



Universidad de Oviedo  
*Universidá d'Uviéu*  
University of Oviedo

**Facultad de Formación del Profesorado y Educación**

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

***Propuestas de desarrollo de la Inteligencia  
Emocional en Formación Profesional a través  
del módulo de Formación y Orientación  
Laboral (FOL).***

***Proposals to develop Emotional Intelligence in  
Vocational Training through the Training and Career  
Counseling module.***

**TRABAJO FIN DE MÁSTER**

Autor: Paula Sustacha Ruenes

Tutor: Marcelino Fernández-Raigoso Castaño

Mayo 2019

# ÍNDICE

<b>I. Reflexión sobre la formación recibida y las prácticas realizadas</b> .....	6
1.1. Respecto de la formación recibida.....	6
1.2. Las prácticas profesionales realizadas .....	10
<b>II. Propuesta de programación didáctica de FOL</b> .....	13
2.1. Introducción.....	13
2.2. Justificación .....	13
2.3. Referentes normativos .....	14
2.4. Condiciones iniciales: entorno sociocomunitario, contexto del centro y del grupo	16
2.5. Competencias básicas del módulo de FOL.....	19
2.6. Objetivos generales del Ciclo Formativo. ....	21
2.7. Criterios de selección, determinación y secuenciación de contenidos .....	23
2.8. Temporalización .....	43
2.9. Metodología.....	44
2.10. Criterios y procedimientos de evaluación y calificación.....	50
2.11. Actividades de recuperación.....	55
2.12. Actividades complementarias y extraescolares.....	55
2.13. Medidas de atención a la diversidad, necesidades específicas de apoyo educativo y educación en valores.....	57
<b>III. Propuesta de innovación educativa</b> .....	60
3.1. Diagnóstico inicial.....	60
3.1.1. Detección de necesidades.....	60
3.1.2. Descripción del contexto donde se llevará a cabo la innovación.....	64
3.2. Justificación y objetivos.....	64
3.2.1. Justificación.....	64
3.2.2. Objetivos.....	66
3.3. Marco teórico de referencia.....	66
3.4. Desarrollo de la innovación.....	75

3.4.1. Agentes implicados.....	75
3.4.2. Metodología y plan de actividades.....	76
3.4.3. Materiales de apoyo y recursos necesarios.....	85
3.5. Fases (cronograma).....	86
3.6. Evaluación y seguimiento.....	88
3.7. Conclusiones.....	89
Fuentes y bibliografía.....	91
ANEXOS.....	95

## **RESUMEN**

Este trabajo parte de la reflexión sobre la formación adquirida a lo largo del Máster de Formación del Profesorado de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional de la Universidad de Oviedo a través de las asignaturas cursadas y de las prácticas realizadas. A partir de ellas se elabora, por un lado, una programación didáctica, en la que se planifican las enseñanzas para el módulo de Formación y Orientación Laboral. Por otro, se desarrolla una innovación educativa basada en propuestas para implementar la Inteligencia Emocional en Formación Profesional a través del módulo de Formación y Orientación Laboral, respondiendo a una realidad y unas necesidades detectadas. La base del trabajo la conforman tres bloques temáticos: conciencia emocional y autoestima, regulación emocional y habilidades socioemocionales, relacionados con las unidades didácticas de Autoconocimiento, Trabajo en equipo y Conflicto y negociación. Para llevarla a cabo se utilizan como recurso las metodologías formativas colaborativas y la sistematización de materiales que aseguren el análisis y reflexión por parte del alumnado.

## **ABSTRACT**

This document is based on the reflection acquired during the Master's Degree in Teacher Training in Secondary Education, Bachelor' Degree, Vocational Training of the University of Oviedo, through the subjects studied and the period of practice. Out of these it is developed, on the one hand, a syllabus design in which it is planned the teaching of Training and Career Counseling. On the other hand, educational innovation is carried out, based on the proposal to implement Emotional Intelligence in Vocational Training through the Training and Career Counseling module, giving an answer to a reality and needs detected. The base of this document is formed by three blocks: emotional consciousness and self-esteem, emotional regulation and socioemotional skills, related to the teaching units about self-knowledge, teamwork and conflict and negotiation. In order to put it into practice, the resources used are the collaborative formative methodologies and the systematization of materials that guarantee the student analysis and reflection.

## **INTRODUCCIÓN**

El objetivo del Trabajo Fin de Máster (TFM) es que el alumnado demuestre su capacidad para sintetizar y concretar las experiencias formativas adquiridas tras cursar el Máster de Formación del Profesorado de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional de la Universidad de Oviedo. Formación que prepara para el futuro desempeño de la profesión docente.

Para dar respuesta a tal finalidad, este documento se estructura en tres grandes apartados: una reflexión acerca de las distintas materias cursadas en el Máster, así como del periodo de prácticas, el cual ha supuesto la adquisición de nuevos conocimientos y competencias necesarias para el desempeño de la labor educativa; una programación didáctica destinada al módulo de FOL del Ciclo Formativo de Grado Medio de Elaboración de Productos Alimenticios; y una propuesta de innovación enfocada a dicho módulo y elaborada a partir de la detección de necesidades llevada a cabo a lo largo del Prácticum. Esta innovación va en la línea de trabajar diversos aspectos de la inteligencia emocional, para mejorar la convivencia del grupo en el centro, así como su próxima inserción en el ámbito laboral y la permanencia en el mismo.

Cierran el trabajo las conclusiones, las aportaciones bibliográficas consultadas para su elaboración y los anexos con información complementaria y necesaria para llevarlo a la práctica.

# **I. Reflexión sobre la formación recibida y las prácticas realizadas**

## **1.1. Respeto de la formación recibida**

Los conocimientos trabajados en la licenciatura de Pedagogía y en las asignaturas cursadas en el Máster con anterioridad a las prácticas, han sido fundamentales para desempeñar más fácilmente las tareas encomendadas en el IES, así como para el futuro desempeño de la labor docente. El Prácticum se ha llevado a cabo durante 13 semanas en un Instituto de Educación Secundaria de Siero durante el curso 2018/2019. A través de este contexto real, se han podido poner en práctica las competencias adquiridas en las diversas materias, comprobando la relación entre estas y la realidad. A modo de ejemplo se encuentran: la elaboración e implementación de unidades didácticas adaptadas al curso, materia y grupo, el manejo de los documentos institucionales del centro y el conocimiento en cuanto a su funcionamiento.

Aunque en este caso concreto la mayoría de asignaturas del Máster han sido convalidadas (al proceder de la licenciatura de Pedagogía), se considera necesario abordar los contenidos principales de cada una de ellas, para dar una visión global de los aprendizajes ya interiorizados previamente y su aplicación en la práctica.

- *Aprendizaje y desarrollo de la personalidad*

En ella se abordan conocimientos relacionados con las características evolutivas de las diversas etapas madurativas del alumnado (cognitivas, emocionales e intelectuales) y cómo intervienen en el proceso de enseñanza aprendizaje. Resulta de utilidad para adaptar adecuadamente las metodologías, recursos y contenidos a cada alumno/a. A partir de esta materia se logran entender aspectos relativos a sus actitudes, comportamientos y conductas. Se trabajan contenidos que ayudan a comprender la interacción y los aspectos psicológicos que se dan en el proceso de enseñanza aprendizaje. Todo ello facilita la adaptación de la labor docente a las diversas etapas educativas y grupos de alumnos, pudiendo adecuar el proceso de enseñanza en función del curso académico y la diversidad de alumnado al que imparta clase.

- *Aprendizaje y enseñanza en FOL*

Esta asignatura, junto a la de Complementos de la formación disciplinar, han sido las únicas materias cursadas. Ambas han resultado imprescindibles de cara a trabajar el módulo de FOL. En esta se han abordado diversos contenidos transversales relacionados

con el autoconocimiento y la orientación laboral. Se han adquirido conocimientos relativos a la manera en que se elabora una programación didáctica (en concreto del módulo de FOL). Ha sido uno de los aprendizajes más importantes, no sólo por la utilidad para el desarrollo de la segunda parte de este TFM y de la posterior elaboración de una programación para abordar las oposiciones, sino también, porque la programación es algo inherente a la profesión docente. Se ha trabajado la búsqueda y manejo de la normativa legal correspondiente, se han incluido metodologías, actividades, instrumentos de evaluación, así como la organización de tiempos, espacios y distribución de recursos.

- *Complementos de la formación disciplinar (FOL)*

En esta materia se ha profundizado en los contenidos específicos que se abordan en el módulo de FOL. A través de las clases se ha propiciado la adquisición de estos conocimientos y su aplicación práctica: adecuación de metodologías en función del grupo, elaboración y aplicación de instrumentos de evaluación y materiales, gestión de espacios y tiempos... Es la única materia que aborda de manera específica los contenidos propios de FOL, relativos a la prevención de riesgos laborales y a las relaciones laborales y búsqueda de empleo. Debido a la formación previa, alguno de estos contenidos ha resultado de difícil asimilación (por ejemplo, los contenidos relacionados con el derecho, con la prevención de riesgos laborales o con la Seguridad Social). La diferencia entre esta asignatura y la anterior, radica en que en esta se trabajan los contenidos específicos de FOL y en la de Aprendizaje y enseñanza, cómo llevar esos contenidos a la práctica.

- *Diseño y desarrollo del currículum*

Esta asignatura enseña el conocimiento del currículum y su manejo. Es base imprescindible para el desempeño de la labor docente, ya que parte importante de este trabajo es el diseño y elaboración de programaciones con sus correspondientes unidades didácticas, siendo esta materia la encargada de enseñar los elementos que las conforman. Contribuye a la planificación de metodologías adaptadas al nivel educativo correspondiente y a los contenidos que se establecen en el currículum. Aporta al alumno, no sólo el conocimiento de los elementos que lo conforman, sino también la relación y consonancia que debe existir entre ellos. Esto ha facilitado las tareas desarrolladas en el Prácticum (donde se han tenido que elaborar e implementar dos unidades didácticas) y en este Trabajo Fin de Máster (donde se desarrolla una programación completa para un curso

académico de FOL). En ambos casos, se ha recurrido a los contenidos facilitados por esta asignatura, adquiriendo así las competencias necesarias para realizar las tareas encomendadas.

- *Innovación docente e iniciación a la investigación educativa*

En ella se abordan contenidos relativos a la detección de necesidades educativas, basándose en la investigación educativa como fuente de información. A partir de ella, se ofrecen propuestas innovadoras (que no se hayan puesto en práctica hasta el momento), con el fin de mitigar o erradicar dichas necesidades. Se trata de una materia imprescindible de cara a la elaboración de una innovación o investigación educativa, ya que dota al docente de herramientas que le permiten diseñar, planificar y elaborar propuestas de innovación. Genera espacios de aprendizaje basados en metodologías activas en los que se propicia la motivación y participación del alumnado, fomentando y aportando el desarrollo de un pensamiento crítico.

- *Procesos y contextos educativos*

El desarrollo de la temática se ha estructurado en cuatro bloques:

- *Bloque I.* Características organizativas de las etapas y centros de secundaria. En él se abordan aspectos relativos a la documentación institucional utilizada en los centros educativos y a la legislación en materia educativa. Durante las prácticas se ha comprobado que, al regular estas funciones del docente, es consultada con frecuencia. Los documentos institucionales, singulares a cada centro educativo, permiten personalizar y establecer sus propias peculiaridades, siendo diferentes de unos centros a otros.

- *Bloque II.* Interacción, comunicación y convivencia en el aula. Se trabajan las diversas situaciones de convivencia que surgen en las aulas (aspectos de comunicación, de conflictos, de negociación, de interacción...). Se dan alternativas de actuación ante dichas situaciones. A partir de los contenidos de este bloque, el docente adquiere las competencias necesarias para enfrentarse al aula y a las situaciones de conflicto que se puedan generar. Para ello, se dan a conocer técnicas básicas de resolución de conflictos y de creación de un buen clima de convivencia. También aporta claves al profesorado para un desarrollo correcto de la comunicación.

- *Bloque III.* Tutoría y orientación educativa. Se trabajan contenidos relacionados con la acción tutorial y la orientación, considerando la interacción entre la labor propiamente



docente y el equipo de orientación, con el fin de realizar un seguimiento óptimo del alumnado (a nivel personal, académico y profesional). Se ha concienciado a los futuros docentes de la importancia de estos aspectos en el proceso de enseñanza aprendizaje, teniendo a la orientación educativa, como principal recurso de colaboración.

- *Bloque IV. Atención a la diversidad.* Básica en la labor docente, en la atención a la diversidad se trabajan contenidos relativos a las medidas que puedan facilitar el aprendizaje y la inclusión educativa de manera equitativa en todo el alumnado, independientemente de su condición personal, física y/o social. Por ello, en esta materia se trabajan aspectos relacionados con pautas de actuación que mitiguen las diferencias en el grupo clase. Aporta a los docentes conocimientos legales relativos a la atención a la diversidad, así como las medidas más importantes para cumplir con la igualdad de oportunidades en el alumnado. Este aspecto ha sido importante para realizar la programación didáctica.

- *Sociedad, familia y educación*

A través de los contenidos tratados se abordan cuestiones relacionadas con los derechos humanos, la etnia, el género, las familias, los centros educativos y el alumnado. Se reflexiona sobre las diferencias existentes entre cada alumno/a, permitiendo aminorar la heterogeneidad, sin realizar diferencias que segreguen o excluyan, independientemente de la razón que sea. Enseña al futuro docente qué contenidos transversales son importantes incluir en la programación didáctica para trabajar con el alumnado. También aporta conocimiento acerca de la diversidad de familias y de estilos educativos que existen en la sociedad y fomenta la participación de estas en los centros educativos. Este último aspecto es el menos vinculado con la especialidad de FOL, ya que el alumnado de Ciclos Formativos, salvo casos minoritarios, suele tener cumplida la mayoría de edad, siendo la participación de las familias prácticamente nula.

- *Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)*

En esta materia se fundamenta la utilidad de las TIC en el aula, adaptándolas a los contenidos y metodologías que se precisen. Las competencias digitales y el tratamiento de la información se encuentran recogidas en la legislación educativa a nivel autonómico y nacional y son consideradas como algo que el alumno/a puede desarrollar en cualquier etapa educativa. En la Formación Profesional, esta materia se encuentra directamente relacionada con las estrategias de búsqueda de empleo o el desempeño de diversas

profesiones en el que las TIC son fundamentales, por lo que deben seguir formando parte de la metodología docente. Teniendo en cuenta el cambiante ámbito laboral y las oportunidades educativas que brindan, también es necesario que los docentes se formen en las TIC, de manera que transmitan al alumnado las novedades que surjan en este ámbito. Para que su aplicación en el aula sea eficaz, es necesario tener en cuenta sus ventajas e inconvenientes y ser conscientes de los riesgos que entrañan.

- *Estrategias y Recursos para la Búsqueda Activa de Empleo*

Esta materia está directamente relacionada con una de las unidades didácticas que conforman el módulo de FOL (Búsqueda de Empleo). Los contenidos adquiridos han facilitado la comprensión de esta parte del módulo y la puesta en práctica de algunas estrategias de búsqueda de empleo, como la elaboración del videocurrículum. Aporta el conocimiento de estrategias, técnicas, herramientas y recursos que proporcionan información y acceso al mercado de trabajo, así como su análisis. Guía la orientación académica y profesional del alumnado, persiguiendo que asuma un papel activo en la toma de decisiones. A pesar de ser una optativa, es de suma relevancia para la especialidad de FOL, ya que implica el conocimiento de diversos recursos que se precisan para realizar una óptima orientación laboral.

En definitiva, es necesario abordar cada una de estas materias para desempeñar la labor docente lo más completa posible. Aunque cada una atiende a sus propios contenidos, todas ellas se complementan de manera imprescindible (unas aportan rasgos de metodología, otras de contenido, otras de herramientas educativas...), buscando el mismo fin, el desarrollo más óptimo de la docencia.

## **1.2. Respecto de las prácticas profesionales realizadas**

La experiencia en el centro ha aportado numerosos aprendizajes, no sólo vinculados a la adquisición de conocimientos específicos de FOL o a la propia docencia, sino también en relación al conocimiento del funcionamiento real del contexto educativo y el papel que juegan cada uno de los profesionales que lo componen. Se ha podido actuar como una docente más del Departamento de FOL, afrontando diversas situaciones de aprendizaje y enriquecimiento personal y profesional de gran nivel.

Las valoraciones respecto del centro han sido muy buenas, desde el comienzo de las prácticas, tanto en lo que respecta a la parte física del mismo, como al profesorado y resto de personal, así como a su organización.

Comenzando por la parte física del edificio, es destacable su ubicación, cerca de la carretera general, de la autovía, de la estación de tren y de autobús. Esta proximidad a los diferentes medios de transporte, facilita la asistencia de alumnado procedente de diversas localidades. Además, se ubica en un entorno rural, con zonas verdes y un río que pasa justo por delante de él. Esta proximidad al río tiene su parte negativa: lo convierte en un centro frío y húmedo y en época de lluvias fuertes, suele desbordarse, teniendo que inutilizar esa entrada y el aparcamiento del profesorado.

Otra de las partes negativas del centro, en lo que al físico respecta, es su inaccesibilidad a personas con movilidad reducida, ya que consta de varios edificios a los que el único acceso es a través de largas escaleras. No está adaptado con rampas, ni ascensor.

En cuanto al personal docente y no docente, así como a su organización, han facilitado en todo momento el Prácticum, intentando que el alumnado participara en todas las actividades que fuera posible, siendo prácticas no sólo de observación, sino también de intervención.

Es destacable la variedad existente de aulas en el centro en cuanto a disposición, mobiliario, forma... En los ciclos de la familia de Administración y Finanzas, tienen clases con ordenadores y mesas dos a dos (en cada una, hay dos alumnos/as), mientras que, en los ciclos de las familias de Industrias Alimentarias y Química, la mayoría de las clases se imparten en laboratorios, salas de lácteos, salas de cárnicos... es decir, aulas muy específicas para desarrollar la docencia. La materia de FOL es impartida en aulas ordinarias en los diferentes edificios, así como en la biblioteca en numerosas ocasiones, ya que hay varios ordenadores que el alumnado utiliza para un mejor aprovechamiento de las clases.

En general, en las aulas pertenecientes a los Ciclos Formativos no se sigue la distribución habitual que suelen presentar las aulas ordinarias en la Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato (mesas ordenadas en hileras una a una). Cabe señalar que la acústica y la iluminación son bastante buenas, lo que también facilita el desarrollo de las clases.

El centro responde a enseñanza bilingüe, siendo FOL una de las materias que se puede cursar en español o inglés. Esto hace que cada grupo se desdoble para esta asignatura (un grupo está con el profesor de FOL que la imparte en español y, simultáneamente, el otro con el que la imparte en inglés). Esto es positivo por dos razones: una porque el alumnado tiene la posibilidad de hacer una mayor carga lectiva en inglés, y otra, porque, al desdoblarse, los grupos son más reducidos, lo que facilita una mayor atención del profesorado a cada alumno/a.

El alumnado que realiza Ciclos de FP en el centro proviene de diferentes localidades de dentro y fuera del concejo de Siero: Mieres, Gijón, Oviedo... Esto es debido a que muchas de las especialidades que ofrecen sólo se cursan en este centro, como son las propias a las familias de Industrias Alimentarias y Química.

El rendimiento del alumnado difiere dependiendo del grupo de clase y del ciclo que realicen. Por ejemplo, en los ciclos de Grado Superior el nivel es bastante elevado, dado que parte del alumnado procede de la Universidad (con licenciaturas, diplomaturas, grados y, en uno de los casos, con doctorado). Esto hace más difícil la labor docente, ya que existen bastantes descompensaciones de unos alumnos a otros en la misma clase.

Gran parte del alumnado de FP son personas mayores de edad, que ya no pertenecen a la educación obligatoria, sino que están realizando estudios que han elegido por propia voluntad y no por obligación, como sucede, por ejemplo, en la ESO. Esto hace que el interés y la motivación hacia los estudios sean mucho más altas que en otros niveles educativos. Lo que se ha detectado en reiteradas ocasiones, tras la información facilitada por el profesorado, es que a pesar de que el alumnado de FOL está formado en mayor medida por personas adultas, existen conflictos de convivencia en varios de los grupos.

En definitiva, la experiencia ha sido muy enriquecedora y se han podido poner en práctica los conocimientos adquiridos, tanto en la licenciatura de Pedagogía, como en el Máster. Se ha realizado un trabajo en su mayoría autónomo, siendo guiada por la tutora en prácticas. Se han podido observar las cuestiones positivas y negativas de la labor docente y, lo más importante, me he reafirmado en la idea de trabajar en el ámbito educativo.

## **II. Propuesta de programación didáctica de FOL**

### **2.1. Introducción**

La programación didáctica que se presenta a continuación, pretende estructurar y planificar el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL), materia transversal que está presente en los currículos de todos los Ciclos Formativos, tanto de Grado Medio, como de Grado Superior. Por ello, a través de los contenidos de esta materia, se intenta que el alumnado adquiera la formación necesaria, que le permita insertarse en el mercado laboral, desarrollando su carrera profesional en el sector de la Industria Alimentaria.

Para el diseño de esta programación, se tendrán en cuenta referentes normativos en materia de educación, tanto a nivel estatal, como autonómico, siempre en relación con la Formación Profesional y, más específicamente, con el Ciclo Formativo de Grado Medio de Elaboración de Productos Alimenticios.

Por ello, a nivel estatal se atenderá al Real Decreto 452/2010<sup>1</sup>, de 16 de abril, por el que se establece el título de Técnico de Elaboración de Productos Alimenticios y sus enseñanzas mínimas. Por su parte, en el Principado de Asturias es desarrollado por el Decreto 159/2012, de 11 de julio, por el que se establece el currículo del Ciclo Formativo de Grado Medio de Formación Profesional en Elaboración de Productos Alimenticios.

De este modo, teniendo en cuenta la legislación anteriormente mencionada, así como la realidad con la que se va a trabajar (alumnado, recursos, temporalización...), esta programación se diseña respondiendo a las necesidades exigidas.

### **2.2. Justificación**

Esta programación es diseñada para el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) del *Ciclo Formativo de Grado Medio de Elaboración de Productos Alimenticios*, perteneciente a la familia de Industrias Alimentarias. A través de ella, se proporciona al alumnado una visión global e integradora del saber profesional que le permita adaptarse a los cambios que se produzcan.

---

<sup>1</sup> En adelante, RD 452/2010

Como se recoge en el RD 452/2010, de 16 de abril, este Ciclo está dirigido a personas que ejercerán su actividad en pequeñas, medianas o grandes empresas, con niveles muy diversos en cuanto a su tecnología y organización. Se integrarán en un equipo de trabajadores y trabajadoras de su mismo o inferior nivel de cualificación, donde desarrollarán tareas individuales y en grupo en lo que respecta a la recepción de materias primas y materiales, preparación y manejo de los equipos de producción, control de operaciones de elaboración, envasado y embalaje, apoyo al control de calidad, almacenamiento y expedición de productos acabados.

Por otro lado, según lo establecido en los artículos 2 a 8 del RD 452/2010, de 16 de abril, cabe apuntar que este módulo se imparte en el primer curso del Ciclo Formativo, teniendo una carga horaria de tres períodos lectivos semanales (equivalentes a 2000 horas) que, a lo largo de un curso académico, alcanza un total de 96 horas lectivas distribuidas en dos unidades formativas: 1) Prevención de Riesgos Laborales; 2) Relaciones Laborales y Búsqueda de Empleo.

En este sentido, es importante destacar que el módulo de FOL es transversal, de manera que se centra en proporcionar al futuro trabajador/a la adquisición de unos conocimientos básicos en aspectos fundamentales de sus relaciones con la empresa, tanto en cuestiones materiales, como humanas. Se trata, en definitiva, de que el alumnado comprenda de manera global la problemática del entorno donde va a desarrollar su actividad (la empresa), siendo consciente de que su desempeño profesional exige conocimientos complementarios a los propios técnicos de su profesión. Del mismo modo, el módulo en que nos estamos centrando, comprende importantes exigencias relacionadas con la calidad, la prevención de riesgos laborales, la protección del medioambiente y el uso de las nuevas tecnologías en las empresas, entre otras cuestiones. Además, aporta al alumnado competencias relacionadas con su autonomía, responsabilidad y capacidad de trabajar en equipo, junto a un espíritu innovador, capacidad de adaptarse a diferentes situaciones laborales y comprometerse con los objetivos y valores de la empresa.

### **2.3. Referentes normativos**

En este punto se hace referencia a la normativa vigente, referente importante en que se consultarán aquellos aspectos necesarios para la elaboración de la presente programación docente. Las referencias a las diferentes legislaciones, se harán de manera

jerárquica, aludiéndose en primer lugar a la Constitución Española de 1978 y, en segundo lugar, al RD 452/2010, de 16 de abril, que establece el título de *Técnico en Elaboración de Productos Alimenticios* y sus enseñanzas mínimas, finalizando con el Decreto 159/2012, de 11 de julio, por el que se establece el currículo del Ciclo Formativo de Grado Medio de Formación Profesional en Elaboración de productos Alimenticios. Además, como se observará en las siguientes páginas, se hará mención a otras normativas relacionadas con la formación profesional en general.

1. La *Constitución Española* en su artículo 27, destaca los derechos de todos los ciudadanos y ciudadanas a la educación y a su desarrollo personal, siempre desde el respeto a valores democráticos. Además, señala el importante papel de los poderes públicos a la hora de garantizar dichos derechos a través del correcto cumplimiento de las leyes.
2. La *Ley Orgánica 2/2006 (LOE)*, encargada de regular actualmente el Ciclo Formativo de Elaboración de Productos Alimenticios, establece los aspectos básicos del currículo y *en el artículo 39.6 dispone que el Gobierno, previa consulta a las comunidades autónomas, establecerá las titulaciones correspondientes a los estudios de formación profesional, así como los aspectos básicos del currículo de cada una de ellas y garanticen la validez de los títulos* (artículo 6.2 de esta ley). Además, según lo previsto en el artículo 95, determina para cada título su identificación, el entorno profesional, las unidades de competencia para su acreditación, convalidación o exención, entre otras cuestiones como los espacios, equipamientos necesarios y especialidades del profesorado.
3. El *Real Decreto 1147/2011*, de 29 de julio, por el que se establece la Ordenación General de la Formación Profesional del sistema educativo persigue como finalidades: *cualificar a las personas para la actividad profesional y contribuir al desarrollo económico del país, facilitar su adaptación a los cambios profesionales y sociales que puedan producirse durante su vida y contribuir a su desarrollo personal, al ejercicio de una ciudadanía democrática, favoreciendo la inclusión y la cohesión social y el aprendizaje a lo largo de la vida* (Artículo 2).
4. El *Decreto 147/2014*, de 23 de diciembre, por el que se regula la Orientación Educativa y Profesional en el Principado de Asturias, con el objetivo de *definir y*

*regular el modelo de orientación educativa y profesional, que incluye la orientación psicopedagógica, en el Principado de Asturias, con la finalidad de propiciar una educación integral en conocimientos, destrezas y valores, según se establece en el artículo 1, letra f) de la citada norma.*

5. El *Real Decreto 452/2010*, de 16 de abril, establece el título de Técnico en Elaboración de Productos Alimenticios y sus enseñanzas mínimas. Esta normativa le otorga al título un carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, teniendo como principal actuación, elaborar y envasar productos alimenticios de acuerdo con los planes de calidad y producción, realizar el mantenimiento de los equipos y aplicar la legislación pertinente de higiene y seguridad alimentaria, de protección ambiental y de prevención de riesgos laborales.
6. El anterior Real Decreto es desarrollado en el Principado de Asturias por el *Decreto 159/2012*, de 11 de julio, por el que se establece el currículo del Ciclo Formativo de Grado Medio de Formación Profesional en Elaboración de productos Alimenticios, el cual constituye como uno de sus objetivos generales *conocer el sector de la industria alimentaria de Asturias.*

Una vez establecidos los referentes normativos en los que se basa esta programación, se exponen a continuación las características del entorno sociocomunitario, del centro educativo y del grupo clase al que se destina.

## **2.4. Condiciones iniciales: entorno sociocomunitario, contexto del centro y del grupo**

### **2.4.1. Entorno sociocomunitario**

Comenzando por la descripción del entorno sociocomunitario, cabe señalar que el IES se encuentra ubicado en Siero, uno de los concejos más extensos de Asturias (209 km<sup>2</sup>). Su ubicación se valora como adecuada atendiendo a su proximidad a los núcleos urbanos de la región y a las vías de comunicación (ferrocarril y carretera) más importantes.

Según la información extraída del Proyecto Educativo de Centro, en los últimos años, y aunque el concejo ha experimentado un crecimiento debido a los desplazamientos de la población de otras zonas a los núcleos urbanos más importantes: Pola de Siero, El



Berrón, La Fresneda-Viella y Lugones, sobresale que en la actualidad el número de personas mayores de 66 años, supera al de menores de 18 años, presentando una población marcadamente envejecida.

Por otro lado, y en referencia a las principales ocupaciones laborales que se establecen en el PEC, la mayoría de personas activas se dedica al sector servicios, la industria y la construcción. La actividad agrícola y ganadera ha disminuido, aunque se mantienen la producción cárnica y el número de cabezas de ganado, de ahí la importancia que tiene en esta zona en concreto, la impartición del Ciclo Formativo de Elaboración de Productos Alimenticios que nos ocupa en esta programación docente.

Pola de Siero es la capital del concejo, lo que la convierte en centro judicial, administrativo, comercial y de servicios. Posee un antiguo mercado tradicional, que atrae los martes a cientos de personas y que, junto al Mercado Nacional de Ganados, le aporta una característica singular. La villa cuenta, además, con juzgados, colegios, instalaciones deportivas, residencias de ancianos y de día, casa de cultura y de música, auditorio, telecentro, aula de estudio, entre otras. Otra característica de la Pola es la riqueza de sus instituciones. Además de la oferta cultural y deportiva que realiza el Ayuntamiento a través de los Patronatos de Cultura y Deportes, son diversas las asociaciones que realizan actividades recreativas, culturales o benéficas: banda de música, coros, agrupaciones folclóricas, asociaciones, ONGs, clubes deportivos, etc.

Sin embargo, al margen de lo señalado, cabe apuntar que, en alusión al desarrollo urbanístico de la villa, ésta dispone de pocas plazas y zonas verdes.

#### **2.4.2. Centro**

Haciendo referencia explícita a la información expuesta en el PEC con respecto al centro educativo, se apunta que está situado en una parcela próxima al núcleo urbano de Pola de Siero. Su recinto está vallado y limitado, en parte, por el cauce del río Nora y la carretera. Las instalaciones tienen dos accesos, uno rodado a través de la carretera N-634 y otro peatonal mediante una pasarela sobre el río Nora. Además, el centro dispone de varias zonas de aparcamiento de vehículos y amplias zonas verdes. Cabe destacar que a ambos accesos principales se accede mediante escaleras, lo que imposibilita la asistencia de alumnado y personal docente con movilidad reducida.

Desde su inauguración oficial en el curso 1979/1980, el instituto ha sufrido varias reformas derivadas del aumento de alumnado y de las necesidades de las nuevas enseñanzas. Actualmente, cuenta con cinco edificios: el polideportivo, el edificio “A” (que tiene aulas, zona administrativa, despachos de dirección, jefatura, secretaría, sala de profesores, conserjería, despacho de extraescolares, biblioteca con ordenadores y acceso a internet, salón de actos, sala de usos múltiples, departamento de orientación y cafetería), el edificio “B” (en el que se encuentran las aulas de Bachillerato), el edificio “C” (en el que están las aulas de música, artes plásticas y tecnología) y el edificio “D”, destinado específicamente a los Ciclos de Formación Profesional (cuenta con las plantas piloto de lácteos y cárnicos, un llagar, los laboratorios, las aulas y los almacenes).

En cuanto a la plantilla docente del Instituto, el claustro está constituido por 92 profesores de las distintas materias y ciclos que se imparten en el centro, de los cuales tres pertenecen al departamento de FOL.

Además, según la información aportada por el director del centro, el IES cuenta también con personal no docente, integrado específicamente por once profesionales que dependen de la Consejería de Educación y Ciencia (personal destinado al servicio de mantenimiento y limpieza, personal de conserjería y personal administrativo).

Con respecto a la oferta formativa de este centro, cabe señalar la opción de cursar cada uno de los cursos de manera bilingüe, en las siguientes etapas, cursos y ciclos: *Educación Secundaria Obligatoria* (1º a 4º de ESO), *Bachillerato* (Ciencias y Tecnología y Humanidades y Ciencias Sociales) y *Formación Profesional* (Ciclos Formativos de Grado Medio: Gestión Administrativa, Laboratorio y Elaboración de Productos Alimenticios; y Ciclos Formativos de Grado Superior: Administración y Finanzas, Procesos y Gestión de Calidad en la Industria Alimentaria y Química Ambiental).

### **2.4.3. Grupo clase**

Centrando la atención en el alumnado, se advierte que el IES cuenta en el curso académico 2018/2019 con una matrícula total de 710 alumnos y alumnas. De ellos, 197 pertenecen a los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior y, de los cuales 6, son el alumnado del primer curso del Ciclo Formativo de Elaboración de Productos Alimenticios para el que se elabora esta programación docente. Se trata de un grupo

reducido en el que todos son chicos de entre 17 y 22 años. Cuatro de ellos provienen directamente de la E.S.O., uno hizo anteriormente un Ciclo de Grado Medio y otro accedió sin la E.S.O. a través de una prueba de acceso. Además, dos de los alumnos tienen discapacidad intelectual, lo que genera problemas en el grupo derivados de la incompreensión por parte de alguno de los compañeros.

En este sentido, es necesario señalar que, a pesar de ser un grupo pequeño, el clima de convivencia es negativo: existe conflictividad en el aula con frecuencia, no hay buen ambiente de trabajo entre los compañeros, ni buena dinámica de grupo. Además, a excepción de uno de los chicos, el resto no están motivados, ni respetan las normas frecuentemente.

## **2.5. Competencias básicas del módulo de FOL**

En este apartado se exponen las competencias básicas de la materia, comenzando por la más genérica, en que se definen las funciones principales del presente perfil y continuando con los de naturaleza profesional, personal y social del mismo.

Por ello, y siguiendo lo recogido en el RD 452/2010, la competencia general de este Título consiste en “elaborar y envasar productos alimenticios de acuerdo con los planes de producción y calidad, efectuando el mantenimiento de primer nivel de los equipos y aplicando la legislación vigente de higiene y seguridad alimentaria, de protección ambiental y de prevención de riesgos laborales” (p.43933). Además, y según lo recogido en el citado Decreto, se detallan a continuación de manera específica, las competencias profesionales, personales y sociales<sup>2</sup>:

- a) Aprovisionar y almacenar materias primas y auxiliares, atendiendo a las características del producto.*
- b) Regular los equipos y sistemas de producción en función de los requerimientos del proceso productivo.*
- c) Elaborar productos alimenticios controlando las operaciones según el manual de procedimientos.*

---

<sup>2</sup> Se ha respetado la ordenación alfabética del RD.

- d) Aplicar tratamientos de conservación de acuerdo con los requerimientos de cada producto.*
- e) Envasar, etiquetar y embalar los productos elaborados, asegurando su integridad durante su distribución y comercialización.*
- f) Almacenar productos acabados realizando el control de existencias y verificando su expedición*
- g) Verificar la calidad de los productos elaborados, realizando controles básicos y registrando los resultados.*
- i) Cumplimentar los registros y partes de incidencia, utilizando los procedimientos de calidad.*
- j) Promocionar y comercializar los productos elaborados aplicando las técnicas de marketing.*

Al margen de las competencias previas, seguidamente se recogen aquellas que, dentro del presente Título, se relacionan directamente con el módulo de Formación y Orientación Laboral sobre el que se articula la presente programación docente:

- h) Preparar y mantener los equipos e instalaciones garantizando el funcionamiento e higiene, en condiciones de calidad, seguridad y eficiencia.*
- k) Aplicar la normativa de seguridad alimentaria para garantizar la trazabilidad y salubridad de los productos elaborados.*
- l) Aplicar la normativa de protección ambiental, utilizando eficientemente los recursos y recogiendo los residuos de manera selectiva.*
- m) Cumplir las normas establecidas en los planes de prevención de riesgos laborales de acuerdo con lo establecido en el proceso de elaboración del producto.*
- n) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.*
- ñ) Gestionar su carrera profesional analizando las oportunidades de empleo, autoempleo y de aprendizaje.*
- o) Crear y gestionar una pequeña empresa, realizando un estudio de viabilidad de productos, de planificación de la producción y de comercialización.*

*p) Cumplir con los objetivos de la producción, colaborando con el grupo de trabajo y actuando conforme a los principios de responsabilidad y tolerancia.*

*q) Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y responsable.*

*r) Adaptarse a los diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones laborales originados por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos.*

*s) Resolver problemas y tomar decisiones individuales siguiendo las normas y procedimientos establecidos, definidos dentro del ámbito de su competencia.*

Una vez definidas las competencias del RD 452/2010, se pasarán a establecer los objetivos del Ciclo Formativo.

## **2.6. Objetivos generales del Ciclo Formativo**

En este nuevo epígrafe se procede a exponer los *objetivos generales* que se definen para este Ciclo Formativo conforme lo establecido en el RD 452/2010 especificando a continuación los que más directamente se relacionan con el módulo de Formación y Orientación Laboral.

*a) Identificar y seleccionar materias primas y auxiliares describiendo sus características y propiedades para su aprovisionamiento.*

*b) Verificar y clasificar materias primas y auxiliares analizando la documentación asociada para su almacenamiento.*

*c) Reconocer y manipular los elementos de control de los equipos relacionándolos con las variables del proceso para regularlos y/o programarlos.*

*d) Definir y aplicar las operaciones de acondicionamiento, formulación y transformación, relacionándolas con las características de los productos alimenticios a obtener para elaborar productos alimenticios.*

*e) Identificar y analizar los tratamientos de conservación, describiendo sus fundamentos y parámetros de control para su aplicación.*

*f) Analizar las operaciones de envasado, etiquetado y embalado, relacionándolas con la conservación, distribución y trazabilidad de los productos alimenticios para su realización.*

- g) *Organizar y clasificar los productos acabados, analizando sus requerimientos de conservación y necesidades de espacios para su almacenaje.*
- h) *Reconocer y medir los parámetros de calidad de los productos, relacionándolos con las exigencias del producto y del proceso para verificar su calidad.*
- i) *Identificar y aplicar técnicas de limpieza y desinfección de los equipos e instalaciones, reconociendo los productos y técnicas aplicadas para garantizar su higiene.*
- j) *Describir y aplicar técnicas de mantenimiento de equipos, máquinas e instalaciones, justificando sus exigencias para prepararlos y mantenerlos.*
- k) *Analizar la documentación asociada a los procesos, relacionándola con la actividad productiva y comercial para cumplimentarla.*
- l) *Identificar y seleccionar las técnicas publicitarias, valorando su adecuación a los productos y a las características de la empresa para promocionar y comercializar los productos elaborados.*

Además de esta relación de objetivos generales, aquellos que informan sobre el módulo de Formación y Orientación Laboral, son:

- m) *Describir la normativa de seguridad alimentaria, identificando los factores y situaciones de riesgo para su aplicación.*
- n) *Identificar los aspectos ambientales asociados a su actividad, reconociendo los procedimientos y operaciones de recogida selectiva de residuos para aplicar la normativa.*
- ñ) *Identificar los riesgos asociados a su actividad profesional, relacionándolos con las medidas de protección para cumplir las normas establecidas en los planes de prevención de riesgos laborales.*
- o) *Describir los roles de cada uno de los componentes del grupo de trabajo, identificando en cada caso la responsabilidad asociada, para la organización del mismo.*
- p) *Identificar y valorar las oportunidades de aprendizaje y su relación con el mundo laboral, analizando las ofertas y demandas del mercado para mantener una cultura de actualización e innovación.*

- q) *Reconocer las oportunidades de negocio, identificando y analizando demandas del mercado para crear y gestionar una pequeña empresa.*
- r) *Valorar las actividades de trabajo en un proceso productivo, identificando su aportación al proceso global para participar activamente en los grupos de trabajo y conseguir los objetivos de la producción.*
- s) *Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.*
- t) *Identificar las oportunidades que ofrece la realidad socio-económica de su zona analizando las posibilidades de éxito propias y ajenas para mantener un espíritu emprendedor a lo largo de la vida.*
- u) *Identificar formas de intervención en situaciones colectivas, analizando el proceso de toma de decisiones, para liderar en las mismas.*

De esta manera, y una vez definidos los objetivos generales establecidos para el Ciclo Formativo que se toma como referencia en esta programación docente, se determinan en el siguiente apartado los contenidos a trabajar, otorgando así un sentido lógico a esta secuenciación de objetivos.

## **2.7. Criterios de selección, determinación y secuenciación de contenidos**

Atendiendo dentro de este apartado al RD 452/2010, de 16 de abril, por el que se establece el título de *Técnico en Elaboración de Productos Alimenticios*, se fijan dos Unidades Formativas con los contenidos mínimos que se van a impartir en cada una de ellas en el módulo de Formación y Orientación Laboral. Del mismo modo, se establecen los bloques temáticos que las forman, con los contenidos a abordar a lo largo del curso académico, así como las 16 unidades didácticas de las que consta esta programación, integradas por sus respectivos contenidos (conceptuales, procedimentales y actitudinales), sus resultados de aprendizaje y sus criterios de evaluación.

Debido a la innovación que se va a introducir en este módulo de FOL, se comenzará y se finalizará el curso con el bloque de orientación profesional y búsqueda de empleo. Así, se aborda en primer lugar la unidad didáctica de Autoconocimiento y mercado laboral, de manera que desde el principio el alumnado sea consciente de las oportunidades

de empleo que ofrece este Ciclo Formativo, así como las debilidades y fortalezas que cada alumno/a percibe sobre sí mismo/a para poder trabajar sobre ellas a lo largo del curso académico. Finalmente, se cierra el curso con la unidad didáctica de Búsqueda de empleo, con el objetivo de poder abordar esta una vez que el resto de contenidos se hayan trabajado y asentado.

En el Principado de Asturias, debido a la disposición del Instituto de Prevención de Riesgos Laborales, la distribución porcentual de las 96 horas lectivas del módulo de FOL, serán de un 52% de la carga lectiva para la Unidad Formativa de *Prevención de Riesgos Laborales* (con un total de 50 horas de clase) y un 48% para la Unidad Formativa de *Relaciones Laborales y Búsqueda Activa de Empleo* (con un total de 46 horas lectivas). A su vez, cabe señalar que estas dos Unidades Formativas estarán compuestas por los siguientes Bloques de Contenidos:

### **Unidad Formativa I: Relaciones laborales y búsqueda de empleo**

*Tabla 1. Bloque de Orientación Profesional y Búsqueda Activa de Empleo.*

<b>Bloque A: Orientación profesional y búsqueda activa de empleo</b>
<b><i>Contenidos Conceptuales</i></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de itinerarios formativos relacionados con el perfil profesional del elaborador de productos alimenticios.</li> <li>• Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo.</li> </ul>
<b><i>Contenidos Procedimentales</i></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proceso de búsqueda de empleo en empresas del sector de industrias alimentarias.</li> <li>• El autoempleo en el sector profesional de industrias alimentarias.</li> <li>• Análisis de aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional en la elaboración de productos alimenticios.</li> </ul>
<b><i>Contenidos Actitudinales</i></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración de la importancia de la formación permanente para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.</li> <li>• Valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.</li> </ul>

Fuente: elaboración propia (contenido extraído del RD 452/2010).



Tabla 2. Bloque de Trabajo en Equipo y Gestión de Conflicto.

<b>Bloque B: Trabajo en equipo y gestión del conflicto</b>
<b><i>Contenidos Conceptuales</i></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.</li> <li>• Características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.</li> <li>• Conflicto: características, tipos y procedimientos para la resolución del conflicto.</li> </ul>
<b><i>Contenidos Procedimentales</i></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en el equipo de trabajo valorando su eficacia y la diversidad de roles.</li> <li>• Análisis de las medidas de conflicto colectivo y procedimientos de solución de conflictos.</li> </ul>
<b><i>Contenidos Actitudinales</i></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración de las ventajas del trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del elaborador de productos alimenticios.</li> </ul>

Fuente: elaboración propia (contenido extraído del RD 452/2010).

Tabla 3. Bloque de Relaciones Laborales y Seguridad Social.

<b>Bloque C: Relaciones laborales y Seguridad Social</b>
<b><i>Contenidos Conceptuales</i></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El derecho al trabajo.</li> <li>• Derechos y deberes derivados de la relación laboral.</li> <li>• Organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.</li> <li>• Modalidades de contrato de trabajo y medidas de fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar.</li> <li>• Causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.</li> <li>• Estructura del sistema de Seguridad Social.</li> <li>• Determinación de las obligaciones de empresarios y trabajadores en la Seguridad Social.</li> </ul>
<b><i>Contenidos Procedimentales</i></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de un recibo de salario e identificación de los principales elementos que lo integran.</li> <li>• Identificación de las características que definen los nuevos entornos de organización del trabajo.</li> <li>• Cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo.</li> <li>• Identificación de las bases de cotización de un trabajador en un supuesto.</li> </ul>

<b><i>Contenidos Actitudinales</i></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración del papel de la Seguridad Social como pilar para la calidad de vida de los ciudadanos.</li> </ul>

Fuente: elaboración propia (contenido extraído del RD 452/2010).

## **Unidad Formativa II: Prevención de riesgos laborales**

*Tabla 4. Bloque de Evaluación de Riesgos Profesionales.*

<b>Bloque D: Evaluación de riesgos profesionales</b>
<b><i>Contenidos Conceptuales</i></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clasificación de los factores de riesgo relacionados con la actividad.</li> <li>• Riesgos específicos en la industria de elaboración de productos.</li> </ul>
<b><i>Contenidos Procedimentales</i></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva.</li> <li>• Determinación de los daños a la salud del trabajador Técnico en Elaboración de Productos Alimenticios.</li> </ul>
<b><i>Contenidos Actitudinales</i></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración de la importancia de la prevención en todos los ámbitos y actividades de la empresa.</li> </ul>

Fuente: elaboración propia (contenido extraído del RD 452/2010).

*Tabla 5. Bloque de Planificación de la Prevención de Riesgos en la Empresa.*

<b>Bloque E: Planificación de la prevención de riesgos en la empresa</b>
<b><i>Contenidos Conceptuales</i></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derechos y deberes en materia de riesgos laborales.</li> <li>• Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.</li> <li>• Planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo.</li> </ul>
<b><i>Contenidos Procedimentales</i></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de la prevención en la empresa.</li> </ul>

<b><i>Contenidos Actitudinales</i></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración de la importancia de un plan preventivo en la empresa.</li> </ul>

Fuente: elaboración propia (contenido extraído del RD 452/2010).

*Tabla 6. Bloque de Aplicación de Medidas de Prevención y Protección en la Empresa.*

<b>Bloque F: Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa</b>
<b><i>Contenidos Conceptuales</i></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinación de las técnicas de prevención individual y colectiva.</li> <li>• Tipos de señalización de seguridad.</li> <li>• Técnicas de clasificación de heridos.</li> <li>• Primeros auxilios.</li> </ul>
<b><i>Contenidos Procedimentales</i></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis del protocolo de actuación en caso de emergencia.</li> </ul>

Fuente: elaboración propia (contenido extraído del RD 452/2010).

Una vez expuestos los bloques de contenidos recogidos en el RD, se detallan a continuación las 16 unidades didácticas que forman parte del módulo de FOL. En cada una de ellas se incluyen los resultados de aprendizaje y los criterios de evaluación correspondientes, así como sus contenidos (distribuidos en conceptuales, procedimentales y actitudinales).

Tal y como se especificará en la parte de la innovación, la distribución de las Unidades Didácticas responde a la necesidad de trabajar la Inteligencia Emocional (intrapersonal e interpersonal) a lo largo del curso de manera transversal. Por ello, se precisa comenzar, en primer lugar, por la unidad didáctica de Autoconocimiento para sentar las bases del trabajo futuro de cada alumno.

<b>UD. 15: Autoconocimiento y Mercado Laboral</b>
<b>Resultados de aprendizaje</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida</li> </ul>

<b>Contenidos conceptuales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición del sector profesional del título de elaboración de productos alimenticios: situación actual, evolución y perspectivas de futuro.</li> <li>• Conocimientos, aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional de la elaboración de productos alimenticios.</li> <li>• Autoanálisis personal y profesional.</li> <li>• Intereses, aptitudes y motivaciones personales en relación al sector de la industria alimentaria.</li> <li>• El mercado de trabajo en el sector de la industria alimentaria en el Principado de Asturias (oferta y demanda).</li> </ul>
<b>Contenidos procedimentales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de las propias aptitudes y actitudes personales para el desempeño de la actividad laboral.</li> <li>• Análisis de las intereses y motivaciones personales hacia el sector alimenticio.</li> <li>• Análisis de la información económica de la región asturiana.</li> <li>• Análisis del ámbito laboral del Principado de Asturias.</li> </ul>
<b>Contenidos actitudinales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manifestación del interés hacia la importancia de la formación permanente a lo largo de la trayectoria laboral.</li> <li>• Valoración de la importancia de la formación polivalente como ayuda de adaptación a los cambios.</li> <li>• Reconocimiento y desarrollo de las habilidades y destrezas personales que faciliten el autoanálisis.</li> <li>• Confianza del alumno en sus potencialidades personales.</li> <li>• Demostración de interés por conocer el mercado de trabajo en la región.</li> <li>• Capacidad de afrontar situaciones menos motivadoras para la persona.</li> <li>• Rechazo hacia cualquier actitud discriminatoria.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Criterios de evaluación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se han determinado los conocimientos, las aptitudes y las actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.</li> <li>• Se ha realizado una valoración de la personalidad, las aspiraciones, las actitudes y la formación propia para la toma de decisiones.</li> <li>• 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.</li> <li>• Se han identificado los principales yacimientos de empleo y demandas de inserción laboral.</li> </ul>	

## UD. 1: Trabajo en equipo

### Resultados de aprendizaje

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplica 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.</li> </ul>	
<b>Contenidos conceptuales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las relaciones humanas en el ámbito laboral.</li> <li>• Características de los equipos de trabajo.</li> <li>• Equipos en los centros de trabajo según las funciones que desempeñan.</li> <li>• La comunicación en los equipos.</li> <li>• Ventajas e inconvenientes de trabajar en equipo.</li> <li>• Condiciones para que un equipo sea eficaz.</li> <li>• Técnicas de trabajo en equipo.</li> </ul>
<b>Contenidos procedimentales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de las ventajas de trabajar en equipo en situaciones relacionadas con el perfil profesional.</li> <li>• Identificación de los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación laboral real.</li> <li>• Desarrollo de un estilo de comunicación que facilite el trabajo en equipo.</li> <li>• Participación en el equipo de trabajo. Técnicas de dinamización de equipos de trabajo eficaces.</li> </ul>
<b>Contenidos actitudinales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo para la eficacia de la organización.</li> <li>• Demostración de una actitud positiva frente a la diversidad de opiniones.</li> <li>• Rechazo de las actitudes que no fomenten equipos de trabajo eficaces.</li> <li>• Reconocimiento de los equipos de trabajo eficaces frente a los ineficaces.</li> <li>• Valoración de la existencia de diversidad de roles en los equipos de trabajo.</li> </ul>
<b>Criterios de evaluación</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil profesional.</li> <li>• Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.</li> <li>• Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.</li> <li>• Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por las personas que forman parte un equipo y la aplicación de técnicas de dinamización de equipos.</li> </ul>	

## UD. 2: Conflicto y negociación

### Resultados de aprendizaje

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplica 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.</li> </ul>	
<b>Contenidos conceptuales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El conflicto: características, fuentes y etapas.</li> <li>• Métodos y técnicas para la resolución o supresión de conflictos.</li> <li>• Fases y comportamientos tipo en un proceso de negociación en la empresa.</li> <li>• Características de la negociación.</li> <li>• Tipos de negociación.</li> </ul>
<b>Contenidos procedimentales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de los diferentes tipos de conflicto.</li> <li>• Conocimiento de diferentes tipos de negociación.</li> <li>• Diferenciación de los elementos que intervienen en la negociación.</li> <li>• Aplicación de técnicas de negociación eficaces para la resolución de un conflicto.</li> </ul>
<b>Contenidos actitudinales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento de la existencia de conflicto como algo natural en una organización o entorno laboral.</li> <li>• Respeto a la diversidad de opiniones ante un conflicto.</li> <li>• Identificación de los comportamientos tipo en un conflicto.</li> <li>• Valoración de la negociación como técnica de resolución de conflictos.</li> </ul>
<b>Criterios de evaluación</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.</li> <li>• Se han identificado los tipos de conflicto y sus fuentes.</li> <li>• Se han reconocido las fases de una negociación y se han identificado los comportamientos – tipo.</li> <li>• Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto aplicando técnicas de negociación eficaces.</li> </ul>	

### UD. 3: Derecho al trabajo

#### Resultados de aprendizaje

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.</li> </ul>	
<b>Contenidos conceptuales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El derecho del trabajo: origen y fuentes.</li> <li>• La regulación de la relación laboral.</li> <li>• Organismos e instituciones con competencias en la materia a nivel estatal y autonómico.</li> <li>• Derechos y deberes derivados de la relación laboral.</li> </ul>

<b>Contenidos procedimentales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de la relación laboral individual.</li> <li>• Análisis de las características y del ámbito de aplicación de las normas laborales.</li> <li>• Delimitación del trabajo por cuenta ajena y normas de aplicación.</li> <li>• Distinción de los principales organismos, profesiones y entidades que intervienen en las relaciones entre el empresariado y los trabajadores y trabajadoras.</li> <li>• Análisis de las fuentes y principios para una correcta aplicación de la normativa laboral.</li> </ul>
<b>Contenidos actitudinales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés por conocer el marco legal de las relaciones laborales.</li> <li>• Valoración de la importancia de los órganos administrativos judiciales y laborales para el cumplimiento de la normativa laboral.</li> <li>• Preocupación hacia las implicaciones de la libre circulación de trabajadores por cuenta ajena, propia y de profesionales en el marco comunitario europeo.</li> <li>• Concienciación acerca de que el derecho del trabajo no es algo estático porque regula las relaciones laborales cambiantes.</li> </ul>
<b>Criterios de evaluación</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se han identificado los conceptos básicos del derecho al trabajo.</li> <li>• Se han distinguido los principales organismos, profesiones y entidades que intervienen en las relaciones entre el empresariado y los trabajadores y las trabajadoras y desarrollan competencias en la materia.</li> <li>• Se han determinado los elementos de la relación laboral y los derechos y obligaciones derivados de la misma.</li> </ul>	

#### UD. 4: La relación individual del trabajo. El contrato de trabajo

##### Resultados de aprendizaje

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

<b>Contenidos conceptuales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto de contrato de trabajo.</li> <li>• Elementos del contrato de trabajo.</li> <li>• Modalidades de contrato de trabajo.</li> <li>• Medidas de fomento de la contratación.</li> <li>• Las Empresas de Trabajo Temporal.</li> <li>• Otras formas de contratación.</li> </ul>
<b>Contenidos procedimentales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de las obligaciones formales que se contraen al pactar un contrato de trabajo.</li> <li>• Resolución de supuestos prácticos sobre la contratación más adecuada a diferentes hipótesis de necesidades organizativas y de producción de las empresas.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distinción de las ventajas e inconvenientes derivadas de cada modalidad contractual.</li> </ul>
<b>Contenidos actitudinales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actitud crítica y de rechazo hacia la discriminación laboral.</li> <li>• Concienciación de que el trabajo temporal, y no el indefinido, va a ser el más habitual.</li> <li>• Demostración de interés por la situación de empleo y mercado de trabajo.</li> <li>• Desarrollo de una actitud de solidaridad respecto al tema del reparto del trabajo.</li> </ul>
<b>Criterios de evaluación</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.</li> <li>• Se ha analizado la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal.</li> </ul>	

## UD. 5: Condiciones de trabajo: jornada y salario

### Resultados de aprendizaje

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

<b>Contenidos conceptuales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El concepto de jornada laboral y su duración.</li> <li>• Las horas extraordinarias.</li> <li>• Los tiempos de descanso retribuidos.</li> <li>• La conciliación de la vida laboral y familiar.</li> <li>• El salario: estructuras y garantías.</li> <li>• El recibo de salarios.</li> <li>• La nómina: estructura y bases de cotización.</li> </ul>
<b>Contenidos procedimentales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lectura y comentario de sentencias judiciales sobre reclamaciones laborales.</li> <li>• Identificación de los principales elementos que integran el recibo de salarios.</li> <li>• Análisis de un Convenio colectivo del sector en las materias referentes a vacaciones, permisos y sistema retributivo.</li> <li>• Elaboración de diversos supuestos de liquidación.</li> <li>• Confección de la nómina de un trabajador.</li> <li>• Identificación de las características que definen los nuevos entornos de organización del trabajo.</li> </ul>
<b>Contenidos actitudinales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Importancia de conocer como trabajador, el proceso del cálculo de salario.</li> <li>• Desarrollo de actitudes de rechazo ante prácticas laborales discriminatorias por razón de sexo en el ámbito salarial.</li> <li>• Valoración de las medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar.</li> </ul>



### Criterios de evaluación

- Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Se ha analizado el recibo de salarios identificando los principales elementos que lo integran y se ha realizado la liquidación en supuestos prácticos sencillos.
- Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo en el marco legal que regula el desempeño profesional del sector.

## UD. 6: Modificación, suspensión y extinción de la relación laboral

### Resultados de aprendizaje

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

<b>Contenidos conceptuales</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Modificación del contrato de trabajo.</li><li>• Suspensión del contrato de trabajo.</li><li>• Extinción del contrato de trabajo.</li></ul>
<b>Contenidos procedimentales</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Discusión sobre los efectos de la suspensión del contrato de trabajo y sobre la flexibilidad en la extinción del mismo.</li><li>• Recopilación de impresos en los distintos organismos para familiarizarse con los trámites.</li><li>• Identificación de las diferentes formas de extinción de las relaciones laborales.</li><li>• Simulación de los pasos necesarios para reclamar contra un despido.</li></ul>
<b>Contenidos actitudinales</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Valoración negativa del despido basado en motivos discriminatorios.</li><li>• Espíritu crítico para analizar las sucesivas variaciones de las leyes laborales en ese campo.</li><li>• Concienciarse de la tendencia a una creciente necesidad de ser polivalente para adaptarse a los cambios que se avecinan en el entorno laboral.</li><li>• Aceptación de que se debe estar preparado para ejercer diferentes funciones dentro de la misma empresa.</li><li>• Valoración de los diferentes recursos que ofrece la legislación para reclamar contra las decisiones empresariales.</li></ul>

### Criterios de evaluación

- Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.

## UD. 7: Relaciones colectivas de trabajo

### Resultados de aprendizaje

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

<b>Contenidos conceptuales</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La representación de los trabajadores y las trabajadoras.</li><li>• La libertad sindical.</li><li>• Los sindicatos.</li><li>• La negociación colectiva.</li><li>• Conflictos colectivos de trabajo.</li></ul>
<b>Contenidos procedimentales</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Recogida y elaboración de información sobre los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales en España.</li><li>• Análisis crítico de las informaciones y opiniones que ofrecen los medios de comunicación sobre los diferentes conflictos colectivos.</li><li>• Análisis de las diferentes medidas de conflicto colectivo.</li><li>• Conocimiento de los procedimientos de solución de conflictos.</li><li>• Análisis de un Convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del técnico de elaboración de productos alimenticios.</li><li>• Reconocimiento de las condiciones de trabajo pactadas en un Convenio colector del sector de la industria alimentaria.</li></ul>
<b>Contenidos actitudinales</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Solidaridad y responsabilidad ante cuestiones colectivas.</li><li>• Valoración positiva de la existencia de derechos de carácter colectivo.</li><li>• Actitud responsable y positiva frente a las elecciones a comités de empresa y delegados de personal en los centros de trabajo.</li><li>• Respeto y valoración de las decisiones acordadas en grupos de discusión o asambleas.</li><li>• Valoración de los recursos existentes para la solución de problemas o conflictos.</li></ul>

### Criterios de evaluación

- Se han identificado las formas de representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras y los procedimientos de negociación colectiva.
- Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.
- Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un Convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título correspondiente.

## UD. 8: Seguridad Social, empleo y desempleo

### Resultados de aprendizaje

- Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.

<b>Contenidos conceptuales</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Beneficios para los trabajadores y las trabajadoras en las nuevas organizaciones: flexibilidad, beneficios sociales, entre otros.</li><li>• Regímenes del Sistema de la Seguridad Social. El régimen general.</li><li>• Estructura del Sistema de la Seguridad Social.</li><li>• Prestaciones de la Seguridad Social, con especial referencia a la incapacidad temporal y al desempleo.</li><li>• Acción protectora de la Seguridad Social.</li><li>• Obligaciones con la Seguridad Social.</li></ul>
<b>Contenidos procedimentales</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Clasificación de las prestaciones del Sistema de la Seguridad Social, identificando los requisitos.</li><li>• Enumeración de las diversas contingencias que cubre el sistema de la Seguridad Social.</li><li>• Determinación de las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad Social: afiliación, altas, bajas y cotización.</li><li>• Identificación de las bases de cotización de una persona trabajadora y las cuotas correspondientes a trabajadores y empresarios en supuestos sencillos.</li><li>• Determinación de situaciones legales de desempleo.</li><li>• Cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.</li><li>• Cálculo de la duración y cuantía de una prestación por incapacidad temporal en supuestos prácticos sencillos.</li></ul>
<b>Contenidos actitudinales</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Demostración de un espíritu crítico para analizar las sucesivas variaciones de las leyes.</li><li>• Apreciación de que el Sistema de la Seguridad Social significa una conquista social y, como tal, es deber de todos protegerlo.</li><li>• Valoración del contenido de solidaridad que lleva implícito el concepto de Seguridad Social.</li><li>• Valoración del papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la calidad de vida de la ciudadanía.</li></ul>

### Criterios de evaluación

- Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía.
- Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de la Seguridad Social.
- Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de Seguridad Social, con especial atención al régimen general.

- Se han identificado las obligaciones del empresariado y los trabajadores y las trabajadoras dentro del sistema de Seguridad Social.
- Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de una persona trabajadora y las cuotas correspondientes a trabajadores y trabajadoras y al empresariado.
- Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos.
- Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos.
- Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.
- Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por incapacidad temporal en supuestos prácticos sencillos.

## UD. 9: Salud laboral

### Resultados de aprendizaje

- Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.

<b>Contenidos conceptuales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración de la relación entre trabajo y salud.</li> <li>• Las condiciones de trabajo y la salud.</li> <li>• La regulación de la prevención de riesgos laborales.</li> <li>• Daños derivados del trabajo.</li> </ul>
<b>Contenidos procedimentales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recogida y análisis de información sobre accidentes y enfermedades laborales.</li> <li>• Colaboración en el mantenimiento del ambiente docente (aula, talleres, laboratorios y pasillos) limpio, no contaminado y sin riesgos para la seguridad.</li> <li>• Relación de las condiciones laborales con la salud de las personas trabajadoras.</li> <li>• Determinación de las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo.</li> <li>• Clasificación de los tipos de daños profesionales según los riesgos que los generan.</li> </ul>
<b>Contenidos actitudinales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aceptación positiva de las normas establecidas sobre prevención de riesgos.</li> <li>• Demostración de interés por conocer los derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>• Preocupación por los índices de siniestralidad laboral del país.</li> <li>• Valoración de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.</li> </ul>

### Criterios de evaluación

- Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.

- Se han relacionado las condiciones laborales con la salud de las personas trabajadoras.
- Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del título de elaboración de productos alimenticios.
- Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales según los riesgos que los generan, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del título correspondiente.

## UD. 10: Los riesgos laborales y su evaluación

### Resultados de aprendizaje

- Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.

<b>Contenidos conceptuales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva.</li> <li>• La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva.</li> <li>• Factores de riesgo ligados a las condiciones de seguridad.</li> <li>• Factores de riesgo ligados a las condiciones medioambientales.</li> <li>• Factores de riesgo ligados a las condiciones ergonómicas y psico-sociales.</li> <li>• Riesgos específicos en los centros de trabajo.</li> </ul>
<b>Contenidos procedimentales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actuación en los talleres, aulas, laboratorios y demás espacios docentes de conformidad con las normas de seguridad.</li> <li>• Análisis de factores de riesgo.</li> <li>• Análisis de riesgos ligados a las condiciones de seguridad.</li> <li>• Análisis de los riesgos ligados a las condiciones ambientales: agentes químicos, agentes biológicos y agentes físicos.</li> <li>• Análisis de riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psico-sociales.</li> <li>• Clasificación de los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.</li> <li>• Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas.</li> <li>• Identificación de las situaciones de riesgo más habituales en los centros de trabajo.</li> </ul>
<b>Contenidos actitudinales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concienciación de que la actividad laboral supone un contacto con riesgos físicos, químicos, biológicos y organizativos que pueden resultar perjudiciales para la salud.</li> <li>• Valoración de la relación entre trabajo y salud.</li> </ul>

### Criterios de evaluación

- Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.

- Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.
- Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo.

## UD. 11: Medidas de prevención y protección

### Resultados de aprendizaje

- Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del título correspondiente.

<p><b>Contenidos conceptuales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención en lugares de trabajo.</li> <li>• Protección en equipos de trabajo.</li> <li>• Equipos de Protección Individual (EPIS).</li> <li>• Protocolos de actuación en caso de emergencia.</li> <li>• Prevención y protección contra incendios.</li> <li>• Señalización de seguridad.</li> <li>• Primeros auxilios: conceptos básicos y técnicas.</li> <li>• Formación e información en prevención de riesgos a los trabajadores y las trabajadoras.</li> <li>• Vigilancia de la salud de los trabajadores y las trabajadoras.</li> </ul>
<p><b>Contenidos procedimentales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enumeración de los equipos y medidas de seguridad más adecuados para cada situación.</li> <li>• Elaboración de planes de seguridad a partir de cierto número de supuestos especificados.</li> <li>• Enumeración de las actuaciones preventivas y/o de protección inherentes a los riesgos, que permitan disminuir sus consecuencias.</li> <li>• Elaboración y análisis de un protocolo de actuación ante una situación de emergencia.</li> <li>• Identificación de las técnicas de clasificación de heridos.</li> <li>• Análisis del significado y alcance de los diferentes tipos de señalización de seguridad.</li> <li>• Determinación de los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.</li> </ul>
<p><b>Contenidos actitudinales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demostración de una actitud de responsabilidad en el uso y mantenimiento de materiales propios y colectivos.</li> <li>• Respeto hacia la aplicación de las medidas básicas de seguridad y a la utilización correcta de espacios y materiales.</li> <li>• Aceptación positiva de las normas establecidas, en el ámbito nacional y comunitario, en materia de seguridad como salvaguardia de la vida y la salud de los trabajadores.</li> <li>• Aceptación positiva de las normas establecidas para la protección del trabajador frente a los diferentes riesgos.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto y cuidado hacia el uso y mantenimiento de los medios de protección frente a los riesgos.</li> </ul>
<b>Criterios de evaluación</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.</li> <li>• Se han analizado los protocolos de actuación y la secuencia de medidas a adoptar en caso de emergencia.</li> <li>• Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos y de prioridad de intervención en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.</li> <li>• Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y de la trabajadora y su importancia como medida de prevención.</li> </ul>	

<b>UD. 12: Gestión de la Prevención</b>	
<b>Resultados de aprendizaje</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.</li> </ul>	
<b>Contenidos conceptuales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>• Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales a nivel estatal y autonómico. El Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales.</li> <li>• La responsabilidad en la prevención de riesgos.</li> <li>• Representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa en prevención de riesgos laborales.</li> <li>• Gestión de la prevención e integración en la actividad de la empresa. Tipos de responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>• Derechos y deberes y representación de los trabajadores y las trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>• Planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo.</li> </ul>
<b>Contenidos procedimentales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visita a organismos e instituciones relacionadas con la salud laboral.</li> <li>• Conocimiento y análisis de las obligaciones y responsabilidades del empresario en materia de salud laboral.</li> <li>• Conocimientos y análisis de las obligaciones y derechos del trabajador en materia de salud laboral.</li> <li>• Clasificación de las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa.</li> <li>• Planificación y gestión de la prevención en la empresa.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concienciación acerca de que la actividad laboral entraña en sí misma una posibilidad de sufrir un accidente de trabajo, y por consiguiente, respetar la aplicación de las medidas básicas de seguridad.</li> </ul>



<b>Contenidos actitudinales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis crítico de la evolución de la siniestralidad laboral en España.</li> <li>• Demostración de interés por participar en la medida de los propios conocimientos y medios, en la educación sobre seguridad y salud laboral.</li> </ul>
<b>Criterios de evaluación</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha identificado el marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>• 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 prevención de riesgos laborales.</li> <li>• Se han determinado las formas de representación de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa en materia de prevención de riesgos.</li> <li>• Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales y sus competencias.</li> <li>• Se han identificado las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.</li> </ul>	

<b>UD. 13: Plan de Prevención</b>	
<b>Resultados de aprendizaje</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.</li> </ul>	
<b>Contenidos conceptuales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El plan de prevención.</li> <li>• Planes de emergencia y evacuación en entornos de trabajo.</li> <li>• Planificación y organización de la prevención en la empresa. Los Servicios de Prevención.</li> </ul>
<b>Contenidos procedimentales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de un plan de emergencia en una PYME.</li> <li>• Elaboración de un plan de emergencia a partir de un cierto número de supuestos.</li> <li>• Identificación del contenido de un plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con la industria alimentaria.</li> </ul>
<b>Contenidos actitudinales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración positiva de la existencia de planes de emergencia como salvaguardia de la salud de los trabajadores.</li> <li>• Demostración de interés por participar en la medida de los propios conocimientos y medios, en la educación sobre seguridad y salud.</li> </ul>
<b>Criterios de evaluación</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia.</li> <li>• Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional de la industria alimentaria.</li> </ul>	



- Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de un centro de trabajo.

## UD. 14: Primeros Auxilios

### Resultados de aprendizaje

- Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del título correspondiente.

<b>Contenidos conceptuales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las técnicas de prevención de riesgos laborales y la investigación de accidentes de trabajo. Recogida y análisis de documentación.</li> <li>• Determinación de las medidas de prevención y protección individual y colectiva.</li> <li>• Primeros auxilios. Conceptos básicos y técnicas.</li> <li>• Orden de atención en caso de heridos múltiples.</li> <li>• Técnicas de valoración de accidentados.</li> </ul>
<b>Contenidos procedimentales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Práctica de técnicas básicas de prevención.</li> <li>• Simulación de los principios básicos de actuación ante las diferentes situaciones de accidentados, diferenciando las situaciones de consciencia e inconsciencia.</li> <li>• Visión y debate de alguno de los diferentes vídeos existentes sobre primeros auxilios.</li> <li>• Puesta en práctica de los protocolos de actuación ante una situación de emergencia.</li> </ul>
<b>Contenidos actitudinales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demostración de interés por participar en la difusión de los primeros auxilios preventivos.</li> </ul>

### Criterios de evaluación

- Se han definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.
- Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios y los protocolos que han de ser aplicados en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y se ha determinado la composición y usos del botiquín.

## UD. 16: Búsqueda de Empleo

### Resultados de aprendizaje

- Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.

<p><b>Contenidos conceptuales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El proceso de búsqueda activa de empleo en empresas del sector.</li> <li>• El autoempleo como fórmula de inserción laboral.</li> <li>• El empleo público. La oferta pública de empleo estatal y autonómica.</li> <li>• El Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias: el Observatorio de las Ocupaciones y el portal de empleo Trabajastur. Servicios para las personas demandantes de empleo y programas de fomento del empleo.</li> <li>• Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa. La red Eures.</li> <li>• Itinerarios formativos relacionados con la industria alimentaria.</li> <li>• Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo, con especial atención a la búsqueda de empleo en Internet.</li> <li>• El proceso de toma de decisiones en la elección profesional y la búsqueda de empleo.</li> </ul>
<p><b>Contenidos procedimentales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.</li> <li>• Búsqueda de empleo en empresas del sector.</li> <li>• Identificación de los sectores productivos que generan empleo en la actualidad.</li> <li>• Realización de simulacros de candidaturas.</li> <li>• Cumplimentación de la documentación más demandada en la búsqueda de empleo.</li> </ul>
<p><b>Contenidos actitudinales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demostración de interés por conocer el funcionamiento de la búsqueda de empleo en distintas áreas de actividad productiva.</li> <li>• Valoración de la importancia de adquirir una formación polivalente que permita adaptarse a los cambios productivos.</li> <li>• Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del título de elaboración de productos alimenticios.</li> <li>• Reconocimiento de la importancia de los diferentes sistemas de formación para luchar contra el paro.</li> </ul>
<p><b>Criterios de evaluación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se han identificado los itinerarios formativo-profesionales relacionados con el perfil profesional.</li> <li>• Se han determinado las técnicas utilizadas en un proceso de búsqueda activa de empleo, con especial atención al uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.</li> <li>• Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.</li> <li>• Se ha valorado el empleo público como opción de inserción laboral.</li> </ul>	

Una vez expuestos los resultados de aprendizaje, contenidos y criterios de evaluación de cada una de las unidades didácticas, es preciso señalar, tanto los momentos

en que se van a desarrollar cada una de ellas, como su duración (siempre teniendo en cuenta que pueden surgir imprevistos que modifiquen esta distribución).

## **2.8. Temporalización**

Atendiendo a lo ordenado por el D 159/2012, de 11 de julio, *por el que se establece el currículo del Ciclo Formativo de Grado Medio de Formación Profesional en Elaboración de Productos Alimenticios*, el módulo de Formación y Orientación Laboral, que se impartirá durante el primer curso del ciclo, tendrá una carga lectiva de 96 horas repartidas en dos unidades formativas. En el Principado de Asturias, debido a la disposición del Instituto de Prevención de Riesgos Laborales, se otorgan 46 horas lectivas a la *Unidad Formativa de Relaciones Laborales y Búsqueda de Empleo* y 50 horas lectivas a la *Unidad Formativa de Prevención de Riesgos Laborales*. Las 96 horas se van a distribuir en 3 sesiones semanales a lo largo de todo el curso académico (martes, jueves y viernes).

A continuación, se muestra la distribución por evaluaciones de cada una de las 16 Unidades Didácticas, así como su carga horaria lectiva. Dicha distribución, está hecha atendiendo al calendario escolar 2018/2019.

### **PRIMERA EVALUACIÓN** (30 horas del 25 de septiembre al 13 de diciembre)

- UD 15. Autoconocimiento y mercado laboral (4 horas)
- UD 1. Trabajo en equipo (4 horas)
- UD 2. Conflicto y negociación (4 horas)
- UD 3. Derecho del trabajo (3 horas)
- UD 4. La relación individual del trabajo. El contrato de trabajo (5 horas)
- UD 5. Condiciones de trabajo: jornada y salario (4 horas)
- UD 6. Modificación, suspensión y extinción de la relación laboral (6 horas)

La hora lectiva del viernes 14 de diciembre se destinará a poner en común los aspectos trabajados a lo largo del trimestre en relación a la inteligencia emocional (esta cuestión se concretará y ampliará en el apartado de la innovación).

## **SEGUNDA EVALUACIÓN** (39 horas del 18 de diciembre al 04 de abril)

- UD 7. Relaciones colectivas de trabajo (5 horas)
- UD 8. Seguridad social, empleo y desempleo (6 horas)
- UD 9. Salud laboral (8 horas)
- UD 10. Los riesgos laborales y su evaluación (10 horas)
- UD 11. Medidas de prevención y protección (10 horas)

La hora lectiva del viernes 5 de abril se destinará a poner en común los aspectos trabajados en el segundo trimestre con respecto a la inteligencia emocional.

## **TERCERA EVALUACIÓN** (27 horas del 9 de abril al 18 de junio)

- UD 12. Gestión de la prevención (10 horas)
- UD 13. Plan de prevención (7 horas)
- UD 14. Primeros auxilios (5 horas)
- UD 16. Búsqueda de empleo (5 horas)

En las horas lectivas de los días 20, 21 y 25 de junio se trabajará la inteligencia emocional (aspectos positivos y negativos originados a lo largo del curso), cerrando así, los aspectos personales trabajados de forma transversal a lo largo de la asignatura.

Una vez asignados los tiempos a cada una de las unidades didácticas y distribuidas estas en los tres trimestres que conforman el curso académico, es necesario establecer la metodología con que se van a llevar a cabo cada uno de los contenidos anteriormente establecidos.

## **2.9. Metodología**

Atendiendo a las orientaciones pedagógicas establecidas en el D 159/2012, de 11 de julio, se tendrá en cuenta el acercamiento al entorno laboral del sector, a través de visitas a centros de trabajo representativos; la consulta a profesionales, agentes económicos y sociales y organismos y entidades con competencias en materia laboral y empleo; el uso y aplicación de las TIC para la búsqueda y análisis de la información

relacionada con el sector alimenticio y la asistencia a jornadas técnicas, ferias y otros eventos.

Con la metodología y los diferentes elementos que la integran, se pretende facilitar el desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje (Ausubel, 2002). En este sentido, la metodología que se emplea para impartir el módulo de FOL, atiende al resultado del análisis de los diferentes elementos curriculares, las características del alumnado y la realización de las modificaciones metodológicas que se estimen oportunas. Así pues, en este apartado de la programación se desarrollarán: los principios pedagógicos, las estrategias y técnicas docentes que se llevarán a cabo, los diferentes tipos de actividades que se van a proponer, los recursos que se van a utilizar y la organización de los espacios, tiempos y grupos.

Al tratarse de una materia cuyo objetivo es preparar al alumnado de cara al ámbito laboral, es importante fomentar su participación a través de metodologías activas y basadas en la práctica (Guerrero, 2014), contribuyendo así, a la adquisición de habilidades y competencias dinámicas y eficaces, que faciliten su incorporación y permanencia en el mercado laboral.

### **2.9.1. Principios pedagógicos**

En este apartado se tienen en cuenta las orientaciones pedagógicas que se exponen en el D 159/2012, de 11 de julio, relativas a cada unidad formativa y a las comunes al módulo profesional, y se toma como base el enfoque constructivista, donde el aprendizaje es significativo, realista, práctico y social, entendiéndolo como un proceso de construcción interna, donde el alumnado construye sus propios conocimientos a través de la interacción con el medio (Dewey, 1948).

En este sentido, se considera básica la búsqueda continua del aprendizaje significativo (Ausubel, 2002) en cada alumno. Por ello, se realizará una *evaluación inicial* que permita conocer el punto de partida del alumnado, facilitando el establecimiento de una base sobre la que comenzar a construir el conocimiento (teniendo siempre en cuenta el nivel de madurez de cada persona, dada la diversidad de edades existente en los Ciclos Formativos).

Además, se procurará utilizar una *metodología activa y participativa*, donde el alumno/a sea el centro del proceso de enseñanza-aprendizaje. Para ello se generarán situaciones a través de diferentes actividades en que tenga que intervenir. Algunas líneas de actuación según las orientaciones pedagógicas del D 159/2012 son: *el manejo de diversas fuentes de información y de materiales de distinto soporte; la preparación y realización de currículos, entrevistas de trabajo y otras pruebas utilizadas en procesos de selección; la identificación de la normativa laboral que afecta a trabajadores/as del sector; la cumplimentación de recibos de salario y el análisis y evaluación de la prevención de riesgos laborales.*

A su vez, se contempla la importancia de aprender a aprender (Carbonell, 2006) a través de actividades que fomenten el autoaprendizaje y, en la medida de lo posible, una actitud investigadora y crítica.

Por otro lado, se persigue partir de los intereses del alumno/a y la *funcionalidad del aprendizaje*. Los aprendizajes que va adquiriendo el alumno/a deben ser lo más prácticos posible, pudiendo trasladarlos a la realidad en su futura incorporación al mercado laboral. Así, el interés debe estar siempre presente, potenciando su motivación (Carrillo, Padilla, Rosero y Villagómez, 2009).

Uno de los aspectos más importantes es facilitar la interacción entre docente - discente y entre compañeros, desarrollando un sentido de pertenencia al grupo (Cohen, 2005) basado en aspectos como la confianza y el respeto. Para ello, se incluirán aspectos referidos a los valores y a las competencias comunicativas y emocionales (Bisquerra y Pérez, 2007), cuestiones prioritarias que se trabajarán y reflexionarán transversal y específicamente a lo largo de todo el curso. Se considera fundamental que el alumnado desarrolle una autoestima positiva que le confiera motivación y le permita enfrentarse a los conflictos de manera óptima, así como facilitar la adquisición de nuevos conocimientos y adaptación a nuevas y diferentes situaciones (Bisquerra, R. y Pérez, N., 2007). Para ello, las líneas de actuación versarán sobre: *la realización de pruebas de orientación y dinámicas sobre la propia personalidad y el desarrollo de las habilidades sociales, la realización de dinámicas de grupo que permitan aplicar técnicas de trabajo en equipo y de negociación y resolución de conflictos* (D 159/2012).

En este sentido, la motivación y el desarrollo de su autoestima se realizará buscando la relación entre los contenidos y su vida cotidiana, buscando sus intereses,

reforzando sus logros, adaptando las actividades a las diferentes capacidades de cada alumno/a y facilitando la comprensión de los contenidos. Las líneas de actuación versarán sobre: *el acercamiento al entorno laboral del sector, a través de visitas a centros de formación y a empresas relacionadas con el sector de la alimentación; la consulta a profesionales, agentes económicos y sociales; mediante el uso y la aplicación de las TIC para buscar y analizar información relacionada con aspectos laborales del sector; la asistencia a jornadas técnicas, ferias y otros eventos del sector y mediante la organización de exposiciones y jornadas técnicas* (D 159/2012).

### **2.9.2. Estrategias del profesor, actividades y técnicas de trabajo en el aula**

Bajo el enfoque constructivista que se está siguiendo (Ausubel, 2002), se entenderá el rol del docente como mediador (vínculo entre el alumno y el aprendizaje) y facilitador (impulsando las actividades y materiales a partir de los que se generará el conocimiento). Se encargará de coordinar el trabajo de los educandos, observará los acontecimientos (percibiendo, advirtiendo, anticipando, reflexionando y previniendo) y tendrá en cuenta la comunicación para aportar confianza al grupo, creando un buen clima para el aprendizaje.

El docente también programará los contenidos y actividades diversas en cada uno de los temas que se van a trabajar, buscando un equilibrio entre las mismas (de trabajo individual, en pequeño y gran grupo).

Basándose en los principios pedagógicos previos, se tomará como punto de partida la *evaluación inicial* del alumno/a. Para ello, antes del comienzo de cada tema, se realizará un *Kahoot*, que aporte de forma lúdica, información previa sobre los aspectos que cada alumno/a conoce del contenido que se va a trabajar.

Otro aspecto importante será la técnica de la *exposición oral*, la cual será utilizada en cada uno de los temas, tanto por el profesorado (a través de la metodología expositiva cuando sea necesario), como por el alumnado, quienes por parejas tendrán que elaborar y exponer una *infografía final* (RAE, 2018) al resto del grupo. De esta manera, practicarán la síntesis, el repaso y maduración de contenidos y diversos aspectos de la comunicación (gestos, mirada, hablar en público, vergüenza...). Además, cobra relevancia el *trabajo*

*cooperativo* (Barkley, Cross y Howell, 2007) con respecto al individual. A través de esta estrategia se busca que el alumnado ponga en práctica aspectos como: gestión de recursos, respeto ante la diversidad de opiniones, control de la comunicación, resolución de posibles conflictos que puedan surgir, etc. Se trata de una competencia profesional muy valorada actualmente en el ámbito laboral al que se incorporarán los alumnos/as en un corto periodo de tiempo. Para ello se realizarán debates, estudios de casos y resolución de problemas.

También se considera importante la *utilización de las TIC* en el aula (apoyando las exposiciones orales con vídeos, cine, internet, prensa, Power Point...) y se harán *actividades complementarias* (mínimo una por curso) y visitas al centro de profesionales externos.

Por último, se completará el proceso de enseñanza-aprendizaje con la elaboración por parte de cada alumno/a de un *Cuaderno de Bitácora* de manera trimestral<sup>3</sup>. Esta actividad va a ser realizada de manera individual y cobrará especial relevancia en la nota final del módulo de FOL. En él se reflejarán todos los aspectos relacionados con la inteligencia emocional de cada persona. A través del cuaderno y de las actividades complementarias que se realicen en torno al tema de Inteligencia Emocional, se pretende que el alumnado mejore su autoestima y el manejo de emociones desde el inicio hasta el final de curso.

Teniendo en cuenta los principios pedagógicos anteriormente mencionados, se prevé la organización de actividades diversas, que motiven al alumnado a aprender y que le ayuden a asentar de manera más eficaz los contenidos teóricos que se trabajen.

### **2.9.3. Recursos, medios y materiales didácticos**

Para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje y trabajar con el alumnado de manera dinámica y motivadora, se precisa disponer de medios y materiales didácticos versátiles, que permitan el desarrollo óptimo de la sesión, así como la adaptación a cualquier tipo de circunstancia que se produzca en el aula. En función de esto, los principales recursos a utilizar son:

---

<sup>3</sup> Será parte principal de la innovación



- **Recursos multimedia:** cañón de proyección, altavoces, ordenador, conexión a internet, smartphones y programas informáticos (Power Point, Excell, Word y Canva para crear las infografías de final de tema). También se cuenta con películas, documentales, publicidad y noticias digitalizadas. En este caso se tendrá en cuenta previamente su disponibilidad, así como posibles alternativas si no estuviera disponible alguno de estos recursos o no funcionara.
- **Bibliografía enfocada al módulo de FOL y materiales impresos:** apuntes, fichas de actividades, legislación, convenios colectivos, casos prácticos, libros de consulta y libros de lectura complementaria obligatoria.
- **Materiales de papelería:** folios, bolígrafos, lápices...
- **Profesionales:** profesorado de FOL y todos aquellos profesionales que de manera directa o indirecta participen o coordinen las actividades complementarias.
- **Otros recursos** que se puedan utilizar con fines educativos: el Cuaderno de Bitácora.

#### 2.9.4. Organización de espacios, tiempos y grupo

Para que se produzca eficazmente el proceso de enseñanza-aprendizaje, aparte de recursos materiales, se necesita tener también en cuenta aspectos relativos al espacio físico y al alumnado. Para ello, se muestran a continuación cuestiones relativas a los espacios, los tiempos y la distribución del grupo de alumnos/as.

En cuanto a los espacios en que se va a trabajar, la mayor parte de las sesiones se realizarán en el *aula ordinaria* que se asigne desde el centro. No obstante, otros dos espacios cobran fuerza: la *biblioteca*, a la que se acudirá en aquellas sesiones en que se precise que el alumnado realice alguna consulta bibliográfica o necesite ordenadores con acceso a internet (como se expuso en el apartado del centro, la biblioteca cuenta con ordenadores y acceso a internet) y el *aula de informática*. Dado que sólo tendremos asignada desde principio de curso el aula ordinaria que el centro estime oportuna, se tendrá que prever y reservar con antelación el uso tanto de la biblioteca, como del aula de informática, ya que pueden ser utilizadas por cualquier otro curso el mismo día y a la misma hora en que lo necesite al alumnado de FOL. Finalmente, otro de los espacios a

tener en cuenta cuando se reciba la visita de un profesional o entidad externa, será el *salón de actos*, lugar idóneo para realizar charlas y/o talleres.

Para la *disposición del aula ordinaria* en que se trabajará habitualmente, se precisa que las mesas se coloquen en forma de “U”, de manera que todos y cada uno de los alumnos/as se puedan ver e interactuar en las diferentes actividades que se propongan. Esta disposición también favorece la interacción del docente con los discentes, facilitando la cercanía y la confianza entre ambas partes (Bisquerra y Pérez, 2007).

Con respecto a los *tiempos de las sesiones* se debe tener en cuenta la flexibilidad, sabiendo que pueden surgir diversos imprevistos o que el ritmo del alumnado difiere con respecto a lo previsto, teniendo que readaptar dichos tiempos.

Cada sesión durará 55 minutos. Se comenzará haciendo un breve repaso/recordatorio de lo que se ha trabajado en la clase anterior de aproximadamente 5 minutos, pasando a continuación, a abordar los contenidos específicos de la sesión durante más o menos 40 minutos. Se finalizará la sesión haciendo un repaso de lo trabajado y dejando un espacio de tiempo para resolver las dudas de las cuestiones que no hayan quedado claras.

Finalmente, con respecto a los *grupos* de enseñanza-aprendizaje, se busca un proceso en el que se integren las distintas actividades y contenidos a trabajar, distribuidos en actividades individuales, en pequeño y gran grupo (dependerá del tipo de actividad a realizar, así como del objetivo que se pretenda con la misma).

## **2.10. Criterios y procedimientos de evaluación y calificación**

Para poder concretar el proceso de evaluación del alumnado, se establecen a continuación los procedimientos e instrumentos de evaluación del aprendizaje, cómo se va a llevar a cabo el proceso de evaluación, los criterios que se tendrán en consideración a la hora de evaluar y calificar y, por último, las competencias básicas de la materia.

### **2.10.1. Procedimientos e instrumentos de evaluación del aprendizaje**

Teniendo en cuenta la disparidad de contenidos a trabajar en el módulo de FOL, se considera necesaria la aplicación de una metodología acorde y coherente a las unidades

didácticas que se van a poner en práctica. También se debe atender a la lógica/coherencia en la elección de los procedimientos e instrumentos de evaluación oportunos.

Dada la importancia de la participación del alumnado en las clases, se establece un mínimo de asistencia obligatoria a las sesiones presenciales, con la finalidad de participar en la evaluación continua. De esta manera, el porcentaje mínimo de horas lectivas a las que el alumnado debe asistir, será de un 80%. En caso de que no se cumpla este criterio de asistencia, el alumno/a perderá el derecho a la evaluación continua y, por consiguiente, se verá en la obligación de acudir a una convocatoria extraordinaria.

En esta línea, se contemplan dos tipos de evaluaciones. Por un lado, una *evaluación ordinaria trimestral*, siempre y cuando el alumnado alcance el 80% mínimo de asistencia. Por otro lado, y en caso de perder el derecho a la evaluación continua, existirá la posibilidad de participar en la *convocatoria extraordinaria*, la cual consistirá en una prueba teórica de los contenidos trabajados durante todo el curso académico, así como en la entrega de los trabajos/prácticas que sean requeridos por el profesorado.

### **2.10.1. a. Propuesta de instrumentos de evaluación**

Dependiendo de la unidad didáctica a trabajar, se valorará más el trabajo individual o el grupal, con un resultado final que se realizará a través de una prueba escrita o mediante una exposición oral al resto de la clase. Esto se debe a que unos contenidos se prestan más a sesiones prácticas y participativas, mientras que otros son más de tipo teórico.

Para evaluar conceptos y contenidos teóricos se realizarán *pruebas escritas* integrando preguntas de respuesta breve, de elección múltiple y/o con ejercicios prácticos que impliquen reflexionar acerca de la teoría estudiada. También se elaborarán *infografías* de cada unidad didáctica a modo resumen (que se entregarán a la finalización de los temas) y *trabajos* por parejas que se presentarán al resto de la clase mediante *exposiciones orales*.

De cara a evaluar contenidos actitudinales, se utilizarán *registros observacionales* en los que se anotará la asistencia del alumno/a, la realización y entrega (dentro del plazo fijado) de los trabajos/actividades que se precisen, el grado de participación en las actividades planteadas en las clases (realizando preguntas, respondiendo cuestiones al docente, aportando ideas...) y en las exposiciones orales en grupo/parejas. Además, se

tendrá muy en cuenta cada trimestre, la elaboración y entrega individual del *Cuaderno Bitácora*. A través de este instrumento, se valorará la implicación personal de cada alumno/a en el módulo de FOL a lo largo de todo el curso. En él se recogerán diferentes aspectos del alumnado, así como su variación a lo largo del curso académico. Al final de cada trimestre y antes de la entrega de dicho cuaderno, el grupo pondrá en común los aspectos reflejados en él, para proponer soluciones y mejoras entre toda la clase y ver los avances que se han logrado con respecto al trimestre anterior. El primer trimestre, se realizarán *talleres* enfocados a trabajar la inteligencia emocional para facilitar la inserción del alumnado al ámbito laboral.

### **2.10.1.b. Proceso de evaluación del aprendizaje**

Para evaluar el módulo de FOL se tendrán en cuenta tres fases: la evaluación inicial o diagnóstica, la evaluación continua o procesual y la evaluación final o sumativa (Álvarez, 2010).

- *Evaluación inicial o diagnóstica.* Tiene como objetivo determinar los conocimientos previos del alumnado para que pueda alcanzarse a partir de ello un aprendizaje significativo. Para llevar a cabo esta evaluación, se realizará un *kahoot* al inicio de cada tema, así como una *lluvia de ideas* por parte del alumnado. De esta manera, se facilitará al docente información previa sobre los conocimientos que tiene el grupo con respecto a los contenidos que se van a impartir en cada unidad didáctica.
- *Evaluación continua o procesual.* Permite recoger la evolución del proceso de enseñanza aprendizaje a lo largo de todo el curso académico, con la posibilidad de hacer los reajustes didácticos que se estimen oportunos. Se llevará a cabo teniendo en cuenta los resultados obtenidos cada trimestre a través de los instrumentos de evaluación expuestos en el apartado anterior.
- *Evaluación final o sumativa.* En ella se refleja el grado de consecución y cumplimiento de los objetivos y resultados por parte del alumnado en la fase final del proceso de enseñanza aprendizaje. Para realizar dicha evaluación, se realizará una valoración final de todas las actividades elaboradas durante el curso académico, así como la implicación y actitud hacia las mismas. De esta manera, se comprobará el grado de evolución de cada alumno desde el inicio hasta el final.

### 2.10.2. Criterios de evaluación

Los criterios de evaluación están reflejados en el apartado 2.7. de criterios de selección, determinación y secuenciación de contenidos: estructuración de bloques temáticos y unidades didácticas (página 23 del presente trabajo).

### 2.10.3. Criterios de calificación

Dado que en el Principado de Asturias el curso académico se divide en tres trimestres, al final de cada uno de ellos se realiza una evaluación que consta de la nota media obtenida a través de las pruebas escritas relativas a las unidades didácticas que se hayan impartido, así como a la información obtenida a través del resto de instrumentos de evaluación que se han expuesto con anterioridad.

Ya que cada unidad didáctica presenta contenidos diferentes entre sí, será necesario superar con, al menos una puntuación de 4, todas las pruebas escritas y trabajos para hacer nota media.

Es importante considerar que, al utilizar diferentes metodologías en función de los contenidos a trabajar, se tendrán en cuenta además de los trabajos y pruebas, el resto de instrumentos de evaluación que se requiera en cada unidad. A continuación, se exponen las unidades didácticas a trabajar en cada trimestre, así como los criterios de calificación claramente definidos.

<b>Primera Evaluación</b>	<b>Criterios de calificación</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• UD 15. Autoconocimiento y mercado laboral.</li><li>• UD 1. Trabajo en equipo.</li><li>• UD 2. Conflicto y negociación.</li><li>• UD 3. Derecho del trabajo.</li><li>• UD 4. La relación individual del trabajo. El contrato de trabajo.</li><li>• UD 5. Condiciones de trabajo: jornada y salario.</li><li>• UD 6. Modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pruebas objetivas escritas 40%</li><li>• Actividades (individuales y grupales) 20%</li><li>• Asistencia y participación 20%</li><li>• Cuaderno Bitácora/Actividades de Inteligencia Emocional (elaboración y grado de reflexión) 20%</li></ul>
<b>Segunda Evaluación</b>	<b>Criterios de calificación</b>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• UD 7. Relaciones colectivas de trabajo.</li> <li>• UD 8. Seguridad social, empleo y desempleo.</li> <li>• UD 9. Salud laboral.</li> <li>• UD 10. Los riesgos laborales y su evaluación.</li> <li>• UD 11. Medidas de prevención y protección.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pruebas objetivas escritas 50%</li> <li>• Actividades (individuales y grupales) 20%</li> <li>• Asistencia y participación 10%</li> <li>• Cuaderno Bitácora/Actividades de Inteligencia Emocional (elaboración y grado de reflexión) 20%</li> </ul>
<b>Tercera Evaluación</b>	<b>Criterios de calificación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• UD 12. Gestión de la prevención.</li> <li>• UD 13. Plan de prevención.</li> <li>• UD 14. Primeros auxilios.</li> <li>• UD 16. Búsqueda de empleo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pruebas objetivas escritas 50%</li> <li>• Actividades (individuales y grupales) 20%</li> <li>• Asistencia y participación 10%</li> <li>• Cuaderno bitácora/actividades de Inteligencia Emocional (elaboración y grado de reflexión) 20%</li> </ul>

Todos los criterios expuestos en la tabla anterior, se evaluarán en una escala decimal de entre 0 y 10 puntos. El alumno/a debe obtener al menos un 4 sobre 10 en cada de las partes para hacer nota media entre todos los apartados.

Del mismo modo, al final de cada evaluación deberá haber obtenido una media de 5 para superar el trimestre. A partir del 4'5 se valorarán los aspectos actitudinales para llegar a la puntuación de 5, pudiendo superar la evaluación.

#### **2.10.4. Competencias básicas de la materia: Competencia General y Competencias profesionales, personales y sociales del Título**

Las competencias han sido reflejadas en el apartado 2.5. de la presente programación (página 19).

## **2.11. Actividades de recuperación**

En caso de que el alumno/a no supere la *evaluación ordinaria* del módulo de FOL, podrá optar por recuperar las unidades didácticas que no se hayan superado con anterioridad. De esta manera, no será necesario que se recuperen todos los contenidos trabajados en cada evaluación, sino sólo aquellos que estén pendientes (tanto los referidos a las pruebas objetivas escritas, como a los trabajos/actividades que se requieran de cada unidad).

Del mismo modo, si un alumno/a pierde la *opción a la evaluación continua*, existe la posibilidad de presentarse a las pruebas objetivas de recuperación de la materia: la final ordinaria que se realizará en junio, antes de la finalización del curso académico; y la extraordinaria, que se llevará a cabo a principios de septiembre, antes del inicio del nuevo curso.

Además de superar las pruebas objetivas, se deberán entregar todos los trabajos que se hayan llevado a cabo durante el curso escolar para recuperar el módulo de FOL en cualquiera de las convocatorias.

Aquellos alumnos/as que, a la finalización del tercer trimestre, hayan superado todas las evaluaciones satisfactoriamente, no tendrán que realizar ninguna prueba final.

Los criterios de calificación cambian con respecto a la evaluación continua, siendo:

- 70% las pruebas objetivas
- 30% los trabajos y actividades

Quienes promocionen de curso con el módulo de FOL pendiente, tendrán la oportunidad de recuperarlo mediante una prueba escrita en la que se deberá obtener un mínimo de 5 para superar la materia. En caso de que el docente lo estime oportuno, el alumno/a entregará aquellos trabajos o actividades complementarias que se requieran.

## **2.12. Actividades complementarias y extraescolares**

Teniendo en cuenta que el módulo de FOL prepara al alumnado para su inserción en el ámbito laboral, se considera de suma importancia la realización de actividades que complementen a los contenidos curriculares que se trabajarán en las diversas unidades didácticas. De esta manera, se contribuye al enriquecimiento del proceso de enseñanza

aprendizaje, motivando al alumnado a través del contacto con la realidad y estrechando la relación entre la teoría, la práctica y el contexto laboral más cercano.

Para la realización de estas actividades, se contará con diversos recursos externos, que permitirán a los alumnos/as adquirir nuevos conocimientos a través de experiencias reales relacionadas con el ámbito laboral, del que se espera que formen parte en un futuro cercano. Además, se pretende que estas actividades faciliten su inserción en el mercado de trabajo.

Teniendo en cuenta que dichas actividades contribuyen a complementar la adquisición de nuevos conocimientos, son de obligada asistencia y participación y se tendrán en cuenta en el proceso de evaluación.

A continuación, se presentan las actividades complementarias propuestas para la presente programación didáctica:

- En el primer trimestre del curso académico (coincidiendo con las tres primeras unidades a trabajar: Autoconocimiento, Trabajo en equipo y Conflicto y negociación), el alumnado recibirá dos talleres relacionados el tema de las emociones e impartidos, uno por La Federación Asturiana De Empresas (FADE), y el otro por Aedipe – Asociación Asturiana de Directivos y Profesionales de la Gestión de Recursos Humanos.
- En el segundo trimestre se realizará una *visita al Instituto de Prevención de Riesgos Laborales*. Para ello se destinarán 4 horas lectivas (teniendo en cuenta los desplazamientos de ida y vuelta) de la unidad formativa de Prevención de Riesgos Laborales.
- *Charla teórico-práctica* de 2 horas lectivas impartida en el centro por personal del programa de *Socorros y Emergencias de Cruz Roja Española*. En ella se trabajarán con el alumnado aspectos relacionados con los Primeros Auxilios. Una primera parte será más expositiva (los profesionales explicarán los pasos a seguir en caso de diferentes situaciones de emergencia o accidente laboral) y en la segunda parte se realizarán simulaciones, donde el alumnado (guiado por los profesionales) pondrán en práctica los conocimientos adquiridos. Se llevará a cabo en el tercer trimestre del curso escolar, coincidiendo con el periodo de impartición de la unidad didáctica de Primeros Auxilios.



A parte de las actividades complementarias (que abordan contenidos curriculares y son obligatorias), cabe la posibilidad de que el alumnado de FOL pueda realizar alguna actividad extraescolar (aún por determinar) a lo largo del curso académico. Estas actividades, a diferencia de las complementarias, no son de participación obligatoria.

En caso de que a lo largo del curso surja alguna otra actividad que se considere adecuada para complementar el módulo de FOL (ferias de orientación laboral...), el departamento de FOL lo trasladará a los coordinadores del centro encargados de gestionar las actividades extraescolares, así como al equipo directivo, con el fin de recibir su aprobación para participar en ella.

### **2.13. Medidas de atención a la diversidad, necesidades específicas de apoyo educativo y educación en valores**

Atendiendo a las características individuales de cada alumno/a, sus preferencias e intereses, los diversos ritmos de aprendizaje, así como el grado de dificultad de las diferentes materias, es necesario tener en cuenta medidas de atención a la diversidad. Según Besalú (2002), la diversidad supone el reconocimiento de la otra persona, de su individualidad, originalidad e irrepetibilidad, y se inscribe en un contexto de reivindicación de lo personal, del presente, de las diferencias. La diversidad es consustancial a la educación.

Si se tiene en cuenta la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (art.1), se contempla la atención a la diversidad como principio básico del sistema educativo. Además, en el Capítulo I del Título Preliminar se recoge el principio de equidad: igualdad de oportunidades, independiente de cualquier diferencia existente a partir del sexo.

Con respecto a las necesidades específicas de apoyo educativo, al pertenecer el módulo de FOL a la educación no obligatoria, estas se atienden únicamente a nivel de adaptaciones metodológicas por parte del docente y apoyo individualizado al alumnado que lo precise.

Así, esta programación didáctica pretende dar respuesta a esa diversidad del alumnado y a sus necesidades educativas con la finalidad de prevenir la aparición de dificultades de aprendizaje, de facilitar el proceso de socialización y autonomía del

alumnado, de asegurar la continuidad de la intervención educativa y de fomentar actitudes de respeto a las diferencias individuales (González, 1998).

Comenzando a concretar las medidas de atención a la diversidad, se parte del Principio de Homogeneidad (desde el que se plantean las mismas metodologías y actividades para todo el alumnado), pero teniendo siempre en cuenta el Principio General de Flexibilidad, a partir del cual se llevarán a cabo las adaptaciones metodológicas correspondientes y se utilizarán diferentes estrategias de intervención educativa para propiciar un buen clima de aprendizaje y poder así, facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje del alumno.

A continuación, se proponen tres líneas generales de actuación con las correspondientes actuaciones:

- *Dirigidas al alumnado que presente dificultades de aprendizaje:* se realizarán actividades adaptadas al ritmo de aprendizaje de cada alumno/a, así como actividades de refuerzo de los contenidos que se trabajen. Además, se realizará un seguimiento diario e individualizado del trabajo de los alumnos y alumnas, reforzando siempre sus logros de manera positiva. En caso de que sea necesario, se adaptarán las explicaciones de los contenidos, ofreciendo apoyo en horario extraescolar. Finalmente, se propondrán actividades de recuperación específicas.
- *Dirigidas al alumnado con ritmos acelerados de aprendizaje:* con la propuesta de actividades que amplíen los contenidos impartidos en clase y desarrollen la capacidad de investigación y razonamiento. Se obviarán aquellas actividades que traten conceptos que ya se tengan interiorizados. Además, se atenderá a los intereses e inquietudes del alumno mediante la utilización de materiales y recursos que den respuesta a los mismos.
- *Dirigidas a alumnado con discapacidad física o sensorial:* actividades que no resten oportunidades de aprendizaje, procurando una atención especializada basada en los principios de no discriminación y normalización educativa con finalidad inclusiva. En aquellos casos que sea necesario, se reorganizará el espacio del aula para una mejor ubicación del estudiante, fomentando en la medida de lo posible el trabajo autónomo de cada persona. Se ofrecerán materiales y recursos específicos, realizando las adaptaciones metodológicas que sean necesarias y se prestará atención a aspectos como la entonación y el tono de voz.

Teniendo claras las medidas de atención a la diversidad, se precisa tener en cuenta la educación en valores como aspecto transversal e imprescindible de cualquier programación y que deberá ser tenida en cuenta en el desarrollo de cualquier acción educativa, teniendo responsabilidad toda la comunidad educativa.

Conforme a la normativa vigente, tres son los referentes referidos a la educación en valores:

- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE).
- Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.
- Real Decreto 452/2010, de 16 de abril, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Elaboración de productos alimenticios y se fijan sus enseñanzas mínimas.

En base a ello, la educación en valores se contemplará en la programación como eje transversal a lo largo de todo el curso. De manera implícita, se educará en valores a través de un uso adecuado del diálogo (con una comunicación asertiva), de la utilización de actividades participativas en el aula y fomentando el docente respeto, responsabilidad y esfuerzo. Se encaminará en los siguientes niveles:

- *Educación ambiental* (Cabrera y De la Osa, 2012): se tratará de manera específica en el bloque de riesgos laborales y, más concretamente, en la unidad didáctica de *Salud y condiciones de trabajo* y las unidades correspondientes a los bloques de *Planificación de la prevención y Aplicación de medidas de protección*.
- *Educación moral y cívica* (Naval, 2001): relacionada con los deberes que presiden la relación laboral, recogidos en el artículo 5 a) “los trabajadores deben cumplir las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia (honestidad, lealtad...)”. *Siendo causa de despido disciplinario la trasgresión de la buena fe contractual* de acuerdo con el artículo 54 1ºd.
- *Educación para la justicia*: en la línea de la educación moral y cívica, estarán presentes a lo largo de todo el curso académico y serán valores transversales en toda la acción educativa dentro y fuera del aula.

- *Educación para la salud* (Calvo, 1992): relacionada con la unidad didáctica de *Salud y condiciones de trabajo, Medidas de prevención y protección y Primeros Auxilios*.
- *Igualdad de oportunidades*: será un valor también trabajado de manera transversal en cualquiera de los contenidos de las diversas unidades didácticas, y recogido en el artículo 14 de la Constitución Española como un derecho fundamental.
- *Educación multicultural* (Fernández, Aguilar, y Gutiérrez, 2002): para fomentar la igualdad de oportunidades con la no discriminación por razón de sexo, edad, etnia, religión, ideología, política o raza.

Teniendo en cuenta todos los apartados trabajados (objetivos, competencias, contenidos criterios de evaluación y calificación, medidas de atención a la diversidad...), se finaliza la programación didáctica, con la cual se pretende abordar el módulo de FOL con el alumnado perteneciente al Ciclo Formativo de Elaboración de Productos Alimenticios.

### **III. Propuesta de innovación educativa**

La propuesta de innovación se dirige al alumnado que cursa el módulo de FOL en el Ciclo Formativo de Técnico de Elaboración de Productos Alimenticios y se presenta con el objetivo de facilitar el desarrollo de la vida en general, y el óptimo desempeño en el ámbito laboral, en particular, a partir del refuerzo de la inteligencia emocional.

#### **3.1. Diagnóstico inicial**

##### **3.1.1. Detección de necesidades**

El diagnóstico inicial, del que parte esta propuesta de innovación, se fundamenta en las necesidades que se han detectado durante el periodo de prácticas a partir de información, tanto objetiva, como subjetiva.

La **información subjetiva** incluye la percibida por la alumna en prácticas mediante la observación participante del grupo clase a partir de la impartición de la unidad didáctica de Trabajo en Equipo. A través de ella, se ha podido observar cómo 5 de los 6

alumnos que conforman la clase, presentan *dificultades a la hora de expresar con claridad sus sentimientos e ideas*, tanto al profesorado como al resto de compañeros, llegando a ocasionar problemas de comunicación en el grupo. Del mismo modo, se observa la *existencia de un “alumno líder” que influye y guía al resto en la toma de decisiones*. Además, a través de las dinámicas grupales que se han realizado, se percibe en alguno de los alumnos *carencia de habilidades para trabajar en equipo*.

Esta información fue trasladada a la profesora de FOL que les imparte dicha materia. La docente corrobora y añade las *dificultades* que presenta el grupo *en cuanto a convivencia*, así como la preocupación que genera la situación de este grupo a todos los docentes que les imparten clase.

En el claustro, realizado a finales de enero, el equipo directivo expone a todo el profesorado del IES **datos objetivos** de la primera evaluación de los cursos académicos del centro, relativos al rendimiento académico y a la convivencia de cada grupo clase. A continuación, se expone la información extraída del documento de seguimiento de la PGA, donde se han incorporado los datos.

En la tabla 7, se muestra cómo 1º de Elaboración de Productos Alimenticios (EPA) es el único curso, de todos los Ciclos Formativos, que obtiene una *valoración de regular*, tanto *a nivel de esfuerzo, interés y participación del grupo*, como *regular en convivencia*, siendo la valoración final de *aceptable*, mientras que en el resto de cursos es *excelente o buena*.



Tabla 7. Valoración académica, de interés y motivación y de convivencia de 1º de EPA.

Nivel / Etapa / Agrupamiento	Asignatura o módulo	Nº sesiones semanales	Nº de sesiones estimadas no impartidas	TEMPORALIZACIÓN (Nº de contenidos alcanzados respecto a los programados)	Resultado de la evaluación (Porcentaje aprobados)	Nivel de esfuerzo, interés y participación del grupo	Convivencia	Valoración general
1GAD	FOL	3	0	[90, 100]	64	Bueno	Muy buena	Buena
1AF	FOL	3	0	[90, 100]	88	Bueno	Muy buena	Buena
1AF BIL	FOL	3	0	[90, 100]	100	Muy bueno	Muy buena	Excelente
1EPA	FOL	3	2	[90, 100]	100	Regular	Regular	Aceptable
2EPA	EIE	4	4	[90, 100]	67	Regular	Muy buena	Excelente
1PCIA	FOL	3	3	[90, 100]	75	Muy bueno	Muy buena	Excelente
1PCIA BIL	FOL	3	0	[90, 100]	83	Muy bueno	Muy buena	Excelente
1PCIA	LEUP	2	3	[75, 90]	76	Bueno	Muy buena	Buena
2 PCIA	EIE	4	0	[90, 100]	100	Muy bueno	Muy buena	Excelente
2 PCIA BIL	EIE	4	0	[90, 100]	100	Muy bueno	Muy buena	Excelente
1LAB	FOL	3	0	[90, 100]	77	Bueno	Muy buena	Buena
2 OL	EIE	4	0	[90, 100]	67	Bueno	Muy buena	Buena
1 QA	FOL	2	0	[90, 100]	63	Bueno	Buena	Buena
1 QA BIL	FOL	2	3	[75, 90]	60	Bueno	Muy buena	Excelente
1QA	RET	2	2	[90, 100]	63	Bueno	Buena	Buena
1QA BIL	RET	2	3	[75, 90]	60	Bueno	Muy buena	Excelente

Fuente: Programación General Anual del IES.

De manera específica, se muestra otro conjunto de datos con información relativa a la convivencia. En ella se corrobora, mediante datos objetivos, cómo el resultado que obtiene el grupo es bajo (2'5 sobre 5). Concretamente, se reflejan varios *datos significativamente desfavorables en cuanto a convivencia*: la existencia de un alumno con 3 partes de incidencias (sólo en el primer trimestre del curso académico); dificultades en aspectos relativos a la resolución de conflictos, a la relación entre compañeros y en el respeto de las normas del centro (2 sobre 5 en cada una de ellas).

Tabla 8. Datos de convivencia.

 : Dato significativamente desfavorable  
 : Dato significativamente favorable

CONVIVENCIA	CURSO 18/19	Curso 17/18
<i>Alumnos con amonestaciones graves o muy graves</i>	1	0,0
<i>Número de partes de incidencias</i>	3	0,0
<i>(*) Resolución de conflictos</i>	2,0	4,0
<i>Ambiente de trabajo</i>	3,0	3,0
<i>Relación entre compañeros</i>	2,0	3,0
<i>Orden y limpieza del aula</i>	3,0	3,0
<i>Respeto de normas</i>	2,0	3,0
<i>Puntualidad</i>	3,0	4,0
<i>Nota de convivencia (sobre 5)</i>	2,5	3,3

Fuente: Programación General Anual del centro.

Tras detectar todas estas necesidades objetivas, obtenidas a través de diversas fuentes, se decide entrevistar a la profesora que imparte FOL al grupo, así como a su tutor. Se realiza una entrevista semiestructurada, teniendo como base la información del clima clase facilitada en el cuaderno de prácticas<sup>4</sup>. A través de ella, se confirman los datos anteriores. Ambos profesores, señalan la importancia de trabajar con este grupo de alumnos más allá de los contenidos teóricos, ya que consideran preocupante su incorporación al ámbito laboral a través de las prácticas.

Más allá de los datos objetivos mostrados, se tiene también muy en cuenta la opinión del profesorado y de jefatura de estudios, los cuales han trasladado en más de una ocasión su preocupación por este grupo de alumnos, no en cuanto a rendimiento académico, sino a convivencia. Aunque desde el módulo de FOL ya se trabajan cuestiones relacionadas con el autoconocimiento, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos, se señala la importancia de realizar una innovación que lo haga de forma más significativa y prolongada en el tiempo, de manera que ayuden a paliar las necesidades anteriormente descritas, con la finalidad de facilitar la incorporación del alumnado en el ámbito profesional.

<sup>4</sup> Se adjunta en el ANEXO I la entrevista conjunta.

En base a toda esta información recogida, se determina realizar una innovación enfocada al trabajo de la inteligencia emocional de manera transversal en el módulo de FOL, aprovechando que muchos de sus contenidos se pueden vincular a esta temática: autoconocimiento, trabajo en equipo, conflicto y negociación, relaciones colectivas, etc.

### **3.1.2. Descripción del contexto donde se llevará a cabo la innovación**

La presente innovación se enmarca en un centro público de Siero, en la zona centro de Asturias. Se trata de un IES donde no sólo se imparte Educación Secundaria y Bachillerato, sino también Formación Profesional de Grado Medio y Superior. Más concretamente, la innovación se inserta dentro de la docencia del módulo de FOL del Ciclo Formativo de Grado Medio de Técnico en Elaboración de productos alimenticios.

Se trata de un grupo clase formado por 6 alumnos, todo chicos, con edades comprendidas entre los 17 y 22 años. Cuatro de ellos provienen directamente de la ESO, otro de un Ciclo de Grado Medio, y el último, entró mediante prueba de acceso, ya que no tiene superada la ESO. Además, dos de los alumnos presentan un cierto grado de discapacidad intelectual, lo cual genera incompreensión en alguno de sus compañeros. A pesar de ser un grupo reducido, es bastante heterogéneo.

Como se expuso en el diagnóstico de necesidades, el clima de convivencia es negativo. El conflicto es frecuente en el grupo, no hay buen ambiente de trabajo, ni buena dinámica de grupo. Además, a excepción de uno de los chicos, el resto no están motivados, ni respetan frecuentemente las normas.

En este apartado se ha reseñado la información más relevante para la innovación. Para más detalle, consultar el apartado 2.4. de la programación docente (página 16 del presente trabajo).

## **3.2. Justificación y objetivos**

### **3.2.1. Justificación**

La educación integral del alumnado es una de las principales preocupaciones del profesorado del IES objeto de la innovación. Esta educación no sólo implica la transmisión de conocimientos de los docentes a los discentes, sino facilitarles



herramientas que promuevan su crecimiento personal. En este sentido, cabe considerar el desarrollo de competencias de acción profesional (Echeverría, 2005; Le Bofert, 2001), entre las que se distinguen: las técnicas (saber), las metodológicas (saber hacer) y otras que han recibido diversas denominaciones según los autores (competencias básicas para la vida, competencias sociales, competencias emocionales...).

Desde que se establecieron los cuatro pilares de *La educación encierra un tesoro* (1996): aprender a ser, aprender a conocer, aprender a vivir y aprender a hacer, las inteligencias interpersonal e intrapersonal, relacionadas con competencias emocionales, se han convertido en objetivos de referencia de todo proceso educativo.

Algunos autores como Bisquerra (2005), justifican la necesidad de una educación emocional, teniendo en cuenta que el proceso educativo se basa en relaciones interpersonales llenas de emociones y que, en ocasiones, generan conflictos.

Por esta razón, esta innovación trata de ofrecer una respuesta a las necesidades detectadas en el alumnado en relación a cuestiones de convivencia y a competencias relacionadas con la Inteligencia Emocional. Dicha propuesta, implica trabajar estas competencias con los alumnos, no sólo utilizando los contenidos mínimos que se requieren en los temas más afines (ya que esto es lo que está haciendo el profesorado), sino yendo más allá e insertando la inteligencia emocional en el aula como eje transversal del módulo de FOL a lo largo de todo el curso académico. El desarrollo de habilidades sociales es un aprendizaje que se realiza a lo largo de toda la vida y, por tanto, se debe seguir trabajando en la educación postobligatoria.

En este sentido, el alumno que cursa este módulo adquirirá competencias que pueda poner en práctica en un futuro, tanto en el ámbito laboral, como en el personal y social. La labor docente cobra aún más relevancia, debiendo aportar confianza al grupo para potenciar al máximo las competencias relativas a la Inteligencia Emocional. Deberá generar buena sintonía y conexión en el grupo para alcanzar los objetivos esperados. Para ello, será necesario conocer los puntos fuertes y débiles de cada uno y conocer el sentido de utilidad, de manera que la motivación y el esfuerzo estén presentes, ayudando a conseguir los mejores resultados.

Se tienen en cuenta otras experiencias similares, como la desarrollada en Canarias por Lemes, García y García (2014) *Recursos para la educación emocional y para la*

*creatividad*, dirigida a alumnado de primaria con el fin de potenciar la parte afectiva y creativa de su alumnado.

En definitiva, se considera esta propuesta de innovación atendiendo al carácter transversal del módulo de FOL y teniendo en cuenta las necesidades detectadas en el alumnado relativas a la inteligencia emocional, de manera que se implanten estrategias que ayuden a trabajarlas y reducirlas. Asimismo, se busca que el desarrollo de estas competencias repercuta positivamente en el futuro desempeño personal, profesional y social de cada alumno generando, además, un buen clima de convivencia, tanto en el ámbito profesional, como en el personal.

### **3.2.2. Objetivos**

Mediante los objetivos que se proponen a continuación, se pretende dar respuesta a las necesidades expuestas en el apartado del diagnóstico inicial.

#### *Objetivo general*

- Mejorar la convivencia y participación del alumnado de FOL del Ciclo Formativo de Elaboración de Productos Alimenticios.

#### *Objetivos específicos*

- Adquirir un mejor conocimiento de las propias emociones a través del autoanálisis.
- Identificar las emociones de los demás en las relaciones humanas en el ámbito laboral.
- Aprender a regular las propias emociones, ejerciendo autocontrol emocional ante situaciones de conflicto producidas en equipos de trabajo.
- Aprender a generar emociones positivas que fomenten un buen clima en el aula.
- Entender la importancia que tienen las emociones en la vida diaria y en la educación.

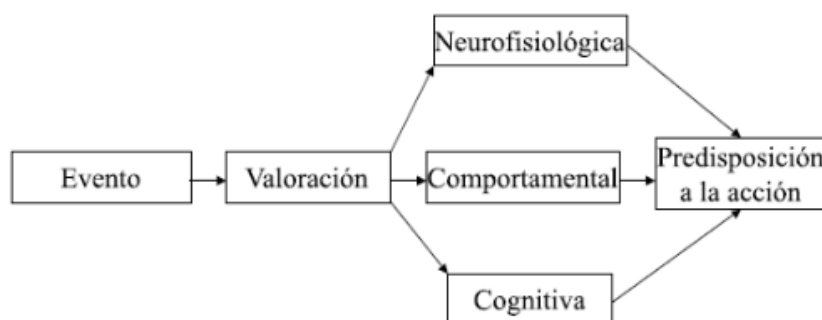
### **3.3. Marco teórico de referencia**

Para sentar las bases principales relacionadas con la inteligencia emocional, se considera necesario realizar una fundamentación que aluda al marco conceptual de las emociones y sus principales teorías. Para una mejor comprensión, se irá de lo general (concepto de emoción) a lo particular (educación emocional).

### ***Concepto de emoción***

Para poder hablar de inteligencia y educación emocional, se precisa aclarar en primer lugar qué es una emoción, así como las implicaciones prácticas que conlleva. Partiendo de este concepto, también se pueden comprender mejor cómo se producen las reacciones negativas del alumnado en la convivencia. Según Bisquerra (2003), una emoción se produce en tres fases: unas informaciones sensoriales llegan a los centros emocionales del cerebro; como consecuencia, se produce una respuesta neurofisiológica y, finalmente, el neocórtex interpreta la información.

*Ilustración 1. Fases en el desarrollo de una emoción*



Fuente: tomado de Bisquerra, 2003 (p. 12).

De este modo, según el autor, en una emoción se distinguen tres componentes: neurofisiológico, conductual y cognitivo. El *neurofisiológico* se manifiesta en diversas respuestas involuntarias que la persona no puede controlar (taquicardia, rubor, sudoración...). Por su parte, a través del comportamiento (*conductual*) se observa qué emoción es la que se está experimentando mediante las expresiones faciales, los movimientos del cuerpo, la voz... Y, por último, el componente *cognitivo* es lo que comúnmente se denominan sentimientos (y lo que hace que califiquemos un estado emocional). De acuerdo con esta secuencia, se considera que una emoción es “un estado complejo del organismo caracterizado por una excitación o perturbación que predispone a una respuesta organizada. Las emociones se generan como respuesta a un acontecimiento externo o interno” (Bisquerra, 2003, p.12).

Con respecto a la clasificación de emociones, cabe destacar la variedad de la misma. En este caso, siguiendo a Conangla, Bisquerra y Soler (2016), existen tres principales emociones desequilibrantes o negativas (Miedo, Ira y Tristeza) y tres positivas (Confianza, Serenidad y Alegría). Consideran la importancia de vivir cada una de ellas, siempre y cuando la persona no quede anclada en las negativas (o lo que ellos denominan Constelación Oscura).

### ***De la inteligencia general a la inteligencia emocional***

Una vez aclarado el concepto de emoción, es necesario abordar el desarrollo del concepto de inteligencia para llegar al de inteligencia emocional. Durante años, muchos fueron los autores que estudiaron el desarrollo de la inteligencia en las personas enfocada a conceptos como el Cociente Intelectual (CI). Cattell (1860-1944) difundió los test de inteligencia en Estados Unidos, considerando que eran buenos predictores del rendimiento académico. Años más tarde, Spearman (1863-1945) y Thurstone (1887-1955) aplicaron el análisis factorial al estudio de la inteligencia. A partir del *factor g* extrajo siete habilidades mentales primarias (fluidez verbal, comprensión verbal, capacidad para el cálculo, representación espacial, rapidez perceptiva, memoria y razonamiento inductivo) que, en cierta forma, pueden ser consideradas un antecedente de las inteligencias múltiples de Gardner (1983). También Guildford, que en 1950 presentó estudios sobre la estructura de la inteligencia (citado por Bisquerra, 2003).

En 1983, Howard Gardner publica su obra *Frames of mind*, donde pone en duda la inteligencia basada en el CI de las personas. Gardner propuso como alternativa la *teoría de las inteligencias múltiples*. Aunque esta obra no tuvo mucha repercusión en el ámbito de la psicología, sí que lo hizo en el campo de la educación. A partir de ese momento, Gardner (1995) siguió escribiendo acerca de la existencia de diversas inteligencias en las personas, distinguiendo hasta siete tipos: musical, cinético-corporal, lógico-matemática, lingüística, espacial, interpersonal e intrapersonal. En 2001, Gardner añade dos más: la inteligencia existencial y la naturalista. En lo que singulariza esta propuesta de innovación procede centrarse en la intrapersonal e interpersonal, ya que son las que conforman la inteligencia emocional. La primera hace referencia a la comprensión de uno mismo y a la auto-regulación personal, y la segunda, a la capacidad de entender a los demás y trabajar con ellos.

Aunque suele ser menos conocido, en esa época (1994), se funda el CASEL (Consortium for the Advancement of Social and Emotional Learning), que tenía como objetivo potenciar la educación emocional y social en todo el mundo (Bisquerra, 2003). Este hecho fue anterior a la publicación del libro de Goleman (1995) *Inteligencia emocional*. Esta obra, muy vendida en numerosos países, fue la que difundió el concepto. En ella, Goleman reconoce haberse basado en el trabajo previo de Salovey y Mayer (1990), quienes ya habían formulado el concepto, sin haber tenido la misma repercusión.

Goleman contrasta la inteligencia emocional con la inteligencia general, afirmando que la primera puede llegar a tener más poder que la segunda. Además, expone que las competencias emocionales se pueden desarrollar. Todas las personas pueden aprender inteligencia emocional para ser inteligentes emocionales y, por tanto, ser felices (Goleman 1995). Según Bisquerra (2003), su repercusión se produjo, en parte, porque se acababan de producir aportaciones importantes a favor de la emoción por parte de la investigación científica (psicología cognitiva, psicología social, neurociencia...). En ese momento, Goleman (1995) genera la discusión entre emoción y cognición de forma novedosa. Hasta entonces, “se asociaba lo cognitivo con la razón y el cerebro y, por tanto, con lo inteligente, positivo, profesional, masculino, académico, etc. Mientras que lo emocional se asociaba con el corazón, los sentimientos, lo femenino, lo familiar, etc” (Bisquerra, 2003, p. 18).

Por su parte, Goleman le da la vuelta aprovechando que en ese momento la sociedad estaba receptiva para ello, debido a un conjunto de factores como: creciente índice de violencia, la evidencia de que únicamente lo cognitivo no genera felicidad y que la motivación y el comportamiento obedecen a factores más emocionales que cognitivos, la verificación de que el rendimiento académico no es un buen predictor del éxito profesional y personal, las aportaciones de la psicología cognitiva, la neurociencia, etc. (Bisquerra, 2003). Según Mayer, Salovey y Caruso (2000) desde entonces numerosos autores han definido y redefinido el concepto de inteligencia emocional.

Estos autores, ya consideraban que “la inteligencia emocional incluye la habilidad de percibir con precisión, valorar y expresar emoción; la habilidad de acceder y/o generar sentimientos cuando facilitan pensamientos; la habilidad de comprender la emoción y el conocimiento emocional e intelectual” (Mayer y Salovey, 1997, p.10).

El punto de vista de Goleman (1995) ha sido el más difundido. El autor considera que la inteligencia emocional es: conocer las propias emociones, manejar las emociones (habilidad para controlar los sentimientos y expresarlos de la forma adecuada), reconocer las emociones de los demás y establecer relaciones (dominando las habilidades sociales).

Sin embargo, otros autores han criticado la propuesta de una inteligencia emocional. Hedlund y Sternberg (2000) y Davies et al. (1998), cuestionan a partir de una investigación empírica que la inteligencia emocional no sea una aptitud mental.

Esta discusión sigue abierta actualmente, aunque las aplicaciones derivadas de los avances en el campo teórico, consideran la existencia de las competencias emocionales que pueden ser aprendidas (Bisquerra, 2003).

Una de esas competencias que se puede practicar y aprender, es la asertividad, la cual está orientada hacia la comunicación efectiva y afectiva, y se relaciona con la capacidad de generar sentimientos agradables y la práctica de valores esenciales para la convivencia como la empatía, la responsabilidad y el respeto (Alonso, Cantero y González, 2010).

### ***Competencias/competencia emocional***

En las dos últimas décadas, se ha acrecentado el interés por conceptualizar el término de competencia por su repercusión en el ámbito profesional, académico y social. La mayoría de estudios se han centrado en las competencias profesionales Alberici y Serreri, 2005; Guerrero, Acosta y Taboda, 1999; Navío, 2005 y Rodríguez, 2006, entre otros.

Actualmente, el concepto de competencia se sitúa más allá de lo meramente profesional, adquiriendo una visión más integral. Desde esta visión, Bisquerra y Pérez, (2007) conciben la competencia como la “capacidad de movilizar adecuadamente el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para realizar actividades diversas con un cierto nivel de calidad y eficacia” (p. 3). En función de esta definición, los autores confieren a la competencia las siguientes características: es aplicable a las personas (individual o grupalmente), implica conocimientos (saberes), habilidades (saber hacer) actitudes y conductas (saber estar y saber ser), va ligada al aprendizaje continuo y se inscribe en un contexto determinado.

En este sentido, las competencias se podrían clasificar en dos dimensiones: de desarrollo técnico-profesional y de desarrollo socio-personal (Bisquerra y Pérez, 2007). En la siguiente tabla se exponen algunas de las competencias que estos autores incluyen en cada una de las dos dimensiones.

**Tabla 9**

<b>CLASES DE COMPETENCIAS</b>	
<b>SOCIO-PERSONALES</b>	<b>TÉCNICO-PROFESIONALES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• Autoconfianza</li> <li>• Autocontrol</li> <li>• Paciencia</li> <li>• Autocrítica</li> <li>• Autonomía</li> <li>• Control del estrés</li> <li>• Asertividad</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Capacidad de toma de decisiones</li> <li>• Empatía</li> <li>• Capacidad de prevención y solución de conflictos</li> <li>• Espíritu de equipo</li> <li>• ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominio de los conocimientos básicos</li> <li>• Dominio de las tareas y destrezas de la profesión</li> <li>• Capacidad de organización</li> <li>• Capacidad de coordinación</li> <li>• Capacidad de gestión del entorno</li> <li>• Capacidad de trabajo en red</li> <li>• Capacidad de adaptación</li> <li>• ...</li> </ul>

Fuente: Bisquerra y Pérez 2007, p.4.

Como se puede observar, las competencias emocionales se incluyen dentro de las socio-personales. En este sentido, se argumenta la importancia actual de las competencias emocionales para el desempeño profesional y, por ello, en los procesos de selección de personal (Bisquerra y Pérez, 2007). Cada vez se valora más estas capacidades, que los conocimientos específicos que requiera el trabajo. “En el mundo laboral se acepta que la productividad depende de una fuerza de trabajo que sea emocionalmente competente” (Elias et al. 1997, p.6)

Otros autores como Villa y Poblete (2007), realizan otra clasificación, distinguiendo tres tipos de competencias genéricas o transversales: instrumentales (consideradas como medios o herramientas para lograr un fin), interpersonales (capacidades que hacen que las personas logren una buena interacción con los demás) y sistémicas (que requieren la combinación de imaginación, sensibilidad, y habilidad).

Tabla 10. Clasificación de competencias según los autores Villa y Poblete (2007).

Clasificación de Competencias		
Categorías	Competencias	
Instrumentales	Cognitivas	Pensamiento reflexivo, lógico, analógico, sistémico, crítico, creativo, práctico, democrático, participativo
	Metodológicas	Organización del tiempo Estrategias/aprendizaje Resolución de problemas Toma de decisiones Planificación
	Tecnológicas	PC Herramienta de trabajo Gestión/bases de datos
	Lingüísticas	Comunicación verbal Comunicación escrita Manejo idioma extranjero
Interpersonales	Individuales	Automotivación Resistencia/adaptación al entorno Sentido ético
	Sociales	Diversidad y multiculturalidad Comunicación interpersonal Trabajo en equipo Tratamiento de conflictos Negociación
Sistémicas	De capacidad emprendedora	Creatividad Espíritu emprendedor Capacidad innovadora
	De organización	Gestión por objetivos Gestión de proyectos Desarrollo de la calidad
	De liderazgo	Influencia Consideración personalizada Estimulación intelectual Delegación y empowerment
	De logro	Orientación al logro

En relación al concepto de competencia emocional también existe discrepancia. Unos autores utilizan este concepto, y otros, el de competencia socio-emocional. Goleman (1995) identifica cinco dominios en las competencias emocionales: autoconciencia emocional, manejo de las emociones, automotivación, empatía y habilidades sociales. Años más tarde, Goleman, Boyatzis y Mackee (2002, p.69-73) proponen cuatro dominios: conciencia de uno mismo, autogestión, conciencia social y gestión de las relaciones (Tabla 11).

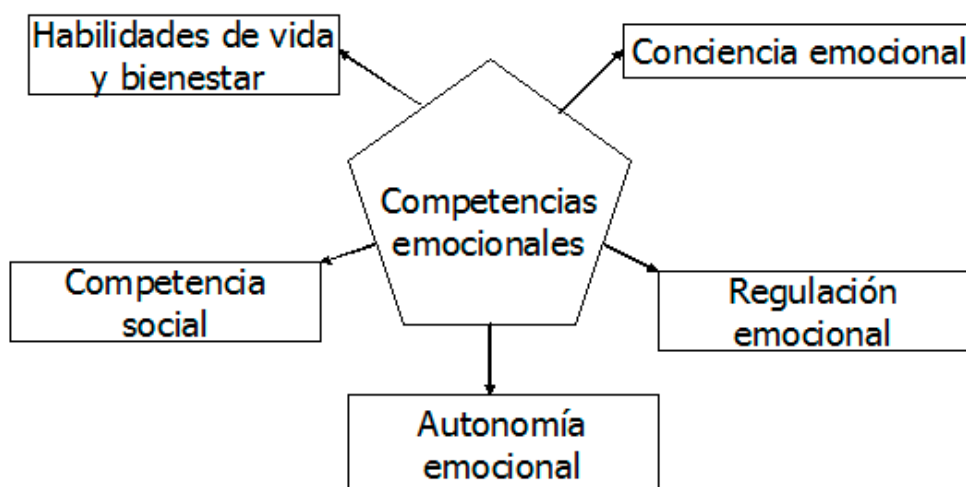


Tabla 11

<b>Dominios de la inteligencia emocional y competencias asociadas</b>	
<b>COMPETENCIA PERSONAL</b>	<b>COMPETENCIA SOCIAL</b>
<p><b>CONCIENCIA DE SÍ MISMO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conciencia emocional de uno mismo.</li> <li>- Valoración adecuada de uno mismo.</li> <li>- Confianza en uno mismo.</li> </ul> <p><b>AUTOGESTIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Autocontrol emocional.</li> <li>- Transparencia.</li> <li>- Adaptabilidad.</li> <li>- Logro.</li> <li>- Iniciativa.</li> <li>- Optimismo.</li> </ul>	<p><b>CONCIENCIA SOCIAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Empatía.</li> <li>- Conciencia de la organización.</li> <li>- Servicio.</li> </ul> <p><b>GESTIÓN DE LAS RELACIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo inspirado.</li> <li>- Influencia.</li> <li>- Desarrollo de los demás.</li> <li>- Catalizar el cambio.</li> <li>- Gestión de los conflictos.</li> <li>- Establecer vínculos.</li> <li>- Trabajo en equipo y colaboración.</li> </ul>

Por su parte, Bisquerra y Pérez (2007), entienden las competencias emocionales como “el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales” (p. 8).

Ilustración 2. Modelo pentagonal de las emociones



Fuente: Bisquerra y Pérez (2007, p.9).

Ambos autores consideran que la competencia emocional pone el énfasis en la interacción entre persona y ambiente. Le confiere más importancia al aprendizaje y desarrollo, teniendo unas aplicaciones educativas inmediatas.

Sintetizando y relacionando los términos de inteligencia, competencia y educación emocional, se entiende la inteligencia emocional como un constructo hipotético que está

en debate en el campo de la psicología. “En ese debate hay un punto de acuerdo: la importancia del desarrollo de competencias emocionales. La educación emocional tiene como objetivo contribuir a ese desarrollo” (Bisquerra y Pérez, 2007, p.13).

### ***Fundamentos de la educación emocional***

Entre los fundamentos más importantes de la educación emocional se encuentran los movimientos de renovación pedagógica (escuela nueva, escuela activa...) que planteaban una educación para la vida, aportando un papel fundamental a la afectividad. Destacan autores como Pestalozzi, Dewey, Montessori, Froebel... Actualmente, entre los movimientos recientes de innovación educativa en educación emocional se encuentran: la orientación para la prevención y el desarrollo humano, la educación moral, las habilidades sociales... (GROP, 1998).

### ***El concepto de educación emocional***

Una vez expuestos los conceptos anteriores, se precisa la definición de educación emocional, de manera que ayude a distinguirla de la inteligencia emocional y las competencias emocionales. Bisquerra (2005), concibe la educación emocional como:

Un proceso educativo, continuo y permanente, que pretende potenciar el desarrollo de las competencias emocionales como elemento esencial del desarrollo integral de la persona, con objeto de capacitarle para la vida. Todo ello tiene como finalidad aumentar el bienestar personal y social (p.96).

Según el autor, se trata de un proceso continuo y permanente porque debe estar presente a lo largo de todo el currículum académico y en la formación permanente. Tiene un enfoque de ciclo vital y “se propone optimizar el desarrollo de la personalidad integral del individuo” (Bisquerra, 2003, p.27).

La educación emocional se puede aplicar en múltiples situaciones como: la comunicación afectiva, la resolución de conflictos, la toma de decisiones, el desarrollo de la autoestima o la adopción de una actitud positiva ante la vida (Bisquerra, 2003).

En definitiva, este autor considera que la educación emocional es una “innovación educativa que se justifica en las necesidades sociales y que tiene como finalidad el

desarrollo de competencias emocionales que contribuyan a un mejor bienestar personal y social” (Bisquerra 2003, p.8).

Pérez-González y Pena (2011, p. 32) consideran la educación emocional como un “proceso educativo y preventivo articulado sobre programas cuyo cometido es desarrollar la inteligencia emocional y/o las competencias emocionales o socioemocionales”.

Por su parte, Garaigordobil (2018), propone dos concepciones diferentes pero complementarias: la educación emocional en sentido amplio (laxo) y en sentido restringido.

En sentido amplio, la educación emocional se propone el desarrollo de competencias socio-emocionales tales como conciencia emocional, regulación emocional, control de la impulsividad, autonomía emocional, autoestima, resiliencia, empatía, asertividad, habilidades sociales básicas, fluir, bienestar, etc. En sentido restringido, la educación emocional se asocia únicamente a la mejora de la inteligencia emocional (p.3).

### **3.4. Desarrollo de la innovación**

En este apartado se desarrollará la propuesta de innovación en base al diagnóstico previo realizado, con el fin de cumplir los objetivos anteriormente establecidos. Para ello, se introducirán diversas propuestas de acción relacionadas con el desarrollo de la Inteligencia Emocional, mediante las cuales se pretenden solventar las necesidades detectadas en el alumnado de EPA en cuestiones como la convivencia y habilidades personales y sociales.

#### **3.4.1. Agentes implicados**

En la propuesta se implicarán *agentes internos* y *externos* al centro. Dentro de los *agentes internos* participarán:

- Los *estudiantes del primer curso del ciclo formativo de Elaboración de Productos Alimenticios*, población objeto de intervención.
- Los tres *profesores* que componen el Departamento de FOL, quienes guiarán el aprendizaje del módulo y el desarrollo de las actividades de Inteligencia Emocional.

- El *tutor* del curso académico que participará en las sesiones de reflexión de final de trimestre.

Entre los *agentes externos* se incluyen:

- La Federación Asturiana de Empresas (FADE)
- Aedipe – Asociación Asturiana de Directivos y Profesionales de la Gestión de Recursos Humanos

Ambas entidades colaborarán mediante la impartición de talleres.

### **3.4.2. Metodología y plan de actividades**

#### *Metodología*

Al igual que en la programación didáctica, la *metodología* en la que se fundamenta esta innovación es activa y experiencial. Se basa en actividades realizadas, principalmente, de manera cooperativa (al ser un grupo formado por 6 alumnos se decide trabajar por parejas, que irán rotando de actividad en actividad para que todos colaboren con todos). Algunas actividades será necesario realizarlas a priori de manera individual, luego en parejas y, finalmente, ponerlo en común con el grupo clase (algunas específicas serán solo individuales). Cada alumno debe poner en práctica las actividades que se proponen para lograr el desarrollo de las competencias emocionales y afianzar los conocimientos que se van trabajando y adquiriendo.

#### *Bloques de contenidos principales y actividades correspondientes*

En el desarrollo de esta propuesta se tendrán en cuenta tres bloques de contenidos principales: *conciencia emocional y autoestima, regulación emocional y habilidades socioemocionales*. Se escogen estos porque son los que dan respuesta a las necesidades detectadas, potenciando a través de su desarrollo la mejora de la convivencia en el aula. Se parte de los contenidos relacionados con la propia persona (conciencia emocional y autoestima) y se continúa con los que se experimentan en una relación social (regulación emocional y habilidades socioemocionales). Además, esta consecución de contenidos coincide con la distribución de las unidades didácticas de Autoconocimiento, Trabajo en equipo y Conflicto y negociación, pudiendo coordinar y relacionar las actividades propuestas para la innovación, con el desarrollo del currículum de las propias unidades.

## Conciencia emocional y autoestima

Se trabajarán actividades relacionadas con el autoconcepto, la motivación y las emociones básicas. La conciencia emocional permite ser consciente de lo que se siente, ponerle nombre e identificar las emociones de las demás personas (Bisquerra, 2005). Al tratarse del contenido más personal y propio de cada alumno, se comenzará a trabajar la innovación por este bloque de contenido, de manera que primero se reflexionen y asimilen los aspectos personales.

En este bloque se precisa atender al autoanálisis como parte relevante dentro de los procesos de orientación (Fernández y Montes, 2016), entendiéndolo como un proceso mediante el que la propia persona realiza una reflexión y contrastación personal que busca identificar los rasgos que conforman su manera de ser y de actuar.

Al estar este contenido directamente relacionado con la *unidad didáctica número 15 Autoconocimiento y mercado laboral*, será esta la que se trabaje en primer lugar en el curso académico. A parte de los contenidos que ya se han establecido en la programación para esta unidad didáctica, esta se ampliará introduciendo la conceptualización e importancia de las emociones básicas, facilitando así su comprensión y colaborando en la presentación de la principal actividad complementaria correspondiente al primer trimestre: la lectura obligatoria del libro *La fuerza de la gravitación emocional* de Conangla, Bisquerra y Soler (2016). Se trata de una lectura interactiva, repleta de actividades de reflexión y curiosidades que ayudarán al alumnado a afianzar los contenidos iniciales trabajados. También servirá para que a través de las diversas actividades que propone se conozcan mejor y logren un mayor equilibrio emocional (Conangla, Bisquerra y Soler, 2016).

### Actividades

- *¿Cómo soy en cuanto a...?*<sup>5</sup> los alumnos elegirán en una escala del 1 al 4 cómo consideran que son en base a diversas cuestiones personales que se plantean.

---

<sup>5</sup> ANEXO II

- Realizarán una breve *reflexión*<sup>6</sup> dando respuesta a una serie de preguntas relacionadas con su ámbito personal: *¿Cómo soy? ¿Qué me gusta hacer? ¿Qué se me da bien hacer? ¿Prefiero trabajar solo o en equipo? ¿Qué objetivos profesionales tengo? ¿En qué tipos de empresa me gustaría trabajar? ¿Qué responsabilidades y/o puestos de trabajo estaría dispuesto a asumir? ¿Estoy dispuesto a moverme geográficamente para conseguir un puesto de trabajo? ¿Prefiero ganar menos dinero y estar a gusto con mi trabajo y mis compañeros o ganar más, aunque el clima de trabajo sea peor? ¿Prefiero trabajar en una empresa pública, privada o por de forma autónoma? ¿Me gusta ejercer control sobre mis compañeros? ¿Soy responsable? ¿Me manejo bien en situaciones de presión?*
- Como actividad principal de este apartado de la innovación, cada alumno realizará una reflexión personal mediante una *matriz DAFO*<sup>7</sup> donde se reflejen aspectos personales relativos al ámbito personal y profesional. Al final de cada trimestre, se revisará la matriz, manteniendo o reformulando aquellos aspectos que así lo requieran. De esta manera, cada alumno podrá comprobar la evolución que se ha ido produciendo en cuanto a su consideración sobre los aspectos personales y profesionales desde el inicio hasta el final de curso.
- Cuando se trabajen los contenidos de la unidad relacionados con el mercado de trabajo, el alumnado realizará un *diagrama de Ishikawa*<sup>8</sup> sobre posibilidades de inserción laboral. Se trata de una técnica también denominada Diagrama de Espina de Pescado (por su forma) o Diagrama de Causa y Efecto. Mediante ella, los alumnos pondrán en relación sus posibilidades con respecto a la demanda del mercado laboral, percibiendo los aspectos que tienen que reforzar o mejorar en cuanto a cuatro factores: experiencia profesional, formación, factores personales y habilidades necesarias para la inserción laboral.
- *Actividad complementaria.* Para trabajar las emociones básicas en cuanto a tipos, significado... se realizará individualmente la lectura complementaria, *La fuerza de la gravitación emocional* de Conangla, Bisquerra y Soler (2016). A partir de

---

<sup>6</sup> ANEXO III

<sup>7</sup> ANEXO IV

<sup>8</sup> ANEXOS V

este libro interactivo-reflexivo (dependiendo de las respuestas que el lector tome, irá a unos capítulos u otros, por lo que no todos lo leerán en el mismo orden), se propone un viaje de exploración emocional, simulando a una misión, que comienza en lo que los autores denominan las galaxias de miedo, ira y tristeza y finaliza en los planetas confianza, serenidad y alegría. Permitirá a los alumnos una mejor comprensión de las emociones a través de las diversas actividades que propone, a las que cada alumno irá dando respuesta de manera escrita. Estas serán entregadas y puestas en común al final de la evaluación (formando parte relevante en la primera evaluación del módulo de FOL). En la lectura se entremezclan la teoría propia de las emociones, con historias cortas, proverbios, curiosidades y citas de autores, todas relacionadas con la emoción que se está trabajando, motivando la lectura y haciendo fácil su comprensión. El alumnado hallará recursos que les ayudarán a permanecer en los planetas confianza, serenidad y alegría, pudiendo ponerlos en práctica en su vida diaria.

- *Actividad transversal.* Como hilo conductor, a lo largo del curso académico cada alumno elaborará su *Cuaderno Bitácora*<sup>9</sup>. En él, reflejarán las emociones más intensas que hayan vivido en cada tema (positivas y negativas) fruto de las actividades realizadas (debates, exposiciones...): conflictos que hayan surgido con algún compañero, satisfacción por el resultado obtenido o por haber trabajado cómodamente en equipo, situaciones que les han generado angustia... Al final de cada trimestre el docente valorará el grado de reflexión que cada alumno ha realizado en el cuaderno con respecto a cada emoción vivida, contrastándolo con la observación que él ha hecho a cada alumno. A través del cuaderno se pretende que el aula se convierta en un espacio reflexivo y crítico y que cada discente tenga un instrumento en el que pueda reflejar las diversas emociones personales que vaya vivenciando a lo largo del curso académico. En este sentido, cabe señalar que no se reflejarán contenidos propios del currículum del módulo de FOL, sino aspectos personales, que, de otra forma, no quedarían registrados. Aunque se establece una base común, cada alumno lo adaptará a sus gustos e intereses, siendo una herramienta versátil y con muchas posibilidades.

---

<sup>9</sup> ANEXO VI

## Regulación emocional

Una vez que cada alumno tenga claro su autoconcepto y los tipos de emociones existentes, se pasará a trabajar la regulación emocional. Esta permite responder de manera adecuada a las situaciones intensas emocionalmente (enfado, estrés, alegría, miedo, ilusión, inseguridad, comportamiento impulsivo...). Para abordarla, se utilizarán estrategias como la reestructuración cognitiva y el desarrollo de emociones positivas. Se comenzará a trabajar en las unidades didácticas de *Trabajo en equipo* y *Conflicto y negociación* y se continuará poniendo en práctica a lo largo de todo el curso, en aquellos momentos que sea necesario.

### Actividades

- *Emociómetro*<sup>10</sup>. Se colocará en el aula donde se imparta el módulo de FOL (si se utilizan diversas clases, será el docente el encargado de llevarlo a cada sesión). A partir de este momento, será un recurso a utilizar hasta final de curso. El alumno que lo precise (porque ha surgido un conflicto, porque ha aprobado un examen...), colocará un gomet en la emoción que sienta en ese momento (bien sea al entrar al aula, durante la clase porque haya sucedido algo o al marchar). De esa forma, tanto el resto de compañeros, como el docente, serán conscientes de lo que está sintiendo esa persona, anticipando las posibles reacciones que pueda tener y pudiendo aprovechar para tratarlo en grupo o individualmente. El docente también podrá participar en esta actividad. Así, el alumnado será consciente de lo que él siente. Se comenzará a utilizar en las dinámicas que se realicen de trabajo en equipo y resolución de conflictos.
- *Cambiamos el pensamiento*<sup>11</sup>. Se expone la importancia de enseñar a la mente a pensar en positivo. Por parejas tendrán que transformar en positivo los enunciados que se presentan.
- *Siento y pienso*. Para establecer relación entre emoción, comportamiento y pensamiento, el alumnado realizará, por parejas, la tabla elaborada por Bisquerra (2005, p. 110). A continuación, se comentará en gran grupo.

---

<sup>10</sup> ANEXO VII

<sup>11</sup> ANEXO VIII



Cuando...	
Me siento...	
Y pienso...	
Como consecuencia... (qué hago)	

- *¿Qué puedo hacer?* Se muestra la siguiente tabla adaptada de Extremera y Fernández (2002, pp. 94-98) con estrategias que permiten regular las emociones de forma eficaz.

**Tabla 12. Estrategias de regulación emocional**

De regulación activa de la emoción	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reducción de la tensión: relajación, manejo del estrés.</li> <li>✓ Aumento de energía: ejercicio físico.</li> <li>✓ Control mental: poner tus sentimientos en perspectiva.</li> </ul>
Basadas en la búsqueda de actividades placenteras y distractoras	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desarrollar una afición.</li> <li>✓ Escuchar música.</li> <li>✓ Salir a pasear.</li> </ul>
De apoyo social, descarga emocional y gratificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Llamar por teléfono.</li> <li>✓ Hablar o estar con alguien.</li> <li>✓ Actividades de desahogo emocional: llorar, gritar,...</li> </ul>

En base a esas estrategias, cada alumno debe buscar actividades concretas que permitan responder, de manera adecuada, a situaciones emocionalmente intensas. Por ejemplo, qué hacer ante un conflicto con un compañero.

- Charla taller *La felicidad en el trabajo*, impartida por la Asociación Asturiana de Directivos y Profesionales de la Gestión de Recursos Humanos (Aedipe Asturias). Con esta charla, de 1 hora de duración, se pretende que el alumnado conozca, trabaje y aprenda contenidos de la inteligencia emocional, de mano de esta entidad dedicada a los recursos humanos. Concretamente, se trabajarán aspectos que promuevan la mejora de los entornos laborales a través de experiencias empresariales.

- En este bloque, sigue cobrando importancia el Cuaderno de Bitácora, en el que cada alumno reflejará sus impresiones sobre las diversas actividades que se van realizando en cada unidad.

### **Habilidades socioemocionales**

Las emociones se suelen experimentar en una relación social y pueden ser origen de satisfacciones o conflictos. Por ello, en este bloque se trabajan actividades relacionadas con escucha activa, asertividad, empatía y comunicación. Antes de la realización de las actividades, se precisa que el docente aborde de manera teórica cada uno de estos conceptos. Al igual que el bloque anterior, por afinidad de contenidos, se trabajará dentro de las unidades didácticas de *Trabajo en equipo* y *Conflicto y negociación*.

#### Actividades

- *El rumor*. Esta dinámica se realizará para que el alumnado perciba la importancia de la comunicación y cómo esta se va degradando. En este caso, al ser solo 6 alumnos, saldrán 4 fuera de la clase y 2 se quedarán dentro. El docente leerá a estos dos la historia del granjero que se muestra a continuación. Según vayan entrando, el último compañero que ha escuchado la historia se la contará al siguiente que entre y así, sucesivamente, hasta que llegue a la última persona. Podrán observar cómo cambia la información de los primeros a los que leyó el docente, al último alumno al que le cuentan la historia. Se realizará una reflexión en base a la información que se va cambiando o añadiendo originando rumores. Con esta actividad se trabajarán la comunicación y la escucha activa.

### Ilustración 3

#### La historia del granjero

Un granjero en el oeste de Extremadura colocó un tejado delgado sobre su granero. Poco después un viento huracanado lo hizo volar y cuando el granjero lo encontró a veinte kilómetros, estaba doblado y encogido con imposible reparación.

Un amigo y un abogado le indicaron que la Compañía Ford de Automóviles le pagaría un buen precio por la chatarra y el granjero decidió enviar el tejado a la Compañía para ver cuánto podría sacar de él. Lo embaló en una gran caja de madera y lo envió a Avilés, Asturias, poniendo claramente el remite para que la Compañía Ford supiera donde enviar el cheque.

Pasadas doce semanas, el granjero no había oído nada de la Compañía Ford. Finalmente, cuando estaba a punto de escribirles para averiguar lo que pasaba, recibió un sobre de ellos. Decía así: "No sabemos que chocó contra su coche, pero lo tendremos arreglado para el día quince del siguiente mes".

Fuente: Departamento de Orientación IES Pola de Siero.

- *Las abejas trabajadoras.* Un alumno sale fuera del aula. Mientras, sus compañeros pensarán en un objeto que esté en clase y lo colocarán en un sitio concreto. Cuando entre la persona que está fuera, deberán guiarla hasta dicho objeto únicamente haciendo el sonido de las abejas (más fuerte si se acerca a donde está y más suave si se aleja). Con esta dinámica se busca trabajar la comunicación no verbal y el trabajo en equipo.
- *Vídeo de la fábrica de maniqués.* <https://bit.ly/2z65VhY>. Se proyectará el vídeo en el que a todos los compañeros de una empresa les toca el premio de la lotería, menos a uno. Como todos le tienen en estima, sienten empatía y deciden compartir su premio con él. Se realizará una reflexión que aborde la empatía y el compañerismo en los equipos de trabajo.
- *¿Cómo lo dirías?* Se proponen a continuación 3 casos que cada pareja debe representar al resto de compañeros mediante la técnica de rol playing. Como norma, se deberá utilizar en todo momento la comunicación asertiva.  
-CASO 1. Uno de tus compañeros elige el mismo periodo de vacaciones que tenías pensado coger tú porque es el que te coincide con tus amigos y ya habéis planeado ir de vacaciones. Representad un diálogo en el que lo hables con tu compañero de manera asertiva.

-CASO 2. Tu jefe te llama la atención porque últimamente sueles llegar entre 10 y 15 minutos tarde a trabajar. Tú te molestas un poco porque, aunque llegues un poco tarde, al final siempre te quedas lo que sea necesario. ¿Cómo le dirías esto a tu jefe mediante una comunicación asertiva?

-CASO 3. Tienes un compañero que siempre se las ingenia para que te acaben tocando a ti las peores tareas. ¿Cómo lo solucionarías de manera asertiva?

Se reflejarán en el Cuaderno Bitácora todos aquellos aspectos que brinden la reflexión del alumno en relación a estas actividades propuestas.

- Actividad complementaria. Con el fin de reforzar los contenidos de la comunicación, desde la Federación Asturiana de Empresarios (FADE), impartirán una charla al alumnado de *Estrategia y comunicación empresarial* mediante la que se pretende lograr que el alumnado tenga una buena comunicación con sus compañeros y proporcionar nociones básicas para liderar equipos y planificar de forma estratégica. Se trabajarán como contenidos principales: el liderazgo, la comunicación y la gestión de la diversidad.

Como se ha establecido, los contenidos propios de la innovación se trabajarán en las tres primeras unidades didácticas que se van poner en marcha al inicio de curso, de manera que sienten la base para poder seguir poniendo en práctica lo aprendido hasta el final del curso académico.

En las unidades didácticas 6 de Modificación, suspensión y extinción de la relación laboral, 7 de Relaciones colectivas de trabajo, 9 de Salud laboral y 16 de Búsqueda de empleo, se volverá a remitir a la información de estos contenidos para ponerlos en relación con los de las unidades didácticas en cuestión. En la 6, se retomarán los contenidos trabajados de la regulación emocional, relacionándolos con el estrés, el miedo y la inseguridad que genera la extinción del contrato de trabajo. Para ello, se retomarán las técnicas de *Cambiamos el pensamiento* y *¿Qué puedo hacer?*; en la 7, se hará alusión a las habilidades socioemocionales trabajadas, para repasar la asertividad como forma adecuada para enfrentarse a los conflictos colectivos. En la 9, se valorará la importancia de la prevención y gestión de la salud psíquica en el trabajo, relacionándolo con las actividades trabajadas de regulación emocional, *Siento y Pienso* y *¿Qué puedo hacer?*; En la 16, se retomarán las actividades de la matriz DAFO y Diagrama de Ishikawa, realizadas al inicio del curso, de manera que cada alumno analice sus

potencialidades y debilidades relacionándolo con los contenidos del proceso de toma de decisiones en la búsqueda de empleo y del análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.

Para seguir afianzando las competencias emocionales adquiridas, en el resto de unidades didácticas el alumnado trabajará por parejas y en gran grupo siempre que sea posible, utilizando diversos recursos que permitan la reflexión, el debate, la comunicación asertiva y, en definitiva, todo lo trabajado en las tres primeras unidades. De esta manera, se irán afianzando, llegando a estar normalizados en el aula e interiorizados en el alumnado.

Se recuerda que los alumnos deberán entregar, al final de cada trimestre, el Cuaderno Bitácora con las reflexiones emocionales que han extraído del trabajo de cada unidad didáctica. Como se ha expuesto en el apartado de la programación, este junto al resto de actividades de Inteligencia Emocional, tendrán un peso importante en la nota final (20%).

El Emociómetro guiará al docente y al alumnado con respecto a las emociones y sentimientos del grupo, facilitando el reconocimiento y comprensión hacia las mismas.

Las tres últimas sesiones del módulo de FOL, se destinarán a cerrar la innovación a través del visionado de la película *La vida es bella* de Roberto Benigni (1997), con el fin de percibir la capacidad de crear emociones beneficiosas para uno mismo, y a evaluar la innovación, valorando en gran grupo los aspectos positivos y negativos que ha generado en cada alumno.

### **3.4.3. Materiales de apoyo y recursos necesarios**

Para poder implantar cualquier propuesta y lograr los objetivos establecidos, se requiere de una serie de recursos y materiales de apoyo. Por ello, se detallan a continuación, los que se necesitarán para poner en marcha esta propuesta de innovación educativa dirigida al módulo de FOL.

- *Recursos materiales*: apuntes de teoría, fichas de actividades, libro de lectura complementaria de Conangla, Bisquerra y Soler (2016), Cuaderno de Bitácora y Emociómetro.

- *Recursos TIC*: acceso a internet, vídeo la fábrica de maniqués, película La vida es bella, proyector, ordenador y altavoces.
- *Recursos humanos*: profesorado del departamento de FOL, el tutor del curso en las sesiones trimestrales de evaluación y de puesta en común de la propuesta, el alumnado de primero de Elaboración de Productos Alimenticios, la Federación Asturiana De Empresarios (FADE) y la Asociación Asturiana de Directivos y Profesionales de la Gestión de Recursos Humanos (Aedipe Asturias).

En cuanto a *espacios*, al tratarse de un número reducido de alumnos, todas las actividades programadas para la innovación se podrán realizar en el aula asignada para la docencia del módulo de FOL.

### 3.5. Fases (cronograma)

Aunque el objetivo final es implementar la inteligencia emocional de manera transversal a lo largo de todo el módulo de FOL, será en las tres primeras unidades didácticas del primer trimestre, donde se trabaje de manera específica, creando la base para ser puesta en práctica el resto del curso académico.

#### **PRIMERA EVALUACIÓN**

Unidades Didácticas	Número de sesiones
UD 15. Autoconocimiento y mercado laboral (4 horas)	2 sesiones para trabajar el bloque de Conciencia emocional y autoestima 2 sesiones para trabajar los contenidos curriculares de la propia unidad didáctica
UD 1. Trabajo en equipo (4 horas)	2 sesiones para trabajar las habilidades socioemocionales 1 sesión de trabajo de los contenidos teóricos de la unidad didáctica 1 sesión para la charla-taller de FADE
UD 2. Conflicto y negociación (4 horas)	2 sesiones para trabajar el bloque de la regulación emocional

	<p>1 sesión de contenidos propios de la unidad didáctica</p> <p>1 sesión para la charla de Aedipe Asturias</p>
UD 6. Modificación, suspensión y extinción de la relación laboral (6 horas)	<p>1 sesión para retomar las actividades del bloque de Regulación emocional: <i>Cambiamos el pensamiento y ¿Qué puedo hacer?</i> con el fin de repasar técnicas que permitan al alumnado enfrentarse a una posible situación de extinción de un contrato.</p>
<p>La hora lectiva del viernes 14 de diciembre se destinará a poner en común los aspectos reflejados a lo largo del trimestre en el Cuaderno de Bitácora, evaluando así, la evolución del trimestre.</p>	

## **SEGUNDA EVALUACIÓN**

<b>Unidades Didácticas</b>	<b>Número de sesiones</b>
UD 7. Relaciones colectivas de trabajo (5 horas)	<p>1 sesión para retomar y enlazar la unidad con los contenidos trabajados de habilidades socioemocionales. Se repasará el contenido y las actividades relacionadas con la asertividad como forma adecuada para enfrentarse a los conflictos colectivos.</p>
UD 9. Salud laboral (8 horas)	<p>1 sesión para valorar la importancia de la prevención y gestión de la salud psíquica en el trabajo, relacionándolo con las actividades trabajadas de regulación emocional, <i>Siento y Pienso</i> y <i>¿Qué puedo hacer?</i></p>
<p>La hora lectiva del viernes 5 de abril se destinará a poner en común los aspectos trabajados en el segundo trimestre en el Cuaderno de Bitácora.</p>	

## **TERCERA EVALUACIÓN**

Unidades Didácticas	Número de sesiones
UD 16. Búsqueda de empleo (5 horas)	1 sesión para retomar las actividades de la matriz DAFO y Diagrama de Ishikawa, realizadas al inicio del curso, de manera que cada alumno analice sus potencialidades y debilidades relacionándolo con los contenidos del proceso de toma de decisiones en la búsqueda de empleo y análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.
En las horas lectivas de los días 20, 21 y 25 de junio, aprovechando el periodo de evaluación, se cerrará la propuesta de innovación, viendo la película La vida es bella y valorando los aspectos positivos y negativos originados a lo largo del curso.	3 sesiones (2 para la película y 1 para la evaluación final de la innovación)

### **3.6. Evaluación y seguimiento**

La evaluación será continua, a lo largo de todo el curso académico, con la finalidad de hacer un seguimiento permanente a la evolución del alumnado conforme se van trabajando competencias de la inteligencia emocional. Se diferenciarán tres tipos de evaluación: inicial, de proceso y final (Álvarez, 2010).

La *evaluación inicial* se realizará al inicio de curso para comprobar el punto de partida de cada alumno. Para ello, se utilizarán como fuente de información, las actividades de reflexión realizadas por cada alumno durante la primera unidad didáctica.

La *evaluación de proceso o seguimiento* se llevará a cabo durante todo el curso para ir comprobando la evolución del grupo y poder reorientar el trabajo, modificando las cuestiones que sean oportunas. Como instrumentos de recogida de información se utilizarán el Cuaderno de Bitácora y la matriz DAFO (donde cada alumno registrará su



información personal), así como la observación participante del docente (quien se fijará en la participación del alumnado en los equipos de trabajo, la iniciativa de cada uno, los roles que desempeñan, la comunicación y la convivencia entre los compañeros, etc).

La *evaluación final* se realizará mediante una valoración general de la propuesta, teniendo en cuenta la opinión de los alumnos participantes (mediante una dinámica grupal en la que se expongan los aspectos positivos y negativos del desarrollo de la innovación, así como otras propuestas que estimen oportunas) y del docente que ha guiado el proceso (a través del análisis de los documentos de reflexión que han trabajado los alumnos, así como de su participación e implicación diaria). Para que el docente pueda objetivar la evaluación de los aspectos actitudinales en los alumnos, se ha creado una rúbrica<sup>12</sup> con 20 ítems a evaluar en una escala del 1 al 5. Con esta evaluación final se detectarán posibles mejoras y se analizará el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos.

### **3.7. Conclusiones**

Esta propuesta de innovación surge como respuesta a las necesidades detectadas tras las prácticas del máster y a las demandas del mercado laboral actual, el cual solicita cada vez más, las competencias personales además de las propias de la profesión. Se considera positivo trabajar aspectos relativos a la Inteligencia Emocional, independientemente del nivel académico que se curse, entendiéndola como una formación permanente a lo largo de la vida.

Aprovechando que los ciclos de Formación Profesional están estrechamente ligados con el ámbito laboral, tanto por las prácticas que realizan los alumnos, como por la cercanía de su posible inserción profesional, es recomendable que el alumnado finalice sus estudios habiendo adquirido competencias que pueda poner en práctica en el futuro.

Entre los puntos fuertes de la propuesta, se destaca la utilidad práctica de los contenidos, ya sea en la esfera laboral, personal o social. Docentes y discentes, trabajarán de manera conjunta y más cercana, pudiendo conocerse mejor el grupo y ayudando a alcanzar los objetivos más fácilmente.

---

<sup>12</sup> ANEXO IX

Como puntos débiles se encuentran la preparación extra que debe hacer el docente que guíe esta propuesta, la limitación temporal de los bloques que componen el módulo de FOL, así como la posible falta de implicación de parte alumnado.

Finalmente, se considera beneficiosa el desarrollo de esta propuesta, tanto para el alumnado, como para los propios docentes que impartan el módulo de FOL ya que, de manera cooperativa, intentarán superar las barreras emocionales que en numerosas ocasiones se interponen entre ambas partes.

## Fuentes y bibliografía

- Alberici y Serreri (2005). *Competencias y formación en la edad adulta. Balance de competencias*. Barcelona: Alertes.
- Alonso, M., Cantero, I.F. y González, M<sup>a</sup>.D. (2010). La asertividad laboral. *Revista de la Asociación Gallega de Psiquiatría*. Vigo: Centro de Especialidades A Doblada.
- Álvarez Vallina, N. (2010). Funciones de la evaluación educativa. *Pedagogía magna*, 8, pp.149-158.
- Ausubel, D.P. (2002). *Adquisición y retención del conocimiento, una perspectiva cognitiva*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.
- Barkley, E.F., Cross, K.P. y Howell, C. (2007). *Técnicas de aprendizaje colaborativo*. Madrid: Secretaría General Técnica del MEC, Ediciones Morata.
- Benigni, R. (director). (1997). *La vida es bella* [cinta cinematográfica]. Italia: Melampo cinematográfica.
- Bernardo Carrasco, J. (2004). Una didáctica para hoy. *Cómo enseñar mejor*. Madrid: Rialp.
- Besalú Costa, X. (2002). *Diversidad cultural y educación*. Madrid: Síntesis.
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Investigación Educativa*, 21, pp. 7-43.
- Bisquerra, R. (2005). La educación emocional en la formación del profesorado. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19, pp. 95-114.
- Bisquerra, R. y Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. *Educación XXI*, 10, pp. 61-82.
- Brunner, J. (1988). *Desarrollo cognitivo y educación*. Madrid: Morata.
- Burnett, L. (2015). La Historia de Justino, vigilante en la Fábrica de Maniqués El Pilar [Archivo de vídeo]. Recuperado de <https://bit.ly/2z65VhY>.
- Cabrera Millet, M. y De la Osa Tomás, J.A. (2012). Necesidades especiales y educación ambiental en Aragón. *Revista Natural de Aragón*, 44, 30-31. Zaragoza: Gobierno de Aragón.

- Calvo Bruzos, S. (1992). *Educación para la salud en la escuela*. Madrid: Díaz de Santos.
- Carrillo, M., Padilla, J., Rosero T. y Villagómez, M.S. (2009). La motivación y el aprendizaje. *Alteridad*, 4 (2), pp. 20-33.
- Cohen, J. (2005). *La inteligencia emocional en el aula: proyectos, estrategias e ideas*. México: Editorial Pax.
- Conangla, M., Bisquerra, R. y Soler, J. (2016). *La fuerza de la gravitación emocional*. Barcelona: Ediciones B.S.A.
- Davies et al (1998). Emotional intelligence: in search of an elusive construct. *Journal of Personality and Social Psychology*, 7, pp. 989-1015.
- Decreto 159/2012, de 11 de julio, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado medio de formación profesional en *Elaboración de Productos Alimenticios*.
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid: Santillana.
- Dewey, John (1948). *La experiencia y la naturaleza*. Fondo de Cultura Económica.
- Echeverría, B. (2005). *Competencia de acción de los profesionales de la orientación*. Madrid: Esic Editorial.
- Elias, M., et al (1997). *Promoting social and emotional learning. Guidelines for Educators*. Alexandria, Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Fernández Fernández, Esther; Aguilar Gómez, M<sup>a</sup> Monserrat & Gutiérrez Provecho, M<sup>a</sup> Lourdes (2002). Educación Multicultural: Dimensiones actitudinales. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 5(1).
- Fernández, C.R. y Montes, D. (2016). *Orientación a lo largo de la vida*. Gijón: Servicio Público de Empleo.
- Freinet, C. (1975). *La educación moral y cívica*. Barcelona: Laia.
- Garaigordobil Landazabal, M. (2018). Participación, educación emocional y convivencia. *Participación educativa*, 8, País Vasco: Facultad de Psicología.
- García-Carbonell, A.; Watts, F.; Llorens Molina J.A. (2006). *La evaluación compartida: investigación multidisciplinar*. Valencia: Editorial UPV. (p. 1 - 10).

- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basics.
- Gardner, H. (1995). *Inteligencias múltiples. La teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Goleman, D., Boyatzis, R. y McKee, A. (2002). *El líder resonante crea más*. Barcelona: Plaza y Janés.
- Gonzalez Fontao, M. P. (1998). Las adaptaciones Curriculares Significativas en la Programación de Aula. *Revista GalegoPortuguesa de Psicología e Educación*, 2, 67-73.
- GROP (1998). La orientación para la prevención y el desarrollo humano. *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*, pp. 281-298. Barcelona: Praxis.
- Guerrero, A., Acosta E. y Taborda, A. (1999). *Competencias claves para la Orientación Ocupacional*. Madrid: Ediciones GPS.
- Guerrero Sánchez, M. (2014). *Metodologías activas y aprendizaje por descubrimiento. Las TIC y la educación*. Marpadal Interactive Media S.L.
- IES Escultor Juan de Villanueva (2019). *Programación General Anual*. Pola de Siero.
- IES Escultor Juan de Villanueva (2012). *Proyecto Educativo de Centro*. Pola de Siero.
- Ishikawa, K. (1994). *¿Qué es el control total de calidad?* España: Parramón Ediciones.
- Le Bofert, G. (2001). *Ingeniería de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000.
- Lemes, N., García, S. y García, J. (2014). *Recursos para la educación emocional y para la creatividad*. Canarias: Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación (LOE). Boletín Oficial del Estado, núm. 106, 4 de mayo de 2006.
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE). Boletín Oficial del Estado, núm.295, 10 de diciembre de 2013.
- Mayer, J.D. y Salovey, P. (1997). What is Emotional Intelligence? *Emotional development and emotional intelligence*, pp. 3-31. Nueva York: Basic Books.
- Mayer, J.D., Salovey, P. y Caruso, D. (2000). Emotional Intelligence. *Handbook of Intelligence*, pp. 396-421. Nueva York: Cambridge University Press.

- Naval, C. (2001). La educación (moral y cívica) en una sociedad globalizada. *Estudios sobre Educación*, 1, 21-33.
- Navío, A. (2005). Propuestas conceptuales en torno a la competencia profesional. *Revista de Educación*, 337, 213-234.
- Palomero Pescador, J.E. y Fernández Domínguez, M<sup>a</sup> R. (2005). El cuaderno de bitácora. Reflexiones al hilo del Espacio Europeo de Educación Superior. Comunicación presentada al XI Congreso Internacional de Formación del Profesorado, Segovia.
- Pérez González, J.C. y Pena Garrido, M. (2011). Construyendo la ciencia de la educación emocional. *Padres y maestros*, 342, pp. 32-35. UNED.
- Real Academia Española (2018). *Diccionario de la lengua española*. Consultado en <https://dle.rae.es/?id=LXqiQRU>.
- Real Decreto 452/2010, de 16 de abril, *por el que se establece el título de Técnico en Elaboración de Productos Alimenticios y se fijan sus enseñanzas mínimas*.
- Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, *por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo*.
- Rodríguez Moreno (2006). *Evaluación, balance y formación de competencias laborales transversales. Propuesta para mejorar la calidad en la formación profesional y en el mundo del trabajo*. Barcelona: Laertes.
- Salovey, P. y Mayer, J.D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, (9), 185-211.
- Villa, A. y Poblete, M. (2007). *Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas*. Bilbao: Universidad de Deusto.

# **ANEXOS**

## ANEXO I

Entrevista acerca del clima clase realizada a la profesora de FOL y al tutor del grupo.

Los alumnos	Comentario
<b>Se escuchan</b>	Entre ellos sí, aunque no siempre. A pesar de ser pocos en clase (6 alumnos), les cuesta prestar atención a las explicaciones del profesorado, sobre todo, si se trata de clases más de tipo teórico como es el caso de FOL. Sin embargo, en las clases prácticas que realizan en planta (envasado, elaboración de cárnicos o lácteos...) suelen prestar más atención y escuchar al profesor.
<b>Se respetan</b>	Sí, aunque en ocasiones realizan juegos a través de los que se faltan al respeto unos a otros.
<b>No discriminan ni rechazan a ningún compañero</b>	En ocasiones. Uno de los compañeros tiene diversidad funcional y otro de los compañeros no siempre le respeta.
<b>Aceptan sus diferencias de opinión</b>	No siempre, pero sin violencia.
<b>Colaboran entre sí y se prestan ayuda</b>	Tres de ellos sí, el resto no tanto. Existen dos roles en el grupo: los que se podrían denominar líderes y trabajadores, y 3 más pasivos.
<b>Toman en grupo adecuadamente sus decisiones</b>	A veces. Dependiendo de la actividad que sea.
<b>Resuelven adecuadamente sus conflictos y diferencias</b>	No las resuelven, simplemente las dejan pasar, no hablan del problema que ha surgido, ni buscan solución.
<b>Realizan las tareas encomendadas y escuchan atentamente al profesor</b>	El 70% de la clase sí, aunque como se expone en el apartado anterior, depende de la clase que sea, escuchan al profesor o hablan y si hacen bromas de manera continuada.
<b>Preguntan al profesor en clase sin ningún problema</b>	Sí, sin problema.
<b>Participan activamente en el aula</b>	La mitad casi siempre, el resto casi nunca.

Fuente: cuaderno de prácticas 2018/2019



## ANEXO II

¿Cómo soy en cuanto a...?

En cada característica rodea el número que consideres, teniendo en cuenta que 1 es la nota más baja y 4 la más alta.

1. Habilidad de comunicación.	1	2	3	4
2. Trabajo en equipo.	1	2	3	4
3. Aptitud comercial.	1	2	3	4
4. Iniciativa.	1	2	3	4
5. Capacidad de negociación.	1	2	3	4
6. Orientación a resultados.	1	2	3	4
7. Dinamismo.	1	2	3	4
8. Capacidad de relación.	1	2	3	4
9. Facilidad para tomar decisiones.	1	2	3	4
10. Resolución de problemas.	1	2	3	4
11. Capacidad de adaptación / flexibilidad.	1	2	3	4
12. Creatividad.	1	2	3	4
13. Motivación.	1	2	3	4
14. Seguridad en sí mismo/a.	1	2	3	4
15. Facilidad para aprender cosas nuevas.	1	2	3	4
16. Liderazgo.	1	2	3	4
17. Tolerancia al estrés.	1	2	3	4
18. Asumir responsabilidades.	1	2	3	4
19. Autonomía.	1	2	3	4
20. Capacidad de organización.	1	2	3	4
21. Dirección de equipos.	1	2	3	4

Fuente: asignatura de Aprendizaje y Enseñanza: FOL 18/19.

## ANEXO III

**Reflexionando...** (tomado de la asignatura de Aprendizaje y Enseñanza: FOL 18/19).

¿Cómo soy?

¿Qué me gusta hacer?

¿Qué se me da bien hacer?

¿Prefiero trabajar solo o en equipo?

¿Qué objetivos profesionales tengo?

¿En qué tipos de empresa me gustaría trabajar?

¿Qué responsabilidades y/o puestos de trabajo estaría dispuesto a asumir?

¿Estoy dispuesto a moverme geográficamente para conseguir un puesto de trabajo?

¿Prefiero ganar menos dinero y estar a gusto con mi trabajo y mis compañeros o ganar más, aunque el clima de trabajo sea peor?

¿Prefiero trabajar en una empresa pública, privada o por de forma autónoma?

¿Me gusta ejercer control sobre mis compañeros?

¿Soy responsable?

¿Me manejo bien en situaciones de presión?

## ANEXO IV

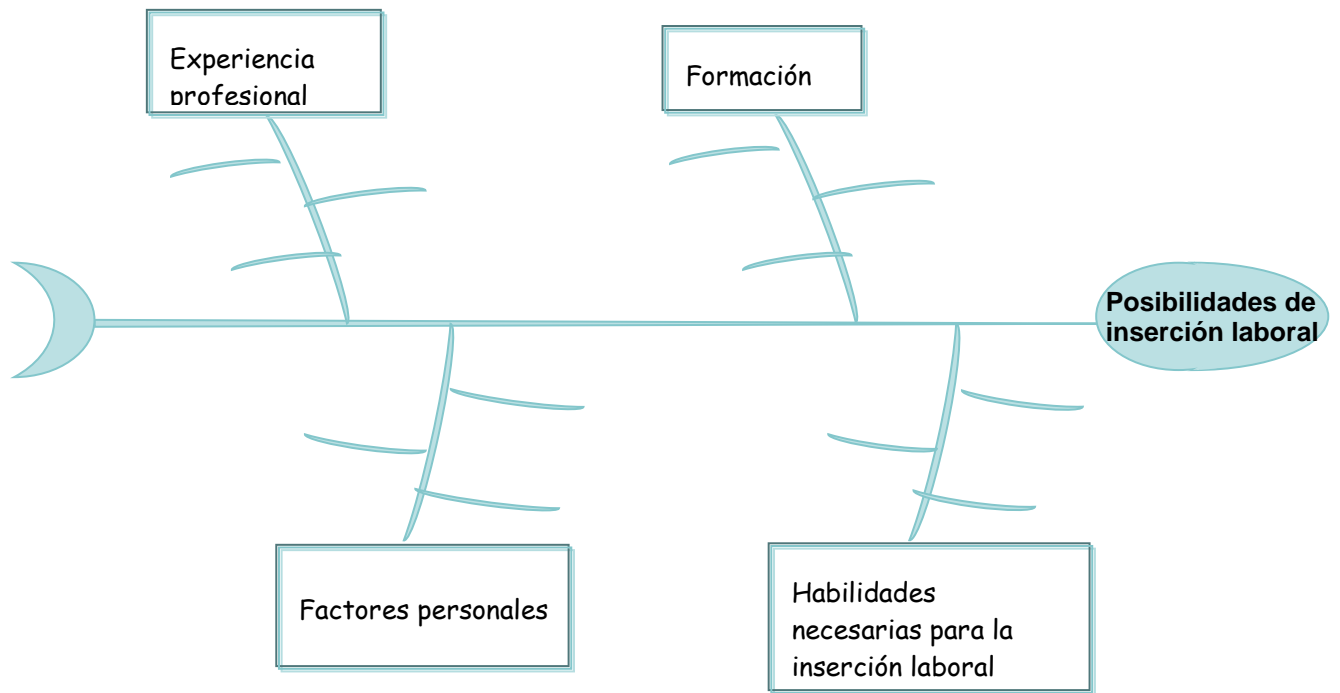
### Matriz DAFO

	INTERNO	EXTERNO
LIMITACIONES	<b>D</b> ebilidades	<b>A</b> menazas
POSIBILIDADES	<b>F</b> ortalezas	<b>O</b> portunidades

Fuente: elaboración propia.

## ANEXO V

Diagrama de Ishikawa sobre mis posibilidades de inserción laboral.



Fuente: tomado de <https://bit.ly/2YQ86hu>

## ANEXO VI

CUADERNO DE BITÁCORA - 1ª evaluación (elaboración propia)

Unidad didáctica	Emoción	Causa	Respuesta (impulsiva o apropiada)	Consecuencias
UD 15. Autoconocimiento y Mercado laboral.				
UD 1. Trabajo en equipo.				

<b>UD 2. Conflicto y negociación.</b>				
<b>UD 3. Derecho al trabajo.</b>				
<b>UD 4. El contrato de trabajo.</b>				
<b>UD 5. Condiciones de trabajo.</b>				
<b>UD 6. Modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.</b>				

### **CUADERNO DE BITÁCORA - 2ª evaluación**

<b>Unidad didáctica</b>	<b>Emoción</b>	<b>Causa</b>	<b>Respuesta (impulsiva o apropiada)</b>	<b>Consecuencias</b>
<b>UD 7. Relaciones colectivas de trabajo.</b>				
<b>UD 8. Seguridad social, empleo y desempleo.</b>				

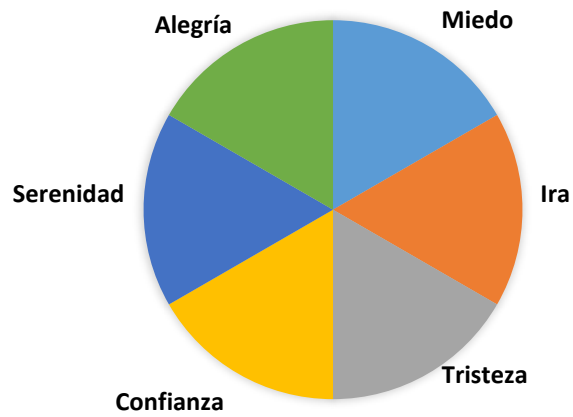
<b>UD 9. Salud laboral.</b>				
<b>UD 10. Los riesgos laborales y su evaluación.</b>				
<b>UD 11. Medidas de prevención y protección.</b>				

### **CUADERNO DE BITÁCORA - 3ª evaluación**

<b>Unidad didáctica</b>	<b>Emoción</b>	<b>Causa</b>	<b>Respuesta (impulsiva o apropiada)</b>	<b>Consecuencias</b>
<b>UD 12. Gestión de la prevención.</b>				
<b>UD 13. Plan de prevención.</b>				
<b>UD 14. Primeros auxilios.</b>				
<b>UD 16. Búsqueda de empleo.</b>				

## ANEXO VII

### EMOCIÓMETRO 1º DE EPA



Fuente: elaboración propia

## ANEXO VIII

### Cambiemos el pensamiento (elaboración propia)

**Para ayudar a tu mente a ser más positiva y conseguir mejores resultados, cambia estos pensamientos por otros de más calidad. Puedes utilizar como ayuda los comienzos que se proponen.**

#### **Ejemplo:**

- No sé hacer la actividad. / - Puedo hacer la actividad con ayuda de mi compañero.
- Siempre coges el ordenador el primero y yo nunca lo puedo usar/ - Me gustaría...
- Nadie me ayuda cuando lo necesito. / - Necesito que...
- No me da tiempo a acabar el examen. / - Confío en que...

- No me gusta hacer la parte que me tocó / - Preferiría...

Pensad en alguna situación personal y escribid otros dos ejemplos:

-

-

## ANEXO IX

### RÚBRICA ACTITUDINAL

Dimensiones	Escala				
	1	2	3	4	5
1. Resuelve los conflictos de manera adecuada.					
2. Se relaciona de forma correcta con sus compañeros.					
3. Mantiene una actitud adecuada en clase.					
4. Respeta las normas.					
5. Participa activamente en las que se proponen.					
6. Escucha al resto de compañeros mientras que hablan.					
7. Respeta a sus compañeros.					
8. Acepta las diferencias de opinión.					
9. Colabora y presta ayuda a sus compañeros.					
10. Realiza las tareas encomendadas.					
11. Expresa sus sentimientos con claridad.					
12. Muestra cambios positivos de actitud del inicio al final de curso.					

13. Muestra una actitud positiva ante las actividades relacionadas con la Inteligencia Emocional.					
14. Realiza reflexiones argumentadas en el Cuaderno de Bitácora.					
15. Utiliza el Emociómetro como herramienta de expresión de emociones.					
16. Es capaz de realizar enunciados en positivo.					
17. Percibe las consecuencias que tienen sus actos negativos.					
18. Determina técnicas personales que le permitan regular las emociones de forma eficaz.					
19. Asiste a los talleres realizados por entidades externas.					
20. Es capaz de utilizar la comunicación asertiva.					

Fuente: elaboración propia