



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

Universidad de Oviedo

**Facultad de Formación del Profesorado y Educación**

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

**Programación didáctica de Formación y Orientación Laboral  
(FOL) y una experiencia de aprendizaje-servicio**  
**Educational programming of Professional Training and  
Guidance and a learning-service experience**

**TRABAJO FIN DE MÁSTER**

Autor: M<sup>a</sup> de Loreto Martín Iglesias  
Tutor: Iván Antonio Rodríguez Cardo

Junio 2018

## **RESUMEN**

El presente Trabajo Fin de Máster resume y complementa los conocimientos adquiridos a través del desarrollo del Máster de Formación del Profesorado de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional, tanto en su parte teórica como en su parte práctica.

El trabajo se estructura en cuatro partes interconectadas. En la primera parte se expone una reflexión crítica sobre las asignaturas teóricas impartidas en el Máster y sobre el periodo de prácticas, así como su vinculación con la labor docente. La segunda parte está dedicada al desarrollo de una programación docente de la asignatura de Formación y Orientación Laboral para el primer curso de un Ciclo Formativo de Grado Superior, según los criterios establecidos en la legislación vigente y teniendo en cuenta las características del alumnado y los cambios sociales que han influido en la Formación Profesional actual.

La tercera parte consiste en un proyecto de innovación propuesto para su aplicación en el aula de la forma prevista en la anterior programación. Se trata de una experiencia de aprendizaje-servicio que busca conectar los aprendizajes teóricos con la realidad, al tiempo que influye en un aumento de las relaciones escuela-comunidad mejorando ambos ámbitos.

La última parte estará dedicada a las conclusiones finales tras todo este proceso de aprendizaje y a las referencias empleadas para la redacción del trabajo.

## **ABSTRACT**

The purpose of this Master's Final Project is to summarise and supplement the knowledge acquired through the development of the Master in Teacher Training for Secondary Education, Baccalaureate and Vocational Training, both in its theoretical and practical aspects.

This work is structured in four interconnected sections. The first part presents a critical reflection on the theoretical courses taught in the Master and on the traineeship, as well as its link with the teaching work.

The second section is focused on the development of a teaching programme for the subject of “Professional Training and Guidance” for the first year of a Higher Education Cycle, according to the criteria established in law in force and taking into account the features of the student body and social changes that have affected the present Vocational Training.

The third part concerns an innovation project proposed to be implemented in the classroom as planned in the previous programming. It is a service-learning experience aimed to connect theoretical learning to the real world, while at the same time contributing to an increase in school-community relations by improving both areas.

The last section will be devoted to the conclusions after all this learning process and to the references used for the drafting of this paper.

## ÍNDICE

|  |    |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN.....  | 6  |
| PARTE I: FORMACIÓN TEÓRICO-PRÁCTICA.....   | 7  |
| 1. Reflexión crítica sobre la formación recibida.....  | 7  |
| 2. Reflexión crítica sobre las prácticas realizadas .....                                      | 13 |
| PARTE II: PROGRAMACIÓN DOCENTE.....  | 17 |
| 1. Introducción.....   | 17 |
| 2. Justificación .....   | 17 |
| 3. Referentes normativos .....   | 19 |
| 3.1. Constitución Española de 1978 .....   | 20 |
| 3.2. Principales leyes educativas .....  | 20 |
| 3.3. Leyes autonómicas .....   | 22 |
| 3.4. Leyes reguladoras del Ciclo Formativo de Grado Superior en Administración y Finanzas..... | 23 |
| 3.5. Leyes para la prevención de violencia de género y atención a la diversidad. 23            |    |
| 4. Condiciones iniciales.....  | 25 |
| 4.1. Contexto socio-comunitario .....  | 25 |
| 4.2. Descripción del centro.....   | 26 |
| 4.3. Características del alumnado.....   | 27 |
| 4.4. Contexto del grupo clase .....  | 29 |
| 5. Competencias .....  | 29 |
| 6. Objetivos.....  | 32 |
| 7. Criterios de selección, determinación y secuenciación de contenidos .....                   | 36 |
| 8. Temporización.....  | 52 |
| 9. Metodología.....  | 54 |
| 9.1. Principios pedagógicos.....   | 54 |
| 9.2. Estrategias y técnicas docentes .....   | 56 |
| 9.3. Actividades de enseñanza-aprendizaje.....   | 59 |
| 9.4. Estructura de las unidades didácticas y competencias básicas de la materia . 59           |    |
| 10. Recursos, medios y materiales didácticos.....  | 62 |
| 10.1. Recursos materiales .....  | 62 |
| 10.2. Recursos multimedia .....  | 62 |
| 10.3. Otros espacios.....  | 63 |

|  |   |           |
|--|---|-----------|
| 11.  | Espacios, tiempos y grupos de enseñanza-aprendizaje.....  | 63        |
| 11.1.  | Espacios .....  | 63        |
| 11.2.  | Tiempos .....   | 64        |
| 11.3.  | Grupo .....   | 64        |
| 12.  | Criterios y procedimientos de evaluación y calificación .....   | 64        |
| 12.1.  | Procedimientos e instrumentos de evaluación del aprendizaje .....   | 64        |
| 12.2.  | Criterios de evaluación .....   | 69        |
| 13.  | Criterios de calificación .....   | 69        |
| 14.  | Actividades de recuperación.....  | 71        |
| 14.1.  | Alumnado con evaluaciones pendientes a lo largo del curso .....   | 71        |
| 14.2.  | Alumnado con evaluaciones pendientes no superadas en junio .....  | 71        |
| 14.3.  | Alumnado de cursos anteriores con el módulo pendiente .....   | 72        |
| 15.  | Actividades complementarias y extraescolares .....  | 72        |
| 16.  | Medidas de atención a la diversidad, necesidades específicas de apoyo<br>educativo y educación en valores ..... | 73        |
| 16.1.  | Atención a la diversidad .....  | 73        |
| 16.2.  | Educación en valores .....  | 75        |
| <b>PARTE II: PROYECTO DE INNOVACIÓN DOCENTE: BLOG INTERACTIVO EN<br/>COLABORACIÓN CON LA FUNDACIÓN MAR DE NIEBLA .....</b> |   | <b>78</b> |
| 1.   | Introducción.....   | 78        |
| 2.   | Enmarque teórico y justificación del proyecto .....   | 78        |
| 2.1.   | Las relaciones escuela-comunidad .....  | 79        |
| 2.2.   | La metodología aprendizaje-servicio .....   | 80        |
| 3.   | Problemática, contexto y ámbito de aplicación .....   | 81        |
| 3.1.   | Definición del problema, grado de concreción, alcance e implicaciones .....                                     | 81        |
| 3.2.   | Ámbito curricular y docente.....  | 82        |
| 3.3.   | Diagnóstico previo .....  | 82        |
| 3.4.   | Nivel de actuación.....   | 83        |
| 3.5.   | Ámbitos educativos afectados .....  | 84        |
|  | Metodología .....   | 84        |
|  | Evaluación.....   | 84        |
|  | Atención y participación en el aula, en su aprendizaje y en su entorno social .....                             | 84        |
|  | Colectivos y agentes implicados .....   | 84        |
| 4.   | Objetivos.....  | 85        |
| 4.1.   | Objetivos generales .....   | 85        |

|   |            |
|---|------------|
| 4.2. Objetivos específicos.....                                       | 85         |
| 5. Análisis de los objetivos .....                                    | 85         |
| 6. Metodología y desarrollo.....                                      | 87         |
| 6.1. Criterios metodológicos y actividades .....                      | 87         |
| 6.2. Cronograma.....  | 90         |
| 6.3. Participación, coordinación y toma de decisiones .....           | 92         |
| 6.4. Supervisión y evaluación .....                                   | 92         |
| 7. Evaluación de resultados del proyecto de innovación.....           | 93         |
| 8. Síntesis valorativa.....   | 94         |
| 8.1. Efectos en la mejora de la enseñanza y/o de la organización..... | 94         |
| 8.2. Puntos fuertes y puntos débiles de la innovación.....            | 94         |
| 8.3. Valoraciones finales .....                                       | 96         |
| <b>CONCLUSIONES Y REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>                | <b>97</b>  |
| 1. Reflexión final y una propuesta.....                               | 97         |
| 2. Referencias bibliográficas .....                                   | 98         |
| <b>ANEXO I.....</b>   | <b>102</b> |
| 1. Rúbrica de autoevaluación del proyecto de innovación .....         | 102        |

## INTRODUCCIÓN

A lo largo del presente Trabajo Fin de Máster, correspondiente al Máster Universitario en Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional de la Universidad de Oviedo, se intentará reflejar los conocimientos adquiridos a través de la formación teórica y práctica recibida para la especialidad de Formación y Orientación Laboral. El trabajo está estructurado en cuatro partes.

En la primera parte se realiza una reflexión crítica acerca de las diferentes actividades desarrolladas a lo largo del Máster. Esta, junto con las conclusiones, es la parte más subjetiva y personal de este trabajo, dedicada a un análisis de la experiencia y conocimientos desarrollados a través de la parte teórica y práctica del Máster y la vinculación entre ambas.

En la parte II se desarrolla una programación docente planteada para la asignatura de Formación y Orientación Laboral en un primer curso de un ciclo formativo de grado superior. En esta programación, se definirán elementos como los objetivos de la asignatura, los principios metodológicos que regirán el proceso de enseñanza-aprendizaje, los criterios e instrumentos para la evaluación del alumnado, y las acciones encaminadas a la atención a la diversidad en el aula. Para ello se tendrá en cuenta tanto los requisitos y directrices de la legislación vigente como las características del alumnado y los cambios sociales que han influido en la Formación Profesional actual.

Como propuesta de actividad se utiliza en la programación un proyecto de innovación docente que se desarrolla con más detalle en la parte III del presente trabajo. Se trata de una experiencia de aprendizaje-servicio que busca conectar los aprendizajes teóricos con la realidad, al tiempo que influye en un aumento de las relaciones escuela-comunidad mejorando ambos ámbitos.

Para finalizar se dedicará la parte IV a las conclusiones finales tras todo este proceso de aprendizaje y a las referencias empleadas para la redacción del trabajo.

## **PARTE I: FORMACIÓN TEÓRICO-PRÁCTICA**

En esta primera parte se llevará a cabo una reflexión crítica de la formación teórica y práctica recibida a lo largo del máster.

### **1. Reflexión crítica sobre la formación recibida**

En las siguientes líneas se analizará la formación recibida conectándola con los aprendizajes y se vinculará a la experiencia tanto profesional como la desarrollada en las prácticas realizadas en un IES.

#### **Aprendizaje y desarrollo de la personalidad**

En la docencia de cualquier asignatura se hace necesario, antes de ponerse al frente de un aula, tener claros los conocimientos de la asignatura que se va a impartir, así como dominar los contenidos mínimos recogidos en la legislación. Pero si se pretende conseguir que el alumnado adquiera un verdadero aprendizaje, además de lo anterior, es fundamental hacer que todos esos conocimientos y contenidos sean accesibles y motivadores.

En una clase de formación y orientación laboral el alumnado es muy heterogéneo. En cualquiera de estas aulas podríamos encontrar perfiles muy diferentes, a continuación se describen algunas de estas posibles situaciones: Luis viene desencantado del bachiller, poca motivación, baja autoestima y ningún interés por tu asignatura; Olaya que es de etnia gitana tiene dificultades con algunos conceptos básicos, por ejemplo no entiende bien cómo funciona el calendario cuando tiene que calcular un finiquito; Miguel tiene 40 años, lleva trabajando desde los 16 años en diferentes sitios, va sobrado en la práctica de la asignatura; Miriam tiene parálisis cerebral, escribe y se comunica a través del ordenador, además tiene apoyo en el aula en algunas clases; Anabel estudió derecho pero quería desarrollar algo más práctico y aquí esta....

Todas esas situaciones, y muchas más, son frecuentes en el aula y el/la docente debe contar con las herramientas pedagógicas pertinentes para enfrentarse a ellas y optimizar el proceso de enseñanza aprendizaje. Las asignaturas teóricas del Máster tienen, en buena medida, esa finalidad, como sucede, en primer lugar, con “Aprendizaje y desarrollo de la personalidad”, que es una materia básica para conseguir que los conocimientos y contenidos que se citaban al principio lleguen a todo el alumnado. La



importancia de ajustarse a las características evolutivas de los/as estudiantes, saber planificar, desarrollar y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje del alumnado adecuándolo a su nivel, utilizar metodologías didácticas centradas en los diferentes modelos de aprendizaje, adaptadas a la diversidad del alumnado, además sabiendo que sin motivación es muy difícil que se pueda aprender algo.

¿Qué motiva a mis alumnas y alumnos? ¿Cómo se puede estimular el esfuerzo que hagan y promover sus capacidades? Si surge un conflicto ¿Cómo se va a resolver? No es que se pueda responder a todas estas preguntas en unas pocas clases teóricas, pero sí que aportan el enfoque necesario con el que enfrentarse a ellas en un aula, buscando recursos y estrategias que vayan en la dirección adecuada.

### **Sociedad, familia y educación**

Esta asignatura se divide en dos partes, en la primera parte se imparten los conceptos necesarios para conocer las políticas de igualdad en la enseñanza secundaria y los Derechos Humanos y su función educativa y en la segunda parte se trata la estructura de las familias, los estilos educativos y las relaciones familia-escuela.

En cuanto a la primera parte, creo que es imprescindible trabajar, tal como se hizo en esta asignatura, el concepto de género. Aunque la igualdad, como tal, es más compleja que el género, los datos procedentes de los organismos internacionales, nos siguen recordando la centralidad del género en la defensa de los derechos humanos y, entre ellos, el derecho a la igualdad (Venegas, 2010). El profesorado, siguiendo las políticas de igualdad determinadas en las diferentes leyes educativas, debemos fomentar una educación para la igualdad, procurando romper con los obstáculos estructurales que siguen dificultando que mujeres y hombres ocupen los diferentes espacios sociales en condiciones de igualdad real. Esto adquiere especial relevancia en la asignatura de formación y orientación laboral por su conexión con el ámbito profesional, teniendo en cuenta realidades como la brecha salarial entre hombres y mujeres o el techo de cristal al que se enfrentan las mujeres en su vida laboral. Realidades que se deben hacer visibles y trabajar para reducir sus efectos en el futuro.

Por otra parte, trabajamos los derechos humanos. Si entendemos la educación, como un derecho humano, a través del cual se construyen caminos para el reconocimiento y práctica de los demás derechos, tendremos que tenerlo en cuenta en

nuestra labor docente, formando en el respeto a las diferencias y en el fomento de una ciudadanía activa de una sociedad democrática.

La segunda parte de la asignatura, en la que se trabajan las estructuras familiares, los estilos educativos y las relaciones escuela-familia, implica una reflexión necesaria. Nuestro alumnado, entendido desde una perspectiva sistémica forma parte de un entorno familiar por el que está fuertemente influido y que traspasa al ámbito escolar. La educación como medio para evitar la reproducción social de las desigualdades, debe prever cómo estas estructuras influyen en el acceso y éxito de la trayectoria escolar de los alumnos y alumnas.

En cuanto a las relaciones escuela-familia, si queremos conseguir una escuela democrática y participativa, las relaciones con las familias y la comunidad son fundamentales para que la escuela sea espacio de participación e interacción abierto a la ciudadanía.

