecho nada. Ésta es la razón por la que las discrepancias entre las percepciones de profesores y alumnos resultan ciertamente inquietantes, porque ponen de manifiesto que unos y otros no viven los acontecimientos que suceden en el aula de igual manera. En estas condiciones, cualquier aprendizaje, incluido el de la disciplina y la convivencia escolar, resulta de difícil consecución.

Si realmente se entiende el proceso de enseñanza-aprendizaje como una interacción compleja y multinivel entre quienes participan en el mismo, divergencias en la forma de captar y entender los intercambios cotidianos por parte de unos y otros constituyen una

justificación nada despreciable de no pocas problemáticas que se observan cotidianamente. Entre ellas, sin duda alguna, la de los conflictos de disciplina.

Cada uno habla su lenguaje y da por sentado que el otro lo comparte; estamos ante una falsa premisa. Si en párrafos anteriores me he permitido afirmar que, aun tratándose de un panorama inquietante, no andaba exento de posibilidades, es debido a que los resultados de este estudio nos ofrecen, al menos, una plataforma inexplorada desde donde atacar los problemas de disciplina: por una parte, la de lograr una mayor congruencia entre lo que los profesores quieren conseguir –nos referimos específicamente al orden y convivencia en clase– y lo que hacen para conseguirlo; por otra, entre lo que los profesores hacen para conseguir sus propósitos de disciplina y la manera de comunicarlo a sus alumnos, para así facilitar su identificación y reconocimiento.

Sin olvidar que todo ello debe reposar sobre un mejor y más contextualizado conocimiento de lo que los alumnos perciben como sanción y no únicamente sobre lo que los profesores conciben como tal.

### **7. IMPLICACIÓN EDUCATIVA**

Como he comentado hasta ahora, los resultados de esta investigación me llevan a afirmar que se cumple la hipótesis planteada en un principio, es decir, se concluye que si existen profundas discrepancias entre profesores y alumnos en sus respectivas percepciones, tanto sobre cuáles son los comportamientos objeto de castigo, como acerca de las formas de intervención aplicadas por los profesores.

La principal discrepancia surge en que los profesores dicen sancionar más comportamientos de los que el alumno dice percibir, y por lo tanto, se está creando una sensación por parte del profesorado de haber actuado, mientras que los efectos en el alumnado son los mismos que los de no haber hecho nada.

De ahí a que nuestra labor como docentes nos deberá llevar a un consenso de percepciones para que, los alumnos no reincidan en su mal comportamiento y el profesorado no aplique una sanción invisible a los ojos de sus alumnos.

Por lo tanto, la implicación educativa de esta investigación radica en obtener el consenso planteado mediante una serie de debates que se realizarán en el aula. Estos debates se llevaran a cabo cuando se trate el tema transversal de educación moral y cívica, en los que además analizaremos la investigación.

Por otro lado, esta investigación también tiene otra implicación educativa a la hora de realizar la evaluación. Como he comentado en el apartado de introducción, un 10% de la nota final de cada evaluación será el interés, actitud y comportamiento en el aula, por lo que también es importante que la profesora y el alumno o alumna lleguemos a un punto de vista similar para poder valorar de forma más equitativa y común dicho porcentaje.

### 8. BIBLIOGRAFÍA

Añaños, C. y Gotzens, C. (1990). Análisis de algunos elementos que intervienen en la conducta del profesor. Estudio a partir de la resolución de problemas de disciplina. *Boletín de Psicología*, 26, 77-93.

Bock, S.J., Savner, J.L. y Tapscott, K.E. (1998). Suspensions and expulsions: Effectives management for students? *Intervention in School and Clinic*, 34, 50-52.

Borg, M.G. (1998). Secondary school teachers' perceptions of pupils' undesirable behaviours. *British Journal of Educational Psychology*, 68, 67-79

Fernández Berrocal, P. y Melero Zabal, M.A. (Comps.) (1995). *La interacción social en contextos educativos*. Madrid: Siglo XXI.

Genovard, C. y Gotzens, C. (1997). *Psicología de la instrucción*. Madrid: Santillana.

Kyriacou, Ch. y Roe, H. (1988). Teachers' perceptions of pupils' behaviour problems at a comprehensive school. *British Educational Research Journal*, 14, 167-173.

Wickman, E.K. (1928). *Children's behavior and teachers' attitudes*. Nueva York: The Commonwealth Fundation.

## 9. ANÉXOS

<b>TABLA 1</b>	
<b>Comportamientos del alumno y actuaciones docentes disciplinarias</b>	
<b>Comportamientos del alumno</b>	<b>Actuaciones docentes disciplinarias</b>
C01 Estar fuera del asiento.	A01 despacho director.
C02 Deambulaci3n por el aula.	A02 rinc3n de clase.
C03 Agresiones al mobiliario.	A03 m1s trabajo.
C04 Destrucci3n de material escolar.	A04 le ignora.
C05 Emisi3n de ruidos.	A05 retira privilegio.
C06 Hablar con los compa1eros.	A06 avisa padres.
C07 Hacer payasadas.	A07 detiene la clase.
C08 Enfados ac1sticos violentos.	A08 abre expediente.
C09 Utilizar el tel3fono m3vil.	A09 ri1e.
C10 Desobediencia de normas y autoridad.	A10 amenaza.
C11 Escarnio del profesor.	A11 se aproxima.
C12 Inhibici3n ante tareas.	A12 miradas intimidatorias.
C13 Interrupci3n trabajo de compa1eros.	
C14 Robos y hurtos.	
C15 Hacer novillos.	
C16 Lenguaje y gesticulaci3n soez.	
C17 Distracci3n.	
C18 Interrupci3n del docente.	
C19 Abandono del aula.	
C20 Pelea y agresiones f1sicas.	
C21 Olvido de material	
C22 Mascar chicle	

## INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

TABLA 2: ACCIONES DISCIPLINARIAS														
		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	
C O M P O R T A M I E N T O S	01	A	A	A	A	A		P			A	P	P	
	02	A	A	A	A			P					P	
	03	A			A	A		P		P				
	04		A	A	A	A	P	P	P	P				
	05	A	A		A			P		P			P	
	06	A			A			P	A			P	P	
	07	A						P	A	P		P	P	
	08	A		A	A		P	P		P			P	
	09	A		A	A			P		P				
	10	A	A		A	P	P				P			
	11	A			A	P	P		P	P			P	
	12	A		A	A	P	P			P				
	13	A			A			P			P	A		P
	14		A	A	A			P		P	P	A	A	A
	15	A	A	A	A			P	A	A	P	A		A
	16	A	A	A	A			P	P		P			P
	17	A	A		A						P		P	
	18	A	A	A				A	P	A	P	A		P
	19	A	A		A	P	P			P	P			
	20	A			A	P	P	P	P	P				
	21	A	A		A	P	P	A			P			A
	22	A	A	A	A			A	P	A				

**ROSA** P<0,001

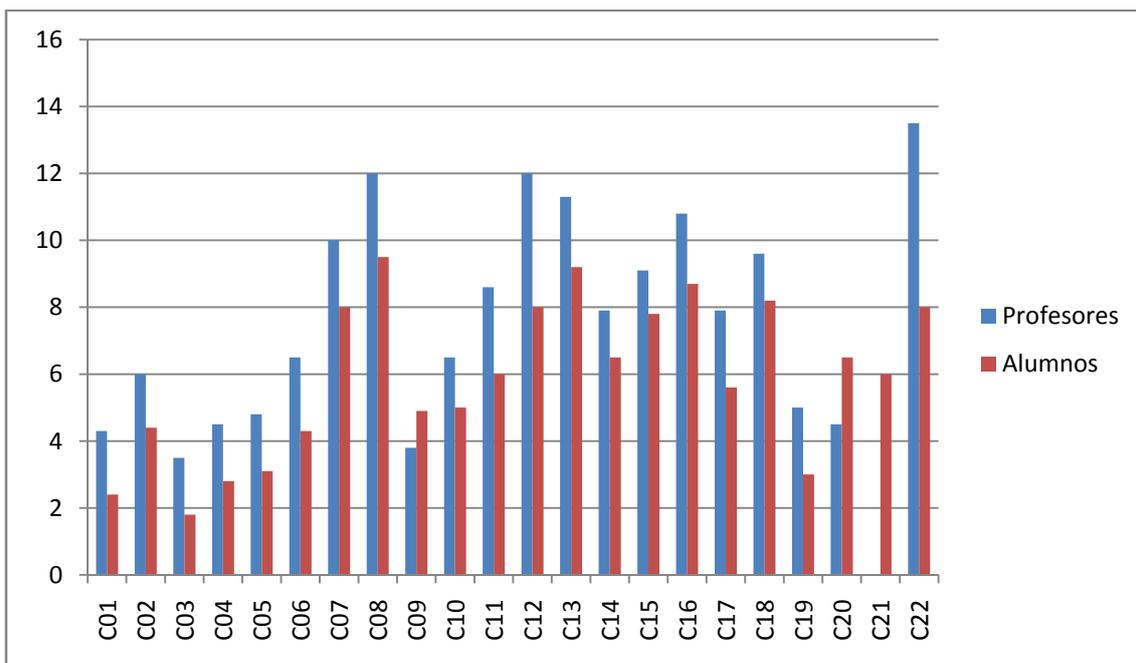
**AZUL** P<0,01

**VERDE** P<0,05

**P= Diferencias favorables a profesores**

**A= Diferencias favorables a alumnos**

**Figura 1: Percepción de las conductas castigadas.**



**Figura 2: Percepción de acciones disciplinarias**