### **Diseño y desarrollo del currículum**

A lo largo de esta asignatura se trabajaron conceptos sobre el currículum y la programación didáctica. Realizar esta parte más burocrática y documental del trabajo como docente es fundamental para una buena organización y planificación. Es una tarea difícil y pesada que, en muchas ocasiones, lleva mucho tiempo, especialmente si quieres realizarlo acorde a una metodología y diseño que se adapte a tu personalidad docente. Pero supone un trabajo de reflexión y de investigación que una vez hecho, servirá de guía para asegurar estar al día con los cambios sociales, las novedades pedagógicas y los principios del centro en el que te encuentres. Ayuda, además a una mejor preparación de los recursos y los materiales, lo cual facilita el trabajo para hacerlos accesibles y adaptados a la diversidad que está presente en las aulas.

Conocer el por qué es necesario hacer este trabajo, y además saber cómo es la normativa en cuanto a estructura y contenidos para hacer que este trabajo sea realmente eficaz y favorezca la coordinación me ha parecido muy interesante.

### **Tecnologías de la información y la comunicación**

En el momento en el que estamos viviendo, inmersos de lleno en los cambios sobrevenidos de la revolución de las tecnologías de la información y la comunicación, en una sociedad en la que la información aumenta de forma exponencial a través de las

redes, es necesario conocer, como docentes, la necesidad de ver esta realidad, de tenerla en cuenta y adoptar los cambios necesarios para educar personas autónomas, capaces de analizar la información, de escoger entre ella, de valorarla y de utilizarla. En esta asignatura se trabaja en esta vía, además de en el dilema de cómo utilizar estas herramientas en el aula, cual es el límite, y que ventajas e inconvenientes pueden aportar.

### **Innovación docente e iniciación a la investigación educativa**

Hace un tiempo una profesora presentaba la siguiente cuestión, ¿os dejaríais operar por un médico que estudió en el año 1950? Todo el alumnado presente respondió que por supuesto que no, que las técnicas en medicina han mejorado a lo largo de estos años y que lo que era lo último en 1950 ahora se había superado con creces. Ahora imaginemos la forma de dar clase en 1950 y en 2019, si tuviéramos que hacer un dibujo de esas dos clases ¿serían muy diferentes?

Al igual que otras ciencias, la docencia no puede quedarse estancada, la innovación y la investigación son necesarias para cualquier ciencia social que debe adaptarse a los cambios sociales y a las novedades en otros ámbitos, como la psicología o la sociología.

Aprender, como se hizo en esta asignatura, las vías para desarrollar y poner en práctica estas técnicas, suponen un reto y una responsabilidad que no se debe olvidar en el trabajo docente.

### **Procesos y contextos educativos**

Esta asignatura se divide en 4 bloques, que se comentarán a continuación de forma separada.

#### **Bloque 1. Características organizativas de las etapas y centros de secundaria**

Esta sección de la asignatura nos ayuda a situarnos en el contexto en el que vamos a desarrollar nuestro trabajo. Saber de dónde se parte y las características, documentos y normativas vigentes es básico en cualquier profesión, más en esta que conlleva una carga documental y normativa importante y que supone la base en la que apoyar la función docente.

## **Bloque 2. Interacción, comunicación y convivencia en el aula**

En este apartado de la asignatura se trabaja sobre las interacciones que se producen en el aula y cómo estas determinan el clima de convivencia. Las relaciones interpersonales entre el alumnado y las actitudes y conductas de la docente con éste, desempeñan un papel importante que afecta a los procesos tanto de aprendizaje, como de socialización. Según Ortega, Romera y Del Rey (2009) es la escuela el lugar donde el alumnado, a través de las múltiples experiencias relacionales que mantienen con su grupo de iguales y con los adultos del centro, tiene una oportunidad idónea para poner en práctica sus habilidades sociales.

El aprendizaje significativo está muy conectado con las emociones y la motivación. Procurar que el clima de clase sea favorecedor influye positivamente en estas variables.

## **Bloque 3. Tutoría y orientación educativa**

El aprendizaje es un proceso complejo en el que intervienen componentes personales y grupales. Trabajar estas cuestiones, así como las técnicas de meta aprendizaje (aprender a aprender) supone una base necesaria que es importante desarrollar de forma transversal en cualquier proceso de enseñanza-aprendizaje.

## **Bloque 4. Atención a la diversidad**

Vivimos en un mundo global, en el que la diversidad forma parte del día a día y por lo tanto está presente en nuestras aulas. La educación, como derecho, debe ser accesible a todas las personas, y es parte de la función docente velar por ello.

Si cambiamos el foco y entendemos la diversidad, no como una dificultad, sino como una oportunidad, encontramos en ella un recurso positivo en el aula que favorece el enriquecimiento y el aprendizaje.

## **Complementos a la Formación Disciplinar: Formación y Orientación Laboral**

En el Máster de Formación del profesorado, a la especialidad de formación y orientación laboral se accede a través de itinerarios muy diferentes. En mi clase del máster coincidimos personas que habían estudiado derecho o economía con psicólogas o trabajadoras sociales como es mi caso. Teníamos, por lo tanto, niveles diferentes de conocimientos sobre los contenidos de las materias correspondientes a la especialidad.

Esta asignatura nos ayudó a poner en común estos conocimientos y a trabajar los conceptos y contenidos fundamentales de la especialidad de formación y orientación laboral, así como su evolución y tendencia. Además, a través de una metodología activa y participativa, aprendimos técnicas de enseñanza de la asignatura que nos ayudaron a situarnos al frente de una clase y saber cómo desarrollar nuestra labor en el aula de forma adecuada al nivel y formación previa de nuestro alumnado, planificando, desarrollando y evaluando el proceso de enseñanza-aprendizaje.

### **Aprendizaje y enseñanza: Formación y orientación laboral**

Como ya se ha comentado en puntos anteriores, la parte documental y preparatoria en la profesión docente aporta las herramientas necesarias para desarrollar un trabajo de calidad, adaptado al contexto en el que nos situemos y acorde con los requisitos y medidas establecidos en la normativa vigente. En esta asignatura aprendimos a planificar una programación docente con los contenidos de los módulos de la especialidad en formación y orientación laboral. La programación docente es el mapa de ruta del profesorado a lo largo de las diferentes asignaturas, con ella se prepara la materia, se tiene en cuenta el contexto, la diversidad del alumnado y la metodología que más se adapta a tus criterios docentes y al alumnado. En la parte II de este trabajo se desarrolla una programación docente, inspirada en los aprendizajes desarrollados en esta asignatura.

### **Estrategias y recursos para la búsqueda activa de empleo**

Una parte de la asignatura de formación y orientación laboral, se basa precisamente en conocer y saber aplicar por parte del alumnado estrategias y recursos para la búsqueda activa de empleo. Es, en mi opinión, una de las partes más interesantes y útiles de esta asignatura, en la que los aprendizajes van a ponerse en práctica antes o después. Analizar, como se ha hecho en esta asignatura, las estrategias y recursos existentes actualmente y también la complejidad de un mercado de trabajo cambiante, así como lo es la sociedad en la que lo desarrollamos, son conceptos muy útiles que, si se trabajan de forma adecuada en el aula, pueden favorecer una mejora para el alumnado, no solo a nivel académico, sino también a nivel personal y social.

## **2. Reflexión crítica sobre las prácticas realizadas**

En este punto, me gustaría recorrer un camino a través de tres momentos, el primero mi experiencia previa y con ella las expectativas, intereses y miedos que acompañaban a mis ganas por desarrollar las practicas. En segundo lugar, el primer periodo de prácticas marcado por la observación y la revisión de documentación institucional, y como tercer punto la puesta en práctica de los conocimientos aprendidos.

### **Experiencia previa y expectativas**

Aunque en mi vida laboral no aparezcan muchos años cotizados, mi carpeta de contratos, nóminas, currículums, certificados de empresa y cartas de presentación ocupa un armario entero. Hace años que trabajo en el ámbito educativo, primero como intérprete de lengua de signos y actualmente combinando este empleo con el de monitora en el Programa de Refuerzo y Orientación Educativa (PROA), pero lo que realmente me llevó a realizar el Máster en Formación del Profesorado fue el interés por la formación y la orientación laboral. Ya he mencionado mi variada carpeta laboral, así me di cuenta de la importancia del empleo, no solo como medio de subsistencia, sino como elemento de logro e inserción social. Con esta certeza en mente estuve varios meses participando en la Fundación Mar de Niebla, en su proyecto de empleo, colaborando en la formación y orientación laboral de personas en búsqueda de empleo. Y tras esta experiencia ya estaba convencida, necesitaba formarme como docente en este ámbito para seguir desarrollando actuaciones en este camino.

Tras la parte teórica del máster que se ha desarrollado en el punto anterior, comenzaba mi periodo de prácticas. A pesar de mi experiencia previa, de conocer el entorno, las características y el modo de trabajo en un centro y de estar acostumbrada a enfrentarme a un aula, era la primera vez que lo iba a hacer como docente en la asignatura de formación y orientación laboral, dentro de la educación reglada y sujeta a una programación y contenidos mínimos con los que aún estaba familiarizándome.

### **Observación y revisión de documentación**

Por suerte, durante las primeras semanas de prácticas mi tarea principal fue la de observar y documentarme. La acogida la realizó el director del centro que me presentó al que iba a ser mi tutor de prácticas durante este periodo.

El tutor de prácticas del centro imparte clase en los cursos de 4º de ESO y en el primer curso del ciclo formativo de grado medio en Gestión Administrativa y el primer curso del ciclo de grado superior en Administración y Finanzas. Este primer momento de observación me dio una oportunidad única de observar las diferencias entre grupos y niveles educativos, así como la diversidad existente dentro de un centro, incluso dentro de un solo aula.

Estas primeras semanas revisamos además la documentación del centro, el Proyecto Educativo de Centro, la Programación General Anual y el Plan Integral de Convivencia. Estos documentos son una guía que desarrolla los valores, principios y líneas de actuación en el centro, así como los planes, proyectos programas y funciones de los diferentes miembros del instituto. También hablan de realidades: resultados, estadísticas, investigaciones...necesarias para entender el punto de partida. Para mí configuraron un mapa, situándome en ese punto de “usted se encuentra aquí” e indicándome, no un solo camino a seguir, sino las posibilidades dentro de las rutas a transitar dentro del centro.

También conocí durante estos primeros momentos otros departamentos, como el Departamento de Orientación. Yo ya había formado parte de Departamentos de Orientación como Intérprete de Lengua de Signos, pero situarme en el rol de docente me hizo plantearme nuevas dudas, y diferentes necesidades a las que había tenido hasta este momento. Una de mis mayores exigencias, quizá por mi formación previa, es que mis clases fueran accesibles y tuvieran en cuenta la diversidad. Así, aproveché esta visita al Departamento de Orientación para formular todas aquellas inquietudes que tenía en relación a su campo de actuación. Por suerte, la colaboración del Departamento de Orientación con los tutoras/as y docentes forma parte de sus funciones y, aunque hay pocos espacios de comunicación reglada para esta colaboración, conseguimos reunirnos varias veces para poner en común las necesidades y orientaciones necesarias para tener en cuenta la diversidad, la accesibilidad y poder dar así una atención más individualizada al alumnado.

Como último punto en este tramo del camino quiero hablar de la observación de la labor docente, tanto de mi tutor de prácticas como de otros profesores y profesoras de los que pude aprender durante estos meses. Esto me permitió adquirir un aprendizaje en el que no había pensado, mi tutor de prácticas utilizaba una metodología muy diferente

de las que yo he utilizado o planteado tanto en mi trabajo, como en la parte teórica del máster, y para mi sorpresa, con esa metodología las clases funcionaban muy bien, el alumnado aprendía y estaba contento con el profesor y los contenidos se ajustaban a las programaciones. Esto me enseñó que hay muchas formas de impartir docencia, diferentes metodologías, estrategias, recursos, técnicas docentes... y todas ellas pueden ser la adecuada si con ellas consigues adaptarte a tu alumnado y que se desarrollen los conocimientos necesarios para trabajar las diferentes asignaturas. Creo que, en ocasiones, las que llegamos nuevas a la docencia pensamos que la única forma de enseñar es a través de técnicas innovadoras, muy participativas que incluyan las nuevas tecnologías, sin olvidarnos de las nuevas técnicas docentes, aprendizaje servicio, por proyectos, gamificación en el aula.... Pero a veces la metodología adecuada es simplemente aquella que funciona con ese grupo.

### **Puesta en práctica**

En este punto llegaba el momento de ponerse al frente de un aula y decidir cómo y qué íbamos a trabajar. Y aquí viene la confusión, la primera, ponerse al frente de un aula implica facilitar y orientar, en un aula la protagonista no es la docente, sino el alumnado al que debe darse el protagonismo de su propio aprendizaje. En segundo lugar, la decisión de cómo y qué se trabaja en el aula no es una decisión subjetiva del profesorado, es importante recordar que estamos sujetos a una programación ya desarrollada, y unos contenidos mínimos que determinan el qué se tiene que enseñar, coincidan o no con los intereses del alumnado.

Y teniendo todo esto en cuenta, junto con lo aprendido en las asignaturas teóricas se plantea el reto, quieres que tu asignatura interese a tu alumnado y vean el valor que les puede aportar en su futuro profesional y personal. Hemos visto que se aprende desde la motivación y los conocimientos previos, y la pregunta que aparece en ese momento es cómo despertar esa chispa (motivación) en nuestro alumnado. Después de estos meses, no es que tenga una respuesta concreta y única, pero creo haber aprendido que una de las partes más importantes es la preparación, todo el trabajo que hay que hacer previamente a impartir una clase, ofrecer un material accesible y adecuado, indagar los niveles, intereses y dificultades de tu alumnado, buscar las estrategias y prácticas más adecuadas a ese grupo y aquella metodología que pueda funcionar mejor. Con todo este trabajo hecho, la puesta en práctica y desarrollo de la clase ya no es algo que dependa



únicamente de la docente, de hecho, tengo la convicción de que para que exista aprendizaje, una clase debe ser un sistema vivo, con cierta libertad para poder compartir, transmitir y crear conocimientos únicos y significativos en las personas que lo forman.

## PARTE II: PROGRAMACIÓN DOCENTE

### 1. Introducción

Mediante la presente programación didáctica se pretende planificar el **módulo de Formación y Orientación Laboral** (FOL), dentro del ciclo formativo de Grado Superior en Administración y Finanzas en un Instituto de educación secundaria del Principado de Asturias, desde el amparo jurídico de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE).

La programación contempla todos los elementos que integran el currículo e intenta proporcionar un proceso de enseñanza-aprendizaje programado desde la planificación, sistematización y reflexión de los todos elementos curriculares.

Finalmente, el módulo de FOL pretende que el alumnado adquiera y desarrolle aquellas capacidades y competencias necesarias para su incorporación al mercado de trabajo y para la mejora de su empleabilidad.

### 2. Justificación

*“La llamada está siendo atendida. Exactamente, 7.626 alumnos se han matriculado este curso — 1958 - 59 — en los centros oficiales y privados de **Formación Profesional Industrial de Madrid**. He aquí uno de los ángulos de la **gran revolución técnica y social** que viven nuestras ciudades en la hora presente: **educar humana y profesionalmente** a la juventud y proyectarla hacia la industria, al mismo ritmo con que se levantan **esas fábricas y talleres** que son la nueva estructura sobre la que va a apoyarse la vida española”. (Rodolfo Boeta, 1958, p.54)*

En la actualidad, la formación profesional en España dista mucho de sus orígenes, en los que el foco se ponía en una formación orientada a una industria creciente. El momento presente se caracteriza por una economía globalizada, pasada la era industrial podíamos decir que nos encontramos, no ya en una etapa postindustrial, sino en una era en la que las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información han cambiado por completo el panorama formativo y laboral. La flexibilidad y la formación a lo largo

de toda la vida son elementos claves en el desarrollo laboral y personal de cualquier persona.

Estos cambios han sido tenidos en cuenta en la política económica de la Unión Europea, que especifica como uno de los objetivos para el 2020 el incremento del nivel de formación y cualificación, reforzando y flexibilizando las enseñanzas de Formación Profesional (Comisión Europea, 2010). En el ámbito nacional se recogen estas directrices en el *Real Decreto 1147/2011*, por el que se establece la Ordenación General de la formación profesional, en el que se determina que la formación profesional debe ser un instrumento fundamental para avanzar hacia un nuevo modelo de crecimiento económico, como estrategia para conseguir una economía más sostenible capaz de renovar los sectores productivos tradicionales y abrirse camino hacia las nuevas actividades demandantes de empleo, estables y de calidad.

Desde este punto de vista, la Formación Profesional se define, según el artículo 1 del *RD 1147/2011*, como:

*“El conjunto de acciones formativas que tienen por objeto la cualificación de las personas para el desempeño de las diversas profesiones, para su empleabilidad y para la participación activa en la vida social, cultural y económica” (Real Decreto 1147/2011)*

Dichas acciones se regulan a través de la *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE)*, que establece un sistema compuesto por un conjunto de ciclos formativos organizados en módulos de diversa duración y cuyos contenidos se adecúan a los diferentes ámbitos profesionales. Estos títulos se integran en el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (Instituto Nacional de Cualificaciones, INCUAL), favoreciendo una oferta formativa de calidad, de acuerdo con las necesidades de cualificación del mercado laboral y las expectativas personales de promoción profesional.

Concretamente y refiriéndonos al Ciclo Formativo de Grado Superior en Administración y Finanzas en el que se desarrollará esta programación, se recogen las características principales relativas al módulo profesional de Formación y Orientación Laboral en la Tabla 1.

Tabla 1. Características del módulo profesional de Formación y Orientación Laboral en el Ciclo Formativo de Grado Superior en Administración y Finanzas.

|                            |   |
|----------------------------|---|
| <b>Módulo profesional</b>  | Formación y orientación laboral                                 |
| <b>Ciclo formativo</b>     | Ciclo Formativo de Grado Superior en Administración y Finanzas. |
| <b>Familia profesional</b> | Administración y gestión  |
| <b>Duración</b>            | 2.000 horas   |

**Fuente:** Adaptada del Real Decreto 1584/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas

Dentro de cada ciclo formativo de Formación Profesional, en virtud de lo estipulado en el *RD 1147/2011*, se encuentra el módulo profesional de Formación y Orientación Laboral. Este módulo de carácter transversal, se concibe para hacer efectivos los objetivos de empleabilidad y participación activa en la vida social, cultural y económica que se especifican en la definición de formación profesional.

Con ello, y a lo largo de 96 horas lectivas distribuidas en 3 horas semanales que se desarrollarán en el primer curso del Ciclo Formativo de Grado Superior en Administración y Finanzas, se trabajarán conceptos básicos para preparar al alumnado para su inserción en el mercado laboral, contribuyendo al mismo tiempo a su pleno desarrollo como ciudadanos y ciudadanas que participan en la sociedad de forma activa y democrática.

### 3. Referentes normativos

En nuestro caso, la guía para la elaboración de una programación didáctica viene determinada por la normativa específica que regula los asuntos en materia educativa. Para desarrollar este **marco de referencia** se debe prestar atención al funcionamiento del ordenamiento jurídico que indica el camino a seguir a través de los siguientes textos legales:

### 3.1. Constitución Española de 1978

Es la norma básica de nuestro ordenamiento jurídico a partir de la cual se construye la normativa del Estado. Además de tener un rango superior, es la norma que inspira al resto, siendo fuente y origen de todas las demás legislaciones.

Específicamente, en materia educativa, la Constitución determina, en su **artículo 27**, al **derecho a la educación de toda persona**, definiendo ésta como “el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales” (*Constitución Española, 1978*).

Desde 1978 se ha buscado, a través de los diferentes gobiernos, la forma más adecuada para hacer efectivo este derecho traduciéndose en la redacción e implantación de numerosas y diversas leyes educativas.

### 3.2. Principales leyes educativas

#### **Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.**

La sociedad actual ha evolucionado de manera rápida y sobresaliente en los últimos años, requiriendo de nuevos procedimientos que permitan garantizar el derecho a la educación tal y como exige la Constitución.

Con la *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE)* se pretenden sentar las bases que permitan hacer frente a los desafíos que presenta la educación española.

Determina como elemento central el principio fundamental de la calidad de la educación para todo el alumnado, en condiciones de equidad y con garantía de igualdad, expresándose para ello en tres principios fundamentales:

- Garantía de una educación de calidad a todos los ciudadanos de ambos sexos, en todos los niveles del sistema educativo.
- Colaboración todos los componentes de la comunidad educativa
- Compromiso con los objetivos educativos planteados por la Unión Europea para los próximos años.

Para desarrollarlos se partirá de un análisis de la situación de la acción educativa, proponiéndose también trabajar en consonancia con directrices como las que siguen:

- Entender la formación como un proceso permanente, que se desarrolla durante toda la vida
- Incrementar la flexibilidad del sistema educativo español para permitir el tránsito de la formación al trabajo y viceversa.
- Establecer mecanismos que permitan combinar objetivos y normas comunes con autonomía pedagógica y de gestión de centros

También en esta ley se hace referencia específica a la Formación Profesional concretando que se desarrolla a través de un conjunto de ciclos formativos de Grado Medio y de Grado Superior cuya finalidad es preparar a las alumnas y alumnos para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica.

En relación con lo expuesto, la programación didáctica incluida en el presente trabajo se realiza conforme a los principios, objetivos y demás normativa contenida en la LOE.

### **Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional**

Por su parte, esta ley opta por la **modernización del sistema educativo** para adecuarse a los **cambios y demandas del mercado laboral**. A través de ella se configura un **Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional** para posibilitar la integración de las distintas formas de certificación y acreditación de las competencias y de las cualificaciones profesionales.

Se favorece así, la homogeneización, a nivel nacional y europeo de los niveles de formación y acreditación profesional permitiendo el libre movimiento de los/as profesionales en el ámbito de la Comunidad Europea.

## **Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo**

En este caso, el presente Real Decreto viene a derogar el *Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre*, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

A grandes rasgos, plantea una reforma de largo alcance con el objetivo de conseguir una **mejora en la adaptación a las demandas de entorno socioeconómico**. Incluye novedades como los Programas de Cualificación Profesional Inicial, los cursos de especialización de los Ciclos Formativos, la ampliación de las posibilidades de acceder a los diferentes niveles de Formación Profesional o la flexibilización de la oferta formativa. Todo ello con el objetivo de conseguir una mejora en la adaptación a las demandas de entorno socioeconómico.

Además, se recogen en esta norma otras disposiciones en materia de Formación Profesional, como la oferta de ésta a distancia, la información y orientación profesional, la red de centros de formación profesional o la colaboración con el sistema universitario.

### **3.3. Leyes autonómicas**

#### **Real Decreto 147/2014, de 23 de diciembre, por el que se regula la orientación educativa y profesional en el Principado de Asturias.**

En otro orden de cosas, cabe reseñar que el presente decreto tiene por objeto definir y regular el **modelo de orientación educativa y profesional**, que incluye la orientación psicopedagógica, en el Principado de Asturias. Se pretende con ello que los centros docentes puedan dar una respuesta educativa inclusiva para que todo el alumnado disponga de las condiciones adecuadas para su educación.

### **3.4. Leyes reguladoras del Ciclo Formativo de Grado Superior en Administración y Finanzas**

**Real Decreto 1584/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas y se fijan sus enseñanzas mínimas.**

A través de este Real Decreto se establece y regula el título de Formación Profesional del sistema educativo de **Técnico Superior en Administración y Finanzas a nivel nacional**, así como también sus **enseñanzas mínimas**.

**Decreto 119/2013, de 11 de diciembre, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior de formación profesional en Administración y Finanzas.**

Por último, el presente Decreto desarrolla el *Real Decreto 1584/2011, de 4 de noviembre*, citado anteriormente, estableciendo el currículo del ciclo formativo de grado superior conducente al título de Técnica o Técnico Superior en Administración y Finanzas contextualizándolo a la idiosincrasia y realidad del Principado de Asturias.

### **3.5. Leyes para la prevención de violencia de género y atención a la diversidad**

**La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.**

A través de esta legislación, se pretende impulsar la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres a las políticas públicas; desarrollando, con un cierto alcance, políticas transversales de igualdad fundamentalmente en materia de educación, salud, bienestar social y formación del personal.

En la ley 2/2011 del Principado de Asturias, se recogen en sus artículos 14 a 18 una serie de medidas para garantizar la igualdad en el derecho a la educación de mujeres y hombres.



**Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.**

En esta ley se establecen los derechos y libertades de las personas extranjeras residentes en nuestro país, junto con una serie de medidas orientadas a promover la plena inclusión de estas personas en la sociedad. Se determina, de esta manera, que la Administración Pública desarrollará medidas específicas para favorecer su incorporación, garantizando en todo caso la escolarización en la edad obligatoria, el aprendizaje del conjunto de lenguas oficiales, y el acceso al empleo como factores esenciales de integración.

**Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.**

Este real decreto tiene por objeto garantizar la igualdad de oportunidades a través de una serie de principios como la promoción de la autonomía personal, la accesibilidad universal o la erradicación de toda forma de discriminación. Para ello establece un capítulo completo, el capítulo IV, sobre el derecho a la educación estableciendo que las personas con discapacidad tienen derecho a una educación inclusiva, de calidad y gratuita, en igualdad de condiciones con las demás y que corresponde a las administraciones educativas asegurar un sistema educativo inclusivo en todos los niveles educativos

En el Principado de Asturias se cuenta con un conjunto legislativo propio en esta materia, destacando el Decreto 66/2007, de 14 de junio, por el que se regula la admisión del alumnado en centros docentes no universitarios públicos y privados concertados del Principado de Asturias, y la Resolución de 19 de febrero de 2014, de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, por la que se aprueba el procedimiento de admisión del alumnado en centros docentes no universitarios públicos y privados concertados del Principado de Asturias. Así como el Decreto 147/2014, de 23 de diciembre, por el que se regula la orientación educativa y profesional en el Principado de Asturias, define lo que ha de entenderse por servicios especializados de orientación educativa y profesional, determinando su estructura y funciones.

## **4. Condiciones iniciales: entorno socio-comunitario, contexto del centro y del grupo**

### **4.1. Contexto socio-comunitario**

Para desarrollar este apartado se utilizarán datos recogidos en el Proyecto Educativo del Centro (PEC) del IES.

El centro de educación secundaria, en el cual, he desarrollado mis prácticas está ubicado en la **zona oeste de Gijón** que engloba los barrios de La Calzada, Tremañes, Jove y Monteana.

La Calzada y Tremañes son barrios históricamente obreros que crecieron durante los años 60 debido al aumento de la actividad industrial. **La Calzada** es el núcleo principal de población con un censo oficial de 24,886 habitantes, más una población flotante no censada que se calcula en unas 15.000 personas (Padrón Municipal de 1 enero de 2015).

Jove se organiza en pequeños núcleos aislados de casas como las zonas de Portuarios o Pescadores, su actividad es similar a la de La Calzada. Por su parte, el poblado de Monteana, en la parroquia de Fresno y a 6 km. de Gijón, nació en los años 80 como residencia de obreros para Uninsa (ahora Arcelor-Mittal), con 250 viviendas y unos 800 habitantes.

Se puede decir que es un barrio obrero, de gran tradición asociativa y reivindicativa, más en el pasado que ahora, pero en el que sus habitantes siguen desarrollando un fuerte sentido de pertenencia al barrio que es perceptible en todas las edades y grupos de habitantes.

La **participación social** se manifiesta en el tejido asociativo que va desde las asociaciones de vecinos o plataformas ciudadanas hasta entidades sociales como la fundación Mar de Niebla o la fundación del Secretariado Gitano. El centro más representativo donde confluyen las actividades culturales y asociativas del barrio es **El Ateneo de La Calzada**, un edificio de cinco plantas, con teatro, biblioteca pública, local de exposiciones, radio y locales para muchas asociaciones, entre ellas la de vecinos.

En estos momentos, el barrio está bien dotado de servicios, espacios lúdicos y de esparcimiento, con una urbanización moderna y en crecimiento. En el entorno inmediato

del centro se halla una piscina pública, con pistas de tenis y frontón; un polideportivo, un campo de entrenamiento de un club de rugby, un centro de salud, una estación de tren, paradas de autobús, un centro comercial y de ocio y también un centro de empresas con el que el I.E.S. mantiene una estrecha relación ya que el alumnado de F.P. lo visita cada curso y en el que, además, pueden realizar la Formación en Centros de Trabajo; también hay un centro de Formación Ocupacional gestionado por los sindicatos mayoritarios.

Es también característico el respeto y aprecio de la escuela como institución, de modo que la gente de empresas, negocios y talleres responde muy positivamente ante peticiones de ayuda y colaboración.

El Instituto participa activamente en el movimiento de promoción de la calidad y defensa de la escuela pública de la zona oeste; se relaciona con los centros de Educación Primaria de la zona en la campaña anual de escolarización a través del Programa de incorporación de Primaria a Secundaria, y contribuye a fomentar la reflexión y participación en los problemas del barrio.

#### **4.2. Descripción del centro**

El centro se inauguró en octubre de 1984 como centro de Formación Profesional iniciándose con las especialidades de Electrónica y Fontanería.

#### **Oferta formativa**

En la actualidad, en el I.E.S. se imparten los cuatro cursos de Educación Secundaria Obligatoria, los dos de Bachillerato (con las modalidades Ciencia y Tecnología y Humanidades y Ciencias Sociales) y los Ciclos Formativos de Formación Profesional de Gestión Administrativa, de grado medio y de Administración y Finanzas, de grado superior.

#### **Organización del centro**

El centro está formado por cuatro edificios.

- El edificio principal: Aularios 1 (planta baja), 2 (primera planta) y 3 (segunda planta)
- El edificio que originalmente albergaba el C.P. Lope de Vega: Aularios 4 (planta baja) y 5 (primera planta).
- El edificio de talleres: Aulario 6

- El gimnasio: Aulario 7

También se utiliza el Pabellón Municipal de Deportes. El uso de las aulas, en general, es por “materia” si bien se está pasando en el caso de 1º a 3º de ESO, a un uso “aula-grupo” para la mayoría de las materias, con el fin de vincular el grupo a un aula y su cuidado responsable.

### **Personal docente y no docente**

El profesorado en el IES tiene una plantilla de 66 profesores y profesoras. Más del 85% de profesorado se encuentra en situación de destino definitivo. La mayoría del profesorado son profesoras (en torno a los 2/3 del total) y la media de edad está situada en torno a los 45 años.

Durante el curso 2018/2019 el personal no docente que trabaja en el Centro se distribuye entre personal de administración y servicios, que suman un total de 9 personas, el personal de limpieza y una auxiliar educativa.

### **4.3. Características del alumnado**

En este curso 2018/2019 hay matriculados en el Centro un total de 531 alumnos y alumnas. De esos 531 alumnos, un 67% estaría matriculado en la ESO, un 11% en Bachillerato y un 22% en FP.

El alumnado del centro ha ido disminuyendo a lo largo de los últimos diez años. De los más de 1000 matriculados hace unos 12 años, se ha pasado a un tercio actualmente. Esto tiene que relación con la caída de la natalidad, pero también con la concesión hace unos años de un curso más por nivel de ESO al instituto vecino, lo que se notó inmediatamente con la reducción de un grupo por nivel en el IES.

En relación al **alumnado**, y centrándonos en los alumnos y alumnas que optan por las enseñanzas de **Formación Profesional**, los/as jóvenes persiguen obtener un título profesional que los capacite para el mundo profesional y escogen este centro porque posee dichas enseñanzas, aunque el factor de comodidad de acceso y cercanía a sus domicilios puede ser importante en su elección.

Más de la mitad del alumnado que cursa estudios profesionales procede del barrio de La Calzada, es decir, son alumnos y alumnas que cursaron estudios en el centro o en el IES Feijoo.

También es muy significativo el número de alumnos y alumnas que pertenecen al Concejo de Carreño debido fundamentalmente a la cercanía del centro y la buena red de comunicaciones que existe con esta zona. También acude alumnado de Oviedo considerando la ubicación y proximidad de la estación de ferrocarril al centro desde la capital.

Asimismo, es significativo el porcentaje de alumnos y alumnas inmigrantes, que tanto en Grado Medio como en Grado Superior oscila entre el 10%-15%, en función del curso académico. Su procedencia mayoritariamente es centro y sudamericana y, en menor medida rumana.

El rendimiento académico del alumnado suele ser satisfactoriamente positivo en el ciclo de Grado Superior, sin problemas de conflictos ni de disciplina. Mientras que, en el ciclo de grado medio, los rendimientos se reducen considerablemente ya que el historial académico de este alumnado presenta lagunas y deficiencias que, en muchos casos, les dificulta el seguimiento de las clases. Ello contribuye a que algunos/as alumnos/as abandonen a lo largo del primer trimestre estas enseñanzas con la finalidad de encontrar trabajos (frecuentemente de escasa cualificación) o, en otros casos, inscribirse en enseñanzas de otro tipo: Formación Ocupacional, Escuelas Taller...

Con carácter general el alumnado presenta interés por la profesión elegida y por incorporarse al mercado laboral para obtener independencia económica de sus familias. Prácticamente la totalidad del alumnado es mayor de edad, siendo mayoritario el de sexo femenino.

La heterogeneidad del alumnado, característica hasta la fecha, aumenta con la presencia en las aulas de un incremento en los alumnos que poseen experiencia laboral más o menos amplia, así como otro tipo de estudios o formación reglada y no reglada, que emplean los momentos de desempleo y parón en la actividad económica para completar y ampliar sus estudios.

Conviven en el aula alumnos y alumnas de reciente titulación, carentes de experiencia laboral previa, que desconocen los extremos de las relaciones laborales, sin

competencias profesionales y escaso hábito de estudio; junto a estos se presentan alumnos procedentes del sistema educativo anterior (EGB, BUP, COU), con otros estudios previos, (otros Ciclos Formativos...) y experiencia profesional heterogénea, conviviendo de esta manera personas con distintos niveles de madurez, conocimientos y hábitos de trabajo.

#### **4.4. Contexto del grupo clase**

Como ya se mencionó, el grupo para el que se realiza esta Programación Didáctica es el de primer curso del Ciclo Formativo de Grado Superior en Administración y Finanzas, y específicamente para el Módulo de Formación y Orientación Laboral. Este grupo cuenta con 20 alumnos/as, aproximadamente un total de 14 alumnos/as asisten a las clases con mayor asiduidad, 4 tienen la asignatura convalidada y los 2 restantes no acuden a clase.

El alumnado es muy heterogéneo con edades comprendidas, entre los 20 y los 37 años. La procedencia de los alumnos es diversa de acuerdo al contexto educativo. Varios proceden de Ciclos Formativos de Grado Medio, otros en cambio, se matriculan una vez obtenido el título en Bachillerato.

### **5. Competencias**

En la llamada “Sociedad del conocimiento” en la que el principal motor de cambio es la información, es insuficiente conceder relevancia únicamente al saber. En un contexto en el que los procesos son cada vez más flexibles y los cambios tecnológicos más rápidos, se hace imprescindible, tal y como lo expresa la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el desempeño de tres capacidades básicas: innovación, para predecir y enfrentar los cambios; adaptación, para adecuarse a las transformaciones tecnológicas y del mercado; y aprendizaje, como proceso continuo y sistemático (Cariola y Quiroz, 1997).

Haciendo referencia a estas capacidades se propone la siguiente definición de competencia, a saber:

“La capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada, combinando habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y

de comportamientos que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz.” (OCDE, 2007).

Ante este panorama se hace necesario, fomentar, como se recoge en el informe de la UNESCO (1996), una **enseñanza basada en competencias**, a través de la cual se logre “aprender a conocer”, “aprender a hacer”, “aprender a ser” y “aprender a convivir”.

La legislación existente en materia educativa plantea una forma de trabajo por competencias que se concretan en el marco legislativo específico en cada caso. Así, y en relación con el Ciclo Formativo de Grado Superior en Administración y Finanzas, se clasifican dichas competencias en generales, por un lado, y profesionales, personales y sociales, por otro.

Con ello, en lo que respecta a la **competencia general del Ciclo Formativo al que se refiere esta programación**, ésta se concreta en el artículo 4 del *Real Decreto 1584/2011, de 4 de noviembre*, disponiendo que:

“La competencia general de este título consiste en organizar y ejecutar las operaciones de gestión y administración en los procesos comerciales, laborales, contables, fiscales y financieros de una empresa pública o privada, aplicando la normativa vigente y los protocolos de gestión de calidad, gestionando la información, asegurando la satisfacción del cliente y/o usuario y actuando según las normas de prevención de riesgos laborales y protección medioambiental”

Por otro lado, las **competencias profesionales, personales y sociales** de este título son las que se relacionan a continuación, resaltando en negrita aquellas más estrechamente relacionadas con el módulo de Formación y Orientación Laboral:

- a) Tramitar documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información de la empresa.
- b) Elaborar documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas.
- c) Detectar necesidades administrativas o de gestión de la empresa de diversos tipos, a partir del análisis de la información disponible y del entorno.
- d) Proponer líneas de actuación encaminadas a mejorar la eficiencia de los procesos administrativos en los que interviene.

- e) Clasificar, registrar y archivar comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos en la empresa.
- f) Gestionar los procesos de tramitación administrativa empresarial en relación a las áreas comercial, financiera, contable y fiscal, con una visión integradora de las mismas.
- g) Realizar la gestión contable y fiscal de la empresa, según los procesos y procedimientos administrativos, aplicando la normativa vigente y en condiciones de seguridad y calidad.
- h) Supervisar la gestión de tesorería, la captación de recursos financieros y el estudio de viabilidad de proyectos de inversión, siguiendo las normas y protocolos establecidos.
- i) Aplicar los procesos administrativos establecidos en la selección, contratación, formación y desarrollo de los Recursos Humanos, ajustándose a la normativa vigente y a la política empresarial.
- j) Organizar y supervisar la gestión administrativa de personal de la empresa, ajustándose a la normativa laboral vigente y a los protocolos establecidos.
- k) Realizar la gestión administrativa de los procesos comerciales, llevando a cabo las tareas de documentación y las actividades de negociación con proveedores, y de asesoramiento y relación con el cliente.
- l) Atender a los clientes/usuarios en el ámbito administrativo y comercial asegurando los niveles de calidad establecidos y ajustándose a criterios éticos y de imagen de la empresa/institución.
- m) Tramitar y realizar la gestión administrativa en la presentación de documentos en diferentes organismos y administraciones públicas, en plazo y forma requeridos.
- n) Adaptarse a las nuevas situaciones laborales, manteniendo actualizados los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación y los recursos existentes en el aprendizaje a lo largo de la vida y utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.**



- o) Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo.**
- p) Organizar y coordinar equipos de trabajo con responsabilidad, supervisando el desarrollo del mismo, manteniendo relaciones fluidas y asumiendo el liderazgo, así como aportando soluciones a los conflictos grupales que se presenten.**
- q) Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.**
- r) Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales, de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa.**
- s) Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de “diseño para todos”, en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios.**
- t) Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional con sentido de la responsabilidad social.**
- u) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.**

## **6. Objetivos**

Como se ha visto en los puntos anteriores, nos encontramos en una “Sociedad del conocimiento” en la que el aprendizaje a lo largo de la vida se hace fundamental. Ante una sociedad marcada por cambios continuos, en una producción exponencial de

información, las personas requieren de una formación que les permita adaptarse a los nuevos entornos en un mundo global y cambiante.

La metodología tradicional proponía un sistema de transmisión de la información de los conocimientos del docente a un alumnado que representaba un papel de mero receptor. Esta metodología de verdades absolutas queda obsoleta ante esta nueva realidad. La construcción del conocimiento es clave para adaptarse a los nuevos escenarios que exigen una revisión y adecuación constante.

La *LOE (2006)*, propone, en este sentido, la redacción de los objetivos generales en función de un paradigma constructivista (Piaget, 1970), en el que el alumnado es el principal protagonista de su aprendizaje y el docente actúa como mediador promoviendo el desarrollo y el crecimiento personal de aquellos/as, favoreciendo con ello un aprendizaje significativo.

De esta forma, se redactan los objetivos del *Ciclo Formativo de Grado Superior en Administración y Finanzas* que aparecen reflejados en el *Real Decreto 1394/2007* y el *Decreto 102/2008*. A continuación, y comenzando por los objetivos generales, se resaltan en negrita aquellos que tienen una relación más estrecha con el módulo de Formación y Orientación Laboral, para el que se propone esta programación. Por tanto, los objetivos generales son:

- a) Analizar y confeccionar los documentos o comunicaciones que se utilizan en la empresa, identificando la tipología de los mismos y su finalidad, para gestionarlos.
- b) Analizar los documentos o comunicaciones que se utilizan en la empresa reconociendo su estructura, elementos y características para elaborarlos.
- c) Identificar y seleccionar las expresiones de lengua inglesa, propias de la empresa, para elaborar documentos y comunicaciones.
- d) Analizar las posibilidades de las aplicaciones y equipos informáticos, relacionándolas con su empleo más eficaz en el tratamiento de la información para elaborar documentos y comunicaciones.
- e) Analizar la información disponible para detectar necesidades relacionadas con la gestión empresarial.

- f) Organizar las tareas administrativas de las áreas funcionales de la empresa para proponer líneas de actuación y mejora.
- g) Identificar las técnicas y parámetros que determinan las empresas para clasificar, registrar y archivar comunicaciones y documentos.
- h) Reconocer la interrelación entre las áreas comercial, financiera, contable y fiscal para gestionar los procesos de gestión empresarial de forma integrada.
- i) Interpretar la normativa y metodología aplicable para realizar la gestión contable y fiscal.
- j) Elaborar informes sobre los parámetros de viabilidad de una empresa, reconocer los productos financieros y los proveedores de los mismos, y analizar los métodos de cálculo financieros para supervisar la gestión de tesorería, la captación de recursos financieros y el estudio de viabilidad de proyectos de inversión.
- k) Preparar la documentación, así como las actuaciones que se deben desarrollar, interpretando la política de la empresa para aplicar los procesos administrativos establecidos en la selección, contratación, formación y desarrollo de los recursos humanos.
- l) Reconocer la normativa legal, las técnicas asociadas y los protocolos relacionados con el departamento de recursos humanos, analizando la problemática laboral y la documentación derivada, para organizar y supervisar la gestión administrativa del personal de la empresa.
- m) Identificar la normativa vigente, realizar cálculos, seleccionar datos, cumplimentar documentos y reconocer las técnicas y procedimientos de negociación con proveedores y de asesoramiento a clientes, para realizar la gestión administrativa de los procesos comerciales.
- n) Reconocer las técnicas de atención al cliente/usuario, adecuándolas a cada caso y analizando los protocolos de calidad e imagen empresarial o institucional para desempeñar las actividades relacionadas. Identificar modelos, plazos y requisitos para tramitar y realizar la gestión administrativa en la presentación de documentos en organismos y administraciones públicas

- o) Analizar y utilizar los recursos y oportunidades de aprendizaje relacionados con la evolución científica, tecnológica y organizativa del sector y las tecnologías de la información y la comunicación, para mantener el espíritu de actualización y adaptarse a nuevas situaciones laborales y personales.**
- p) Desarrollar la creatividad y el espíritu de innovación para responder a los retos que se presentan en los procesos y en la organización del trabajo y de la vida personal.**
- q) Tomar decisiones de forma fundamentada, analizando las variables implicadas, integrando saberes de distinto ámbito y aceptando los riesgos y la posibilidad de equivocación en las mismas, para afrontar y resolver distintas situaciones, problemas o contingencias.**
- r) Desarrollar técnicas de liderazgo, motivación, supervisión y comunicación en contextos de trabajo en grupo, para facilitar la organización y coordinación de equipos de trabajo.**
- s) Aplicar estrategias y técnicas de comunicación, adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, a la finalidad y a las características de los receptores, para asegurar la eficacia en los procesos de comunicación.**
- t) Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención personal y colectiva, de acuerdo con la normativa aplicable en los procesos de trabajo, para garantizar entornos seguros.**
- u) Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias, para dar respuesta a la accesibilidad universal y al “diseño para todos”.**
- v) Identificar y aplicar parámetros de calidad en los trabajos y actividades realizados en el proceso de aprendizaje, para valorar la cultura de la evaluación y de la calidad y ser capaces de supervisar y mejorar procedimientos de gestión de calidad.**
- w) Utilizar procedimientos relacionados con la cultura emprendedora, empresarial y de iniciativa profesional, para realizar la gestión básica de una pequeña empresa o emprender un trabajo.**

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

Tal y como se observa en la redacción de estas metas didácticas, se busca un aprendizaje basado prioritariamente en las competencias y en el aprendizaje autónomo más que, en la memorización y los contenidos conceptuales, buscando con ello el desarrollo de un aprendizaje significativo a través de sus tres vertientes: cognoscitiva, afectiva y procedimental. Estas áreas serán tenidas en cuenta al relacionar estos objetivos con los contenidos de aprendizaje y criterios de evaluación, que se incluirán en las páginas posteriores.

## **7. Criterios de selección, determinación y secuenciación de contenidos: estructuración de bloques temáticos y unidades didácticas**

Siguiendo el paradigma constructivista, en el que se ampara la presente programación didáctica, se pueden definir los contenidos como aquellas herramientas o instrumentos necesarios para alcanzar unas determinadas capacidades o competencias.

Como se ha especificado en puntos anteriores se busca el desarrollo de un aprendizaje significativo a través de sus tres vertientes: cognoscitiva, afectiva y procedimental. Como veíamos en el epígrafe de las competencias ya no basta sólo con saber, en la sociedad actual se hace necesaria una educación en la que las personas a través del proceso enseñanza-aprendizaje adquieran conocimientos que les permitan “saber”, “saber hacer” y “saber ser”. Para ello, se seleccionarán y determinarán los contenidos siguiendo la clasificación dada por M.D. Merrill (1983) y recogida en 1986 por César Coll que establece dicha clasificación en tres grandes grupos según sean contenidos **conceptuales**, contenidos **procedimentales** o en contenidos **actitudinales**.

A través de esta clasificación relacionaremos cada unidad didáctica con contenidos que con que consistirán en “saber”(conceptuales) como pudieran ser el conocimiento de una definición o un principio, en contenidos que impliquen “saber hacer” (procedimentales) centrados en el conocimiento de ciertas destrezas, métodos o habilidades concretas y, finalmente, en contenidos que desarrollen el “saber ser”

(actitudinales) como pudieran ser la adquisición o interiorización de determinados hábitos, valores o conductas.

Los contenidos del módulo de Formación y Orientación Laboral vienen establecidos en *el Decreto 119/2013*, constituyendo éstos el conjunto del saber relativo a la titulación.

Los contenidos que a continuación se detallan son aquellos que se consideran más adecuados para la adquisición de las competencias necesarias, según el modelo constructivista y siguiendo criterios de validez, significatividad y adecuación a las competencias del alumnado y al contexto en el que se desarrolla esta programación.

La presente programación se estructurará en unidades didácticas en función del objetivo que se pretenda alcanzar, relacionando éstos con los resultados de aprendizaje, con los contenidos propiamente dichos y con sus criterios de evaluación.

A continuación, se representan las catorce unidades didácticas contenidas en la presente programación en formato de tabla.

Tabla 2

| UNIDAD 1: EL CONOCIMIENTO DE UNO MISMO Y DEL MERCADO |  |  |
|--|--|--|
| <b>Objetivos</b>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprender el funcionamiento del mercado laboral, así como identificar sus principales componentes e indicadores.</li> <li>• Conocer la estructura de la Formación Profesional en España.</li> <li>• Analizar las diferentes opciones académicas y profesionales que existen al finalizar un Ciclo Formativo.</li> <li>• Identificar las capacidades, aptitudes, actitudes e intereses requeridos para la actividad profesional.</li> <li>• Realizar y valorar positivamente la realización de un proyecto profesional como instrumento clave para alcanzar tus objetivos profesionales</li> </ul>                          |  |
| <b>Contenidos</b>                                    | Conceptuales   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La formación profesional.</li> <li>• Definición y análisis del sector profesional del técnico superior en Administración y Finanzas</li> <li>• El objetivo profesional y plan de acción.</li> <li>• El mercado de trabajo en el sector en el Principado de Asturias.</li> <li>• Análisis de la oferta y la demanda.</li> <li>• El proceso de toma de decisiones en la elección profesional y la búsqueda de empleo</li> </ul>   |
|  | Procedimentales  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.</li> <li>• Proceso de búsqueda de empleo en empresas del sector.</li> <li>• Identificación de los itinerarios formativos relacionados con el título de Técnico Superior en Administración y Finanzas: situación actual, evolución y perspectivas de futuro del sector.</li> <li>• Diseño de un proyecto profesional realista y motivador que permita identificar el tipo de empleo para el que se puede ser más adecuado.</li> <li>• Establecer el objetivo profesional que mejor se adapte a tu proyecto profesional y los medios para alcanzarlo</li> </ul> |
|  | Actitudinales  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas.</li> <li>• Predisposición para el conocimiento de las capacidades y habilidades propias</li> <li>• Respeto por la elección profesional de los demás.</li> <li>• Valoración positiva del esfuerzo personal para la consecución de objetivos profesionales</li> </ul>  |
| <b>Resultados de aprendizaje</b>                     | <p>Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.</p>  |  |
| <b>Criterios de evaluación</b>                       | <ul style="list-style-type: none"> <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 determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.</li> <li>• Se han identificado los itinerarios formativo-profesionales relacionados con el perfil profesional.</li> <li>• Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.</li> </ul> |  |

Tabla 3

| UNIDAD 2: LA BÚSQUEDA DE EMPLEO  |  |   |
|----------------------------------|--|---|
| <b>Objetivos</b>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar y valorar las oportunidades de aprendizaje y empleo, analizando las ofertas y demandas del mercado laboral para mejorar su empleabilidad.</li> <li>• Determinar 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>• Identificar los principales yacimientos de empleo y demandas de inserción laboral.</li> <li>• Conocer las características del autoempleo y cómo se aplican en el sector del título profesional.</li> <li>• Valorar el trabajo en la Administración Pública como salida profesional</li> </ul>  |   |
| <b>Contenidos</b>                | Conceptuales   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• El mercado de trabajo en el sector en el Principado de Asturias. Análisis de la oferta y la demanda.</li> <li>• El proceso de búsqueda activa de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas del sector.</li> <li>• Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo, con especial atención a la búsqueda de empleo en Internet.</li> <li>• El empleo público. La oferta pública de empleo estatal y autonómico.</li> <li>• El Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias: el Observatorio de las Ocupaciones y el portal de empleo Trabajastur.</li> <li>• Los nuevos yacimientos de empleo.</li> <li>• El autoempleo como fórmula de inserción laboral.</li> <li>• Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa. La red Eures.</li> </ul> |
|                                  | Procedimentales  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento del mercado de trabajo del sector.</li> <li>• Localización e interpretación de las ofertas de trabajo</li> <li>• Búsqueda de ofertas de trabajo y manejo de fuentes de información: uso de nuevas tecnologías de la Información y la Comunicación</li> <li>• Elaboración del currículum vitae y de la carta de presentación.</li> <li>• Preparación de diferentes tipos de entrevistas</li> <li>• Aplicación de las diversas técnicas de búsqueda de empleo</li> </ul>  |
|                                  | Actitudinales  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actitud emprendedora y creativa para adaptarse a las propias necesidades y aspiraciones</li> <li>• Interés hacia el uso de las herramientas principales de búsqueda de empleo</li> <li>• Actitud e interés por enfrentarse a los procesos de selección.</li> <li>• Cuidado en la presentación y en la estructuración de los escritos (cartas, currículos, pruebas, etc)</li> <li>• Valoración del empleo público como salida laboral.</li> </ul>   |
| <b>Resultados de aprendizaje</b> | <p>Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.</p>  |   |
| <b>Criterios de evaluación</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <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 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> <li>• Se han identificado los principales yacimientos de empleo y demandas de inserción laboral.</li> </ul> |   |



Tabla 4

| UNIDAD 3: RELACIONES LABORALES   |  |  |
|----------------------------------|--|--|
| <b>Objetivos</b>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocer sus derechos y deberes como agente activo de la sociedad para el ejercicio de una ciudadanía democrática.</li> <li>• Identificar los conceptos básicos del derecho del trabajo</li> <li>• Identificar y relacionar las fuentes del Derecho laboral.</li> <li>• Distinguir los principales organismos, profesionales y entidades que intervienen en las relaciones entre el empresariado y los trabajadores y trabajadoras y desarrollan competencias en esta materia</li> </ul> |  |
| <b>Contenidos</b>                | Conceptuales   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• El derecho del trabajo y las relaciones laborales</li> <li>• Derechos y deberes derivados de la relación laboral</li> <li>• Las fuentes del derecho del trabajo: nacionales e internacionales.</li> <li>• Principios de aplicación del derecho laboral</li> </ul>   |
|                                  | Procedimentales  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Búsqueda, consulta e interpretación de la legislación laboral: uso de nuevas tecnologías de la Información y la Comunicación</li> <li>• Sistematización de los principales derechos y deberes de los trabajadores.</li> <li>• Distinción entre relaciones laborales y otro tipo de relaciones que no lo son.</li> </ul>   |
|                                  | Actitudinales  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés por conocer las disposiciones legales que rigen la vida laboral.</li> <li>• Asunción del deber de cumplimiento de la normativa laboral.</li> <li>• Predisposición a la consulta de la normativa legal y a su utilización.</li> <li>• Reflexión de cómo la situación laboral actual es fruto de la lucha de los trabajadores por mejorar las condiciones de vida a lo largo de la historia.</li> </ul> |
| <b>Resultados de aprendizaje</b> | Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.  |  |
| <b>Criterios de evaluación</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.</li> <li>• Se han determinado los elementos de la relación laboral y los derechos y obligaciones derivados de la misma.</li> <li>• Se han distinguido los principales organismos, profesionales y entidades que intervienen en las relaciones entre el empresariado y los trabajadores y las trabajadoras y desarrollan competencias en la materia.</li> </ul>   |  |

Tabla 5

**UNIDAD 4: RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO: EL CONTRATO**

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>Objetivos</b></p>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprender los elementos básicos del contrato de trabajo</li> <li>• Clasificar las principales modalidades de contratación</li> <li>• Identificar las ventajas y el tipo de contrato adecuado para cada caso y las posibles circunstancias personales que den lugar a discriminaciones</li> <li>• Identificar las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.</li> <li>• Analizar la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal.</li> </ul> |   |
| <p><b>Contenidos</b></p>                | <p>Conceptuales</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• El contrato de trabajo y la capacidad para contratar.</li> <li>• Requisitos del contrato de trabajo: objeto, forma y duración.</li> <li>• Modalidades de contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.</li> <li>• Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT)</li> </ul>   |
|   | <p>Procedimentales</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de la relación individual</li> <li>• Definición y análisis de las características y los elementos esenciales de los contratos de trabajo.</li> <li>• Resolución de casos prácticos sobre la contratación más adecuada a diferentes hipótesis de necesidades.</li> <li>• Comprensión acerca del funcionamiento de las ETT y sus ventajas y desventajas para la búsqueda de oportunidades de empleo.</li> </ul> |
|   | <p>Actitudinales</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de la relación individual</li> <li>• Definición y análisis de las características y los elementos esenciales de los contratos de trabajo.</li> <li>• Resolución de casos prácticos sobre la contratación más adecuada a diferentes hipótesis de necesidades.</li> <li>• Comprensión acerca del funcionamiento de las ETT y sus ventajas y desventajas para la búsqueda de oportunidades de empleo.</li> </ul> |
| <p><b>Resultados de aprendizaje</b></p> | <p>Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.</p>  |   |
| <p><b>Criterios de evaluación</b></p>   | <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 han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.</li> <li>• Se ha analizado la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal.</li> </ul>  |   |

Tabla 6

**UNIDAD 5: MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p><b>Objetivos</b></p>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar y diferenciar los tipos de modificaciones de contrato que puede realizar el empresario/a</li> <li>• Distinguir y conocer las causas y consecuencias de las formas de suspensión del contrato laboral.</li> <li>• Conocer las diferentes formas de extinción contractual</li> <li>• Conocer el procedimiento de actuación del trabajador/a en caso de extinción.</li> </ul> |  |
| <p><b>Contenidos</b></p>                | <p>Conceptuales</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo</li> <li>• El finiquito o liquidación de haberes</li> </ul>  |
|   | <p>Procedimentales</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación y diferenciación de las causas y procedimientos de modificación del contrato</li> <li>• Identificación de las causas de despido.</li> <li>• Consulta de la normativa estatutaria sobre los contenidos expuestos.</li> <li>• Análisis de los derechos de los trabajadores en caso de movilidad, suspensión o extinción de su contrato.</li> <li>• Consulta del convenio colectivo sectorial sobre las circunstancias expuestas en la unidad.</li> <li>• Cálculo de la indemnización por extinción del contrato de trabajo.</li> <li>• Análisis del procedimiento de cara a impugnar un despido</li> </ul> |
|   | <p>Actitudinales</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento de los cauces legales previstos como la mejor forma de resolver conflictos laborales.</li> <li>• Concienciarse de que las condiciones de trabajo pueden modificarse.</li> <li>• Predisposición a la consulta de la normativa legal y a su utilización.</li> <li>• Valoración de las funciones que la Administración e instituciones públicas realizan para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral</li> <li>• Preocupación por las causas socioeconómicas y personales que conllevan los despidos.</li> </ul>   |
| <p><b>Resultados de aprendizaje</b></p> | <p>Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.</p>  |  |
| <p><b>Criterios de evaluación</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.</li> </ul>   |  |

Tabla 7

**UNIDAD 6: CONDICIONES DE TRABAJO, JORNADA LABORAL Y SALARIO**

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p><b>Objetivos</b></p>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprender el concepto de jornada laboral.</li> <li>• Diferenciar las distintas modalidades de jornada.</li> <li>• Conocer las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.</li> <li>• Identificar las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo en el marco legal que regula el desempeño profesional del sector.</li> <li>• Reconocer los descansos y permisos laborales instaurados por la ley.</li> <li>• Identificar y comprender los diferentes elementos de una nómina.</li> </ul>  |  |
| <p><b>Contenidos</b></p>                | <p>Conceptuales</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La jornada de trabajo. Duración. Limitaciones. Horas extraordinarias.</li> <li>• Descansos y festivos.</li> <li>• El recibo de salarios o nómina</li> <li>• El Salario Mínimo Interprofesional</li> <li>• Vacaciones y permisos.</li> <li>• Medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida familiar y laboral.</li> <li>• Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad y descentralización laboral</li> </ul>   |
|   | <p>Procedimentales</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de los descansos y calendario laboral según el convenio.</li> <li>• Cálculo del recibo de salarios.</li> <li>• Análisis de las distintas jornadas</li> <li>• Comparativa sobre lo recogido en el convenio colectivo y lo mínimo establecido en el Estatuto de los Trabajadores</li> <li>• Identificación los derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores.</li> <li>• Análisis de nóminas de trabajadores del sector</li> </ul>   |
|   | <p>Actitudinales</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración de la importancia del trato igualitario y no discriminatorio en las relaciones de trabajo.</li> <li>• Valoración las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.</li> <li>• Reconocimiento de la importancia que tiene la regulación de la jornada de trabajo y su evolución a lo largo del tiempo.</li> <li>• Predisposición a la consulta de la normativa legal y su utilización en relación a la jornada de trabajo, los periodos de descanso, las horas extraordinarias y las vacaciones.</li> </ul> |
| <p><b>Resultados de aprendizaje</b></p> | <p>Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.</p>   |  |
| <p><b>Criterios de evaluación</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.</li> <li>• Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.</li> <li>• Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector relacionado con el título de Técnico Superior en Administración y Finanzas.</li> <li>• Se ha analizado el recibo de salarios identificando los principales elementos que lo integran y se ha realizado la liquidación en supuestos prácticos sencillos.</li> </ul> |  |

Tabla 8

**UNIDAD 7: LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p><b>Objetivos</b></p>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocer sus derechos y deberes como agente activo de la sociedad para el ejercicio de una ciudadanía democrática.</li> <li>• Identificar las diferentes formas de representación de los trabajadores en el mundo laboral.</li> <li>• Analizar los principales aspectos de los convenios colectivos del sector de Administración y Finanzas</li> <li>• Analizar las distintas medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de los conflictos.</li> </ul>  |   |
| <p><b>Contenidos</b></p>                | <p>Conceptuales</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La representación de los trabajadores y las trabajadoras y la negociación colectiva.</li> <li>• Representación colectiva unitaria y sindical.</li> <li>• El convenio colectivo.</li> <li>• Los conflictos colectivos.</li> </ul>   |
|   | <p>Procedimentales</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento en la Constitución y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical del derecho de la ciudadanía a la sindicación y del contenido de libertad sindical.</li> <li>• Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del Técnico Superior en Administración y Finanzas.</li> <li>• Identificación de las asociaciones empresariales.</li> <li>• Análisis y reconocimiento de las distintas vías de solución a los conflictos colectivos</li> <li>• Comparación de cláusulas salariales en convenios del mismo sector y en distinto ámbito geográfico.</li> <li>• Reconocimiento de los órganos legitimados para la negociación colectiva.</li> </ul> |
|   | <p>Actitudinales</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexión de cómo la situación laboral es fruto de la lucha de los trabajadores por mejorar las condiciones de vida a lo largo de la historia.</li> <li>• Valoración de la importancia de la representación sindical en la empresa y en los procesos de negociación colectiva.</li> <li>• Reconocimiento a la Constitución y a la Ley Orgánica de Libertad Sindical</li> <li>• Respeto a los cauces legales previstos, como la mejor manera de resolver conflictos laborales.</li> </ul>   |
| <p><b>Resultados de aprendizaje</b></p> | <p>Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo</p>  |   |
| <p><b>Criterios de evaluación</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se han distinguido los principales organismos, profesionales 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 analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.</li> <li>• Se han identificado las formas de representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras y los procedimientos de negociación colectiva.</li> <li>• Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector relacionado con el título de Técnico Superior en Administración y Finanzas.</li> </ul> |   |

Tabla 9

| UNIDAD 8: SEGURIDAD SOCIAL Y DESEMPLEO |   |              |   |                 |  |               |   |
|--|---|--------------|---|-----------------|--|---------------|---|
| <b>Objetivos</b>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valorar el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía.</li> <li>• Identificar los regímenes existentes en el sistema de la Seguridad Social, con especial atención al Régimen General</li> <li>• Enumerar las diversas contingencias que cubre el sistema de la Seguridad Social.</li> <li>• Identificar las obligaciones del empresariado y las personas trabajadoras dentro del sistema de la Seguridad Social.</li> <li>• Identificar en un supuesto sencillo las bases de cotización de una persona trabajadora y las cuotas correspondientes a trabajadores/as y empresariado.</li> <li>• Realizar el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.</li> <li>• Realizar el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por incapacidad temporal en supuestos prácticos sencillos.</li> </ul>  |              |   |                 |  |               |   |
| <b>Contenidos</b>                      | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #f4a460; vertical-align: middle; width: 20%;">Conceptuales</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura del sistema de la Seguridad Social.</li> <li>• Situaciones protegibles por desempleo.</li> <li>• Determinación de las principales obligaciones del empresariado y las personas trabajadoras en materia de Seguridad Social.</li> <li>• Regímenes del Sistema de la Seguridad Social. El régimen general.</li> <li>• Prestaciones de la Seguridad Social, con especial referencia a la Incapacidad Temporal y al Desempleo.</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f4a460; vertical-align: middle;">Procedimentales</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación del sistema de Seguridad Social.</li> <li>• Análisis de los distintos regímenes de la Seguridad Social.</li> <li>• Observación de los datos de afiliación a la Seguridad Social por sectores</li> <li>• Análisis de los requisitos para ser beneficiario y cálculo de las diferentes prestaciones de la Seguridad Social, con especial referencia a la Incapacidad Temporal y al Desempleo.</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f4a460; vertical-align: middle;">Actitudinales</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración del sistema de la Seguridad Social como mecanismo de justicia distributiva social.</li> <li>• Interés por conocer las situaciones que cubren las prestaciones de la Seguridad Social.</li> <li>• Actitud crítica ante las situaciones de fraude en relación al sistema de Seguridad social.</li> <li>• Interés por la mejora de las prestaciones de la Seguridad Social.</li> </ul> </td> </tr> </table> | Conceptuales | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura del sistema de la Seguridad Social.</li> <li>• Situaciones protegibles por desempleo.</li> <li>• Determinación de las principales obligaciones del empresariado y las personas trabajadoras en materia de Seguridad Social.</li> <li>• Regímenes del Sistema de la Seguridad Social. El régimen general.</li> <li>• Prestaciones de la Seguridad Social, con especial referencia a la Incapacidad Temporal y al Desempleo.</li> </ul> | Procedimentales | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación del sistema de Seguridad Social.</li> <li>• Análisis de los distintos regímenes de la Seguridad Social.</li> <li>• Observación de los datos de afiliación a la Seguridad Social por sectores</li> <li>• Análisis de los requisitos para ser beneficiario y cálculo de las diferentes prestaciones de la Seguridad Social, con especial referencia a la Incapacidad Temporal y al Desempleo.</li> </ul> | Actitudinales | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración del sistema de la Seguridad Social como mecanismo de justicia distributiva social.</li> <li>• Interés por conocer las situaciones que cubren las prestaciones de la Seguridad Social.</li> <li>• Actitud crítica ante las situaciones de fraude en relación al sistema de Seguridad social.</li> <li>• Interés por la mejora de las prestaciones de la Seguridad Social.</li> </ul> |
| Conceptuales                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura del sistema de la Seguridad Social.</li> <li>• Situaciones protegibles por desempleo.</li> <li>• Determinación de las principales obligaciones del empresariado y las personas trabajadoras en materia de Seguridad Social.</li> <li>• Regímenes del Sistema de la Seguridad Social. El régimen general.</li> <li>• Prestaciones de la Seguridad Social, con especial referencia a la Incapacidad Temporal y al Desempleo.</li> </ul>   |              |   |                 |  |               |   |
| Procedimentales                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación del sistema de Seguridad Social.</li> <li>• Análisis de los distintos regímenes de la Seguridad Social.</li> <li>• Observación de los datos de afiliación a la Seguridad Social por sectores</li> <li>• Análisis de los requisitos para ser beneficiario y cálculo de las diferentes prestaciones de la Seguridad Social, con especial referencia a la Incapacidad Temporal y al Desempleo.</li> </ul>  |              |   |                 |  |               |   |
| Actitudinales                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración del sistema de la Seguridad Social como mecanismo de justicia distributiva social.</li> <li>• Interés por conocer las situaciones que cubren las prestaciones de la Seguridad Social.</li> <li>• Actitud crítica ante las situaciones de fraude en relación al sistema de Seguridad social.</li> <li>• Interés por la mejora de las prestaciones de la Seguridad Social.</li> </ul>   |              |   |                 |  |               |   |
| <b>Resultados de aprendizaje</b>       | <p>Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.</p>  |              |   |                 |  |               |   |
| <b>Criterios de evaluación</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.</li> <li>• Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.</li> <li>• Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de Seguridad Social, con especial atención al régimen general</li> <li>• Se han identificado las obligaciones del empresariado y los trabajadores y las trabajadoras dentro del sistema de Seguridad Social.</li> <li>• 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.</li> <li>• Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos.</li> <li>• Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos</li> </ul>  |              |   |                 |  |               |   |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>sencillos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.</li> <li>• Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por incapacidad temporal en supuestos prácticos sencillos.</li> </ul> |
|--|---|

Tabla 10

| <b>UNIDAD 9: EQUIPOS DE TRABAJO</b> |   |   |
|-------------------------------------|---|---|
| <b>Objetivos</b>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valorar las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo.</li> <li>• Identificar los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.</li> <li>• Determinar las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.</li> <li>• Valorar positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo y la aplicación de técnicas de dinamización de equipos</li> </ul>  |   |
| <b>Contenidos</b>                   | Conceptuales  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipos en el sector de la administración según las funciones que desempeñan.</li> <li>• La participación en el equipo de trabajo.</li> <li>• Los equipos de trabajo. Ventajas e inconvenientes.</li> <li>• La comunicación en los equipos de trabajo.</li> <li>• La inteligencia emocional.</li> <li>• Equipos de trabajo eficaces e ineficaces</li> </ul>  |
|                                     | Procedimentales   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de las ventajas e inconvenientes de los equipos de trabajo.</li> <li>• Organización de un grupo para el trabajo en equipo.</li> <li>• Análisis de los distintos roles en los equipos de trabajo.</li> <li>• Descripción de los roles individuales y su forma de integración en el equipo.</li> <li>• Aplicación de técnicas para la dinamización de grupos a un equipo de trabajo, eligiendo la más adecuada en función del tamaño del grupo y la tipología de sus componentes</li> </ul> |
|                                     | Actitudinales   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo para la eficacia de la organización.</li> <li>• Predisposición para trabajar en equipo.</li> <li>• Actitud tolerante frente a los distintos roles y opiniones en los equipos de trabajo.</li> <li>• Búsqueda y puesta en común de conocimientos e ideas.</li> </ul>  |
| <b>Resultados de aprendizaje</b>    | <p>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 los posibles conflictos.</p>   |   |
| <b>Criterios de evaluación</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se han valorado las ventajas del 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 de un equipo y la aplicación de técnicas de dinamización de equipos.</li> </ul> |   |

Tabla 11

**UNIDAD 10: LOS CONFLICTOS DE TRABAJO Y SU NEGOCIACIÓN**

|                                  |  |  |
|----------------------------------|--|--|
| <b>Objetivos</b>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer el concepto del conflicto.</li> <li>• Identificar los tipos de conflicto y sus características.</li> <li>• Valorar la importancia de la negociación y mediación como método de resolución de conflictos.</li> <li>• Conocer y comprender las distintas fases de un proceso de negociación y mediación.</li> <li>• Aplicar los métodos de resolución de conflictos más adecuados a cada situación</li> </ul> |  |
| <b>Contenidos</b>                | Conceptuales   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflicto: características, fuentes y etapas.</li> <li>• Métodos y técnicas para la resolución o supresión del conflicto.</li> <li>• Fases y comportamientos-tipo en un proceso de negociación.</li> </ul>  |
|                                  | Procedimentales  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de las causas que pueden generar conflictos.</li> <li>• Análisis las de situaciones de conflicto, concluyendo en cada una la manera más adecuada de resolución</li> <li>• Determinación de las fases del proceso negociador y mediador.</li> <li>• Análisis de los diferentes tipos de negociación.</li> <li>• Análisis del proceso de mediación.</li> <li>• Aplicación de las estrategias y tácticas adecuadas a cada negociación y mediación.</li> </ul> |
|                                  | Actitudinales  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración de la negociación y mediación como medio para resolver los conflictos.</li> <li>• Actitud positiva para la resolución de conflictos con una actitud pacífica y negociadora.</li> <li>• Respeto a las opiniones ajenas y contrarias.</li> </ul>   |
| <b>Resultados de aprendizaje</b> | <p>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 los posibles conflictos.</p>  |  |
| <b>Criterios de evaluación</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.</li> <li>• Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.</li> <li>• Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto.</li> <li>• Se han reconocido las fases de una negociación y se han identificado los comportamientos-tipo.</li> </ul>  |  |



Tabla 11

**UNIDAD 11: SALUD LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO**

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p><b>Objetivos</b></p>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Clasificar y describir los tipos de daños profesionales según los riesgos que los generen con especial referencia a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y relacionarlos con el título de Técnico en Administración y Finanzas</li> <li>• Valorar la importancia de trabajar en condiciones de seguridad para evitar riesgos que afecten a nuestra salud.</li> <li>• Establecer el marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>• Identificar los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales y sus competencias.</li> <li>• Identificar las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>• Determinar los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>• Valorar la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.</li> </ul>  |  |
| <p><b>Contenidos</b></p>                | <p>Conceptuales</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinación de los posibles daños a la salud de las personas trabajadoras que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</li> <li>• Conceptos básicos de la 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>• Referentes normativos y Organismos públicos en materia de Prevención de Riesgos Laborales a nivel estatal y autonómico.</li> </ul> |
|   | <p>Procedimentales</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de la relación entre la salud y el trabajo.</li> <li>• Manejo de los conceptos básicos en materia de prevención laboral.</li> <li>• Análisis de la jurisprudencia sobre responsabilidad por accidentes de trabajo.</li> <li>• Reflexión sobre las principales enfermedades profesionales del sector de actividad del alumno relacionándolas con el agente que las produce.</li> <li>• Utilización de la normativa aplicable en materia de riesgos laborales.</li> </ul>  |
|   | <p>Actitudinales</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración de la relación entre trabajo y salud.</li> <li>• Sensibilidad del trabajador/a hacia el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>• Reflexión sobre la importancia de la salud en sus tres dimensiones: física, psíquica y social.</li> <li>• Valoración de la prevención de riesgos laborales como un bien común de todos los trabajadores y trabajadoras.</li> </ul>  |
| <p><b>Resultados de aprendizaje</b></p> | <p>Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.</p>  |  |
| <p><b>Criterios de evaluación</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.</li> <li>• Se han relacionado las condiciones laborales con la salud de las personas trabajadoras.</li> <li>• Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del título correspondiente.</li> <li>• 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.</li> <li>• Se ha identificado el marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>• Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>• Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales y sus competencias.</li> </ul> |  |

Tabla 13

**UNIDAD 12: RIESGOS LABORALES**

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p><b>Objetivos</b></p>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Definir 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.</li> <li>Analizar el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.</li> </ul>  |  |
| <p><b>Contenidos</b></p>                | <p>Conceptuales</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Riesgos específicos en los centros de trabajo.</li> <li>Principios de prevención.</li> <li>Determinación de las medidas de prevención y protección individual y colectiva.</li> </ul>   |
|   | <p>Procedimentales</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinación y análisis de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva. Especial mención al sector de la titulación.</li> <li>Análisis de factores de riesgo.</li> <li>Análisis de riesgos ligados a las condiciones de seguridad.</li> <li>Análisis de riesgos ligados a las condiciones ambientales.</li> <li>Análisis de riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psico-sociales.</li> <li>Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa: Señalización de seguridad.</li> </ul> |
|   | <p>Actitudinales</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Concienciación y valoración en la evaluación de los riesgos del puesto de trabajo.</li> <li>Aceptación y respeto de las medidas de prevención y protección de riesgos laborales.</li> <li>Mostrar interés por un uso correcto de material de protección y dispositivos de seguridad.</li> <li>Reconocimiento de la importancia del uso de equipos de protección individual para evitar accidentes de trabajo.</li> </ul>  |
| <p><b>Resultados de aprendizaje</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.</li> <li>Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico superior en Administración y Finanzas.</li> </ul>   |  |
| <p><b>Criterios de evaluación</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.</li> <li>Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo.</li> <li>Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.</li> <li>Se han definido las técnicas de prevención y de protección individual y colectiva que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.</li> <li>Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.</li> </ul> |  |

Tabla 14

**UNIDAD 13: GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA**

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p><b>Objetivos</b></p>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar los riesgos laborales.</li> <li>• Identificar y comprender los elementos que conforman la gestión de la prevención.</li> <li>• Conocer y diferenciar las diferentes formas de organizar la prevención en la empresa.</li> <li>• Conocer y analizar la representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención.</li> <li>• Conocer los componentes esenciales del plan de autoprotección de la empresa, así como analizar los protocolos de actuación en caso de emergencia</li> <li>• Definir los principios y requisitos para la vigilancia de la salud de los trabajadores.</li> </ul>  |   |
| <p><b>Contenidos</b></p>                | <p>Conceptuales</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <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>• Planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo.</li> <li>• Las técnicas de prevención de riesgos laborales y la investigación de accidentes de trabajo. Recogida y análisis de documentación.</li> <li>• Vigilancia de la salud de trabajadores y trabajadoras.</li> <li>• Formación e información a trabajadores y trabajadoras.</li> </ul> |
|   | <p>Procedimentales</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de un plan de emergencia en una “pyme”.</li> <li>• Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa: Protocolos de actuación ante una situación de emergencia.</li> <li>• Distinción entre las distintas formas de organización y gestión de la prevención en la empresa.</li> <li>• Análisis de un Plan de Prevención.</li> <li>• Evaluación de un Plan de Autoprotección.</li> </ul>   |
|   | <p>Actitudinales</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concienciación sobre la prevención de riesgos en la empresa y la evaluación de riesgos.</li> <li>• Valoración de la importancia de la aplicación de las medidas de prevención y protección en la empresa</li> <li>• Interés en colaborar en la gestión y organización de la prevención en la empresa.</li> <li>• Concienciación y respeto a lo establecido en los planes de prevención y autoprotección de la empresa.</li> </ul>  |
| <p><b>Resultados de aprendizaje</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.</li> <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> <li>• Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico superior en Administración y Finanzas.</li> </ul>  |   |
| <p><b>Criterios de evaluación</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <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 ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones que se deben realizar en caso de emergencia.</li> <li>• Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional de Técnico Superior en Administración y Finanzas.</li> <li>• Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de una empresa del sector.</li> <li>• Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del personal y su importancia como medida de prevención.</li> </ul> |   |

Tabla 15

| UNIDAD 14: PRIMEROS AUXILIOS     |  |
|----------------------------------|--|
| <b>Objetivos</b>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valorar y reconocer la importancia del conocimiento de las técnicas de primeros auxilios en caso de accidente.</li> <li>• Aplicar eficazmente el Soporte Vital básico.</li> <li>• Identificar y aplicar de manera adecuada las técnicas básicas de primeros auxilios en el lugar del accidente</li> </ul>   |
| <b>Contenidos</b>                | <p>Conceptuales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto de primeros auxilios.</li> <li>• Técnicas de primeros auxilios.</li> <li>• Clasificación y traslado de los heridos. El triaje.</li> <li>• El botiquín y el desfibrilador</li> </ul>  |
|                                  | <p>Procedimentales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento y aplicación de primeros auxilios en diferentes situaciones de riesgo para la salud del personal trabajador.</li> <li>• Identificación y valoración de los heridos.</li> <li>• Aplicación eficaz de las medias de traslado de heridos.</li> <li>• Aplicación de Soporte Vital Básico.</li> </ul>  |
|                                  | <p>Actitudinales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés en el conocimiento de nociones sobre primeros auxilios</li> <li>• Valoración de la importancia del conocimiento de primeros auxilios en la empresa.</li> <li>• Predisposición para actuar y auxiliar en caso de accidente laboral.</li> </ul>  |
| <b>Resultados de aprendizaje</b> | <p>Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del Técnico Superior en Administración y Finanzas.</p>  |
| <b>Criterios de evaluación</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <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 personas heridas y de prioridad de intervención en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.</li> <li>• 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.</li> </ul> |

## 8. Temporización

En atención a lo establecido por el *Decreto 119/2013*, la duración del módulo de Formación y Orientación Laboral será de **96 horas lectivas**.

Así mismo, se establece que dicha carga lectiva será repartida al 50% entre cada unidad formativa incluida en el módulo. Estas unidades formativas son:

- Relaciones laborales y búsqueda de empleo
- Prevención de riesgos laborales

Cabe destacar en este punto, que en el Principado de Asturias se produce una modificación a esta carga lectiva. A través de la colaboración de la Dirección General de Políticas Educativas, Ordenación Académica y Formación Profesional del Principado de Asturias con el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL) se establece el llamado “**Pasaporte a la seguridad**” que será obtenido por el alumnado a través de la dedicación de 50 horas a la formación en un Nivel Básico en Prevención de Riesgos Laborales. Este documento certifica que su titular ha superado un Nivel Básico en Prevención de Riesgos Laborales y está preparado para desempeñar las funciones preventivas previstas en *el artículo 35 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero*, por el que se aprueba el *Reglamento de los Servicios de Prevención*. Así se dedicarán 50 horas a la Unidad formativa de Prevención de Riesgos Laborales y 48 horas a la Unidad formativa de Relaciones laborales y búsqueda de empleo.

Finalmente cabe señalar que en esta programación didáctica se ha decidido asignar 30 horas de trabajo lectivo en primer trimestre, 38 horas lectivas en el segundo trimestre y 28 horas lectivas en el tercer trimestre. Este reparto contiene las 96 horas mínimas establecidas en la legislación, y se adaptará a la duración y criterios del centro en cada curso escolar. El curso 2018-2019, las horas de formación y orientación laboral exceden el mínimo de 96 horas, en casos como este las horas excedentes se utilizarán para reforzar contenidos en las unidades didácticas que tienen menos sesiones y para ampliar el repaso. A continuación, se presenta la distribución temporal en atención al número de sesiones, unidades formativas y unidades didácticas.

**Tabla 16.** Temporización propuesta para módulo de Formación y Orientación Laboral  
Fuente: Elaboración propia

| Trimestre                    | Unidad formativa                          | Unidad didáctica   | Sesiones  |
|------------------------------|---|--|---|
| 1°                           |   | UNIDAD 0: Presentación de la asignatura y metodología de trabajo       | 3   |
|                              | Relaciones laborales y búsqueda de empleo | UNIDAD 1: El conocimiento de uno mismo y del mercado                   | 4   |
|                              |   | UNIDAD 2: La búsqueda de empleo  | 5   |
|                              |   | UNIDAD 3: Relaciones laborales   | 3   |
|                              |   | UNIDAD 4: Relación individual de trabajo: el contrato                  | 5   |
|                              |   | UNIDAD 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo | 6   |
|                              |   | UNIDAD 6: Condiciones de trabajo, jornada laboral y salario            | 4   |
| 2°                           | Relaciones laborales y búsqueda de empleo | UNIDAD 7: Las relaciones colectivas de trabajo                         | 5   |
|                              |   | UNIDAD 8: Seguridad social y desempleo                                 | 5   |
|                              |   | UNIDAD 9: Equipos de trabajo   | 3   |
|                              |   | UNIDAD 10: Los conflictos de trabajo y su negociación                  | 3   |
|                              | Prevención de riesgos laborales           | UNIDAD 11: Salud laboral y condiciones de trabajo                      | 10  |
|                              |   | UNIDAD 12: Riesgos laborales   | 12  |
|                              | 3°  | Prevención de riesgos laborales  | UNIDAD 13: Gestión de la prevención en la empresa |
| UNIDAD 14: Primeros auxilios |   |  | 12  |
|                              |   | UNIDAD 15: Repaso y finalización de la asignatura                      | 2   |

Fuente: Elaboración propia

## 9. Metodología

La palabra método proviene del griego: “*meta*” (objetivo) y “*odos*” (camino, o forma de hacer algo). Así podríamos decir que la metodología sería algo así como un camino o una guía que nos orientará a la hora de alcanzar los objetivos planteados.

Se entiende de esta manera que la metodología no será algo rígido e inflexible, sino que servirá de orientación, siempre teniendo en cuenta que, al igual que las condiciones del terreno nos pueden llevar a cambiar de ruta, en el caso de una programación como esta, las necesidades del alumnado y el desarrollo a lo largo de la asignatura determinarán la necesidad de ajustar esta metodología a las características concretas del contexto en el que nos encontremos.

### 9.1. Principios pedagógicos

Como se observaba en puntos anteriores, la metodología tradicional proponía un sistema de transmisión de la información de los conocimientos del docente a un alumnado que representaba un papel de mero receptor. Esta metodología queda obsoleta en esta “Sociedad del conocimiento” que se caracteriza por cambios continuos y una producción exponencial de información. El/la docente deja de ser aquel que tiene las respuestas a todas las preguntas, el conocimiento se comparte, se construye y se difunde a través de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Los centros educativos en general y especialmente aquellos en los que se imparte formación profesional no pueden estar al margen de esta realidad, y deben facilitar que el alumnado aprenda a adaptarse a los nuevos entornos en un mundo global y cambiante.

Teniendo esto en cuenta se proponen los siguientes principios pedagógicos:

Por un lado, abandonar el método memorístico o repetitivo y adoptar una metodología que se apoye en la teoría del **aprendizaje significativo** propuesta por Ausubel (1963). Esta teoría defiende que el aprendizaje pasa por la comprensión, es decir que el alumnado pueda apoyar y conectar los nuevos conocimientos en aquello que ya sabe. Se tomará, por tanto, como punto de partida el nivel inicial del alumnado, adaptando, en la medida de lo posible, el proceso de enseñanza-aprendizaje al mismo.

Por otra parte, siguiendo la teoría constructivista planteada en puntos anteriores, se propone un sistema de enseñanza-aprendizaje en el que el **alumnado sea el protagonista de su propio aprendizaje**. El aula pasa a ser un espacio en el que los

conocimientos se comparten y se construyen entre todos y todas. Para ello se seguirán las siguientes técnicas:

- **Metodología activa, participativa y democrática:** que potencie la implicación del alumnado en su propio aprendizaje.
- **Motivación al aprendizaje:** Tanto estudiantes como profesorado serán protagonistas en este proceso, el cual es fundamental en la metodología que se propone. La motivación al aprendizaje descrita por Alonso (1991) requiere que el alumnado desarrolle un verdadero gusto por la actividad y comprenda su utilidad
- **Aprendizaje entre iguales (*peer learning*):** Consistente en transformar la idea de que el profesor/a enseña y el alumnado aprende por la de que el profesor/a aprende y enseña y el alumnado enseña y aprende. Aceptamos así que el alumnado posee iniciativa, conocimientos y habilidades que serán útiles en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- **Docente como mediador de conocimientos:** El/la docente no será ya el guardián de la sabiduría que decide que conocimientos comparte y cuáles no. Se sustituye este papel por el de facilitador/a de aprendizajes en el alumnado, proporcionándoles las herramientas que les permitan alcanzar el conocimiento y construirlo por sí mismos.

Por último, como hemos visto, conectar los aprendizajes con la realidad será premisa necesaria para la adaptación del alumnado a los nuevos entornos tanto académicos como laborales. Se buscará, de esta manera, promover la **funcionalidad del aprendizaje** fomentando la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos y orientando en la medida de lo posible estos conocimientos hacia el ámbito laboral. Se plantea el desarrollo de un aprendizaje en el que el alumnado observe la utilidad de lo aprendido y atendiendo a este principio se contextualizarán los contenidos y actividades con el campo o sector de la titulación, situando los conocimientos en el entorno más próximo al alumnado posible.

En definitiva, con el empleo de éstas metodologías lo que se pretende es enseñar al alumnado a aprender de una manera autónoma, crítica, tolerante y responsable, fomentando la capacidad del alumnado de **“aprender a aprender”**.



## 9.2. Estrategias y técnicas docentes

Las estrategias y técnicas docentes que se exponen a continuación tienen su apoyo en los principios pedagógicos expresados en el apartado anterior.

Siguiendo los principios constructivistas, para que exista un aprendizaje significativo se hace necesaria la implicación del alumnado en el aula, se buscará crear conocimiento entre todos y todas y desarrollar las capacidades y los contenidos desde un aprendizaje entre iguales en el que el/la docente actuará como mediador/a permitiendo al alumnado establecer relaciones entre los conocimientos y experiencias que ya tienen y los nuevos contenidos a trabajar.

Como se ha visto, el conocimiento no se considerará propiedad de una persona, ni de un grupo, sino que se entiende que vivimos en una sociedad de la información donde el conocimiento se construye y se comparte entre todas las personas, por ello se plantea una metodología innovadora que consistirá en trabajar en tres niveles: individual, grupal y comunitario.

Así en cada nivel se utilizarán diversas estrategias y técnicas docentes buscando siempre un aprendizaje significativo, como ya se ha señalado, siendo dichas estrategias las siguientes:

- **Trabajo grupal:** Cada unidad didáctica será trabajada y presentada a través del trabajo en pequeños grupos. A través de esta estrategia se pretende incrementar la calidad de los aprendizajes y favorecer la adquisición de conocimientos del alumnado mediante la interacción entre ellos y ellas. Este trabajo permitirá además valorar el punto de partida del alumnado en los temas a trabajar facilitando la adecuación de los contenidos que es la base para un aprendizaje significativo.
- **Trabajo colaborativo en el aula:** Podría incluirse dentro del trabajo grupal, ya que requiere de la interacción para su desarrollo, pero dado el peso que esta estrategia tendrá en esta programación se considera necesario explicarlo en un apartado propio.

A través de esta técnica se considera el aula como un espacio para la interacción social productiva, facilitadora del aprendizaje y del desarrollo de habilidades (Pérez & Sánchez, 2012).

Este proceso implica además aprender a organizarse, escucharse entre sí, y resolver conflictos, y le asigna al docente una acción orientadora y de acompañamiento en la mediación del aprendizaje y en la valoración emocional de los participantes.

Consiste principalmente en aprender con otros y de otros. Es decir, acompañarse en el proceso de aprendizaje, generar conocimientos y desarrollar habilidades para su futura vida social y laboral.

Incluirá **dinámicas de grupo y debates en el aula**, así como el desarrollo de un material de estudio que se configurará a través de las aportaciones en el aula.

- **Utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC):** Será otro de los elementos clave para el desarrollo de la asignatura. A través de la plataforma Moodle se colgarán materiales didácticos para trabajar los contenidos. Éstos estarán a disposición del alumnado desde principio de curso. Además, se promoverá la búsqueda de nueva información a través del alumnado ya que lo que se pretende es propiciar la construcción de conocimientos más que el mero hecho de transmitirlos.

Destacamos en este punto dos estrategias didácticas:

- La **creación y desarrollo de un blog** por parte del alumnado. Se constituirá a través de las aportaciones y entradas que, a través de un trabajo individual, ellos y ellas mismos/as irán conformando. Esto forma parte del principio de contribuir con el conocimiento que se crea compartiéndolo no sólo a nivel de aula sino con una comunidad global de la que se forma parte y que se relaciona con los sistemas de trabajo en la actualidad.
  - El uso de la **aplicación Kahoot**, una plataforma de aprendizaje mixto basado en el juego, que permite a los/as educadores/as y estudiantes investigar, crear, colaborar y compartir conocimientos. Facilitará el repaso de los contenidos vistos en clase, así como el fomento de la motivación.
- **Aportaciones del/la docente:** No se puede olvidar que la legislación vigente exige el trabajo y adquisición de unas competencias y unos contenidos que se han desarrollado en los puntos anteriores de esta programación. Esto implica que el/la

docente deberá procurar trabajarlos todos y cada uno de ellos siendo insuficiente, en algunos casos, el trabajo a través de las técnicas expuestas. Por ello se propone la complementación de contenidos por parte del/la docente de forma expositiva cuando algún tema quede incompleto. En estos casos los contenidos serán expuestos por el/la profesor/a de una forma clara y precisa, relacionándose con los conocimientos previos de los alumnos, de tal manera que el aprendizaje sea significativo.

- **Resolución de problemas o el estudio de casos:** Mediante esta técnica se buscará fomentar los contenidos procedimentales de la asignatura, aplicando los conocimientos teóricos o conceptuales para la resolución de un supuesto de hecho ficticio o para el análisis de un caso real dado.
- **Proyecto de innovación en colaboración con el programa de empleo de la Fundación Mar de Niebla:** Se trata de un tipo de aprendizaje-servicio en el que el alumnado aprenda al mismo tiempo que participa de forma activa en a nivel comunitario. Se busca con ello acercar al alumnado a la realidad mientras mejora las relaciones con su entorno próximo. Participar en actividades de servicio, satisface necesidades de la comunidad, comprende los contenidos de la materia, permite adquirir una experiencia valiosa relacionada con su futura carrera y mejora el sentido de responsabilidad hacia su comunidad (Dumas, 2002 y Fink, 2003)
- **Visitas a centros y lugares de trabajo, así como actividades complementarias y extraescolares:** Se hace necesario, especialmente en este módulo por su relación con el mundo laboral, conectar los aprendizajes con la realidad. Para ello, será útil la coordinación con el tutor o tutora, o con todo el equipo educativo del ciclo formativo de que se trate, a fin de que el alumnado visite aquellas empresas relacionadas con el sector y compruebe la aplicación práctica de los contenidos (ver punto 14).

### 9.3. Actividades de enseñanza-aprendizaje

Mediante las actividades de enseñanza y aprendizaje se buscará la consecución de los objetivos planteados en cada unidad didáctica mediante la utilización de las herramientas que constituyen los contenidos propuestos.

Las actividades de enseñanza y aprendizaje propuestas se pueden materializar en:

- **Actividades introductorias:** Como su propio nombre indica, pretenden introducir el tema a tratar en cada unidad didáctica y, como se ha señalado anteriormente, se materializará normalmente en una presentación de la unidad didáctica a través del trabajo en pequeños grupos al inicio de la unidad didáctica.
- **Actividades de desarrollo:** Son las actividades que fijan los conocimientos de la unidad didáctica, en su triple vertiente de conceptuales, procedimentales y actitudinales.
- **Actividades de repaso:** Se utilizan para reforzar diversos contenidos que no hayan quedado debidamente fijados.
- **Actividades de refuerzo o ampliación:** Como se verá en el apartado sobre atención a la diversidad, la diversidad del alumnado y de su ritmo de aprendizaje motivará la necesidad de reforzar o de ampliar los contenidos, en cada caso.

### 9.4. Estructura de las unidades didácticas y competencias básicas de la materia: Competencia general y competencias profesionales, personales y sociales del título y su vinculación con la metodología

Para desarrollar todos los elementos, principios pedagógicos y actividades propuestos se plantea una estructura para trabajar las diferentes unidades didácticas. Esta estructura se iniciará con el proyecto de innovación (Ver parte II) que incluye hasta el tema 6 y en el que se colaborará con la Fundación Mar de Niebla y se mantendrá prácticamente igual en el resto de temas con la única diferencia de que no se continuará con ese *feedback* a través de la experiencia aprendizaje-servicio. A continuación, se detalla la forma de trabajo:

1. Trabajo de cada unidad didáctica A cada grupo le serán asignadas varias unidades didácticas. El trabajo de cada grupo en el momento que toque desarrollar su unidad será:
  - Presentación tema: Harán una pequeña introducción del tema y presentarán en el aula una serie de preguntas sin responder y algún ejercicio o ejemplo si lo ven necesario. En este punto la docente podrá añadir alguna pregunta, ejemplo o ejercicio más si se considera necesario para el desarrollo de los contenidos mínimos de la asignatura.
  - Trabajo de aula: Entre todos y todas se buscará respuesta a estas preguntas en grupos. A través de los recursos de la plataforma virtual y de los que pudieran encontrarse en internet o en otros formatos se responderá a las preguntas. Luego se pondrá en común y se subirá un archivo conjunto con las respuestas a la plataforma virtual.
  - Subida de entradas al blog. Cada miembro del grupo responsable de esa unidad tendrá que incluir una entrada en el blog relacionada con lo trabajado en el aula.
2. Planteamiento y resolución de dudas: En cada entrada subida al blog se planteará alguna pregunta en relación al contenido. En los primeros 6 temas se llevará a cabo por los participantes de la Fundación Mar de Niebla (Ver proyecto de innovación docente) y en el resto de los temas por los compañeros/as o por la docente. Las consultas serán presentadas al inicio de cada clase para su resolución. El/la responsable de escribir la respuesta con lo trabajado en el aula será el autor o autora del mismo
3. Prueba Kahoot con las preguntas realizadas a través del blog: A través de la plataforma Kahoot se planteará al finalizar cada trimestre un cuestionario con preguntas extraídas del blog. Se busca con ello que todo el alumnado se implique en todos los contenidos desarrollados en la asignatura, especialmente en aquellos más relevantes para su futuro laboral.

Por otro lado, las **competencias profesionales, personales y sociales** de este título relacionadas con el con el módulo de Formación y Orientación Laboral se han presentado en el punto 5 de esta programación. A continuación, se presenta una tabla con la

estructura de trabajo descrita y su relación con las estrategias y técnicas docentes, las actividades de enseñanza–aprendizaje y las competencias.

*Tabla 17: Trabajo en las Unidades didácticas, metodología y competencias*

| <b>Trabajo de las unidades didácticas</b>                           | <b>Estrategias y técnicas docentes</b>   | <b>Actividades de enseñanza-aprendizaje</b>  | <b>Competencias</b>    |
|---|--|--|------------------------|
| <b>Presentación tema</b>  | Trabajo grupal<br>Trabajo colaborativo<br>Uso de las TIC<br>Aportaciones de la docente   | Actividades introductorias   | n), p), q), s), t), u) |
| <b>Trabajo de aula</b>  | Trabajo grupal<br>Trabajo colaborativo<br>Uso de las TIC<br>Resolución de problemas o estudio de casos<br>Aportaciones de la docente   | Actividades de desarrollo  | n), o), p), q), t), u) |
| <b>Subida de entradas al blog</b>                                   | Resolución de problemas o estudio de casos   | Actividades de desarrollo<br>Actividades de refuerzo o ampliación                          | n), o), q), t), u)     |
| <b>Planteamiento y resolución de dudas</b>                          | Trabajo colaborativo<br>Uso de las TIC<br>Trabajo individual, resolución de problemas o estudio de casos<br>Aportaciones de la docente | Actividades de desarrollo<br>Actividades de repaso<br>Actividades de refuerzo o ampliación | n), o), q), s), t)     |
| <b>Prueba Kahoot con las preguntas realizadas a través del blog</b> | Resolución de problemas  | Actividades de repaso  | n), o), t), u)         |

*Fuente: Elaboración propia*

En la tabla 17 se observa como a través de esta metodología se trabajan en todas las unidades didácticas las competencias n), o), p), q), s), t) y u) desarrolladas en el punto 5 de esta programación. La competencia r) Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales, de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa sólo se trabajará en el tercer bloque de la asignatura, en las unidades formativas 11 a 14.

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

A continuación, se detallan los recursos, medios y materiales didácticos utilizados para la realización de la docencia y las actividades propuestas en la presente programación didáctica. Se utilizarán:

### **10.1. Recursos materiales:**

- Libro de texto según la bibliografía básica (será de consulta y estará a disposición del alumnado en la clase de formación y orientación laboral).
- Documentos elaborados por el docente para clarificar o completar diversos contenidos de la bibliografía básica.
- Formularios y documentos necesarios para el desarrollo de las actividades prácticas tales como contratos, nóminas, convenios colectivos, planes de seguridad y salud, etc.; así como aquellos que sean de interés para el docente.
- Textos legales: Constitución Española, Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley General de la Seguridad Social, Convenios Colectivos, etc.

### **10.2. Recursos multimedia:**

- Acceso a Internet
- Procesador de textos (Microsoft Word, OpenOffice Writer)
- Presentación de diapositivas (Microsoft PowerPoint, OpenOffice Impress, Prezi)
- Lector de PDF (Adobe Reader, Foxit Reader)
- Teléfonos móviles, tablets y/o ordenadores
- Pizarra digital o proyector
- Aplicación Kahoot! : <https://getkahoot.com/>
- Blog de FOL Blogger creado para la asignatura: <https://www.blogger.com/>
- Navegador Web (Internet Explorer, Mozilla Firefox)

En el centro se está trabajando en la disposición de una red de recursos tecnológicos operativa en todos y cada uno de los espacios del centro, tal y como se recoge en el Proyecto Educativo de Centro. En cualquier caso, las clases de formación y orientación laboral para el ciclo de grado superior en Administración y Finanzas, en el cual se desarrollará esta programación, se imparten en un aula que cuenta con ordenadores para todo el alumnado matriculado en la asignatura. Estos ordenadores tienen acceso a internet y procesadores de texto o diapositivas a través del sistema Microsoft Office, PDF y Open Office. Además, se cuenta en el aula con proyector con sistema de sonido y conectado con el ordenador del docente.

La asignatura está programada para desarrollar los contenidos y trabajos en el aula, pero en el caso de que el alumnado quisiera consultar o desarrollar trabajo fuera del centro y no tuviera ordenador o móvil con acceso a internet, podría utilizar los ordenadores de la biblioteca del centro o los de la biblioteca pública situada en el Ateneo de la Calzada, a cinco minutos del IES.

### **10.3. Otros espacios:**

- Aula.
- Equipamiento del aula: mesas, sillas, pizarra, tizas.

## **11. Espacios, tiempos y grupos de enseñanza-aprendizaje**

### **11.1. Espacios:**

La distribución del espacio será determinada en función de la actividad y los requerimientos de ésta, siendo las distribuciones que mejor se adaptan a la metodología descrita, colocar las mesas en forma de “u”, y la distribución del aula en grupos en forma de “espiga” para facilitar el trabajo en grupo y la puesta en común de ideas.

En otro orden de cosas, el espacio comúnmente utilizado será el aula, que podrá ser modificado en función de la actividad a realizar, siendo utilizados otros espacios del centro como el aula de informática, biblioteca, aula de usos múltiples, etc. u aquellos otros espacios de otros organismos de interés como los Juzgados, empresas, etc.



### **11.2. Tiempos:**

El tiempo en el aula también será distribuido en función a la actividad a desarrollar procurando adaptarse a los diferentes ritmos de aprendizaje y a las diferentes circunstancias que surjan, evitando la monotonía.

La forma de distribuir y estructurar los tiempos se realizará de acuerdo a la metodología planteada en el punto 9 y a la secuenciación descrita en el punto 9.4.

### **11.3. Grupo:**

La presente programación propone el fomento de actividades tanto individuales, como de grupo y gran grupo, estableciendo cada una en función de los objetivos que se pretendan alcanzar.

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

La evaluación estará integrada dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje. Se pretende evaluar, no solo los aprendizajes del alumnado, si no que tendrá en cuenta distintos aspectos que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje como son las actitudes, la capacidad intelectual, el desarrollo afectivo y social, etc...Será, de esta manera, un instrumento más en el aprendizaje permitiendo “adaptar la actuación educativo-docente a las características individuales del alumnado y comprobar y determinar si se consiguen las finalidades y metas educativas planteadas”(Arredondo, 2002, p.14).

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

En el ámbito de la evaluación, se establece el *Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio*, en su artículo 51.1, que la evaluación del aprendizaje del alumnado se realizará por módulos profesionales, tomándose como referencia los resultados de aprendizaje, los criterios de evaluación, así como los objetivos generales del ciclo formativo. Puntos que se han especificado y desarrollado en los epígrafes 6 y 7 de esta programación.

Este mismo artículo establece que cada módulo profesional puede ser evaluado en cuatro convocatorias, salvo la formación en centros de trabajo; pudiendo ser ampliadas en dos convocatorias extraordinarias más para aquellos casos en los que se hayan agotado las cuatro convocatorias ordinarias.

En relación a la normativa autonómica en materia de evaluación, la *Resolución de 28 de enero de 2011*, de la Consejería de Educación y Ciencia, por la que se modifica la Resolución de 18 de junio de 2009, regula la organización y evaluación de la Formación profesional del sistema educativo en el Principado de Asturias, y establece que los aprendizajes del alumnado de ciclos formativos serán evaluados de **forma continua**.

No obstante, la pérdida de dicha evaluación continua vendrá determinada por la acumulación de faltas de asistencia que superen el 25% de las horas totales en cada módulo formativo.

Dentro de la evaluación encontramos varios tipos o fases según el momento y los aspectos que se pretendan evaluar:

- **Evaluación inicial:** Se realiza para determinar los conocimientos previos del alumnado sobre los que se apoyarán los nuevos conocimientos facilitando un aprendizaje significativo.
- **Evaluación continua o de seguimiento:** permite evaluar el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje a lo largo del curso para realizar cambios en dicho proceso en caso de que sea necesario.
- **Evaluación final o sumativa:** determina el grado de cumplimiento de los objetivos por parte del alumnado en la fase final del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Atendiendo a la diversidad de contenidos incluidos en el módulo de Formación y Orientación Laboral, siendo éstos muy diferentes entre sí, tanto en complejidad como en su naturaleza y densidad, se proponen diferentes instrumentos para evaluar:

**Trabajo grupal:** Como veíamos en el apartado de la metodología, cada unidad didáctica será trabajada y presentada a través del trabajo en pequeños grupos. Además, será clave el trabajo colaborativo en el aula, mediante el cual se construirán los aprendizajes. Por ello en la evaluación se incluyen los ítems contenidos en las tablas 18 y

19 que permitirán valorar si este trabajo está siendo adecuado y si se están consiguiendo los fines propuestos para esta programación.

**Tabla 18. Trabajo en equipo**

|                                  | <b>Escasa consolidación<br/>1</b>  | <b>Aprendizaje medio<br/>2</b>   | <b>Buen aprendizaje<br/>3</b>  | <b>Excelencia en el aprendizaje<br/>4</b>   | <b>Notación numérica</b> |
|----------------------------------|--|--|--|---|--------------------------|
| <b>Trabajando con otros</b>      | Raramente escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros. Frecuentemente no es un buen miembro del grupo.                | A veces escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros, pero algunas veces no es un buen miembro del grupo.  | Usualmente escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros. No causa "problemas" en el grupo.   | Casi siempre escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros. Trata de mantener la unión de los miembros trabajando en grupo.                      |                          |
| <b>Contribuciones</b>            | Rara vez proporciona ideas útiles cuando participa en el grupo y en la discusión en clase. Puede rehusarse a participar. | Algunas veces proporciona ideas útiles cuando participa en el grupo y en la discusión en clase. Un miembro satisfactorio del grupo que hace lo que se le pide.                   | Por lo general, proporciona ideas útiles cuando participa en el grupo y en la discusión en clase. Un miembro fuerte del grupo que se esfuerza. | Proporciona siempre ideas útiles cuando participa en el grupo y en la discusión en clase. Es un líder definido que contribuye con mucho esfuerzo. |                          |
| <b>Enfocándose en el trabajo</b> | Raramente se enfoca en el trabajo que se necesita hacer. Deja que otros hagan el trabajo.                                | Algunas veces se enfoca en el trabajo que se necesita hacer. Otros miembros del grupo deben algunas veces regañar, empujar y recordarle a esta persona que se mantenga enfocado. | La mayor parte del tiempo se enfoca en el trabajo que se necesita hacer. Otros miembros del grupo pueden contar con esta persona.              | Se mantiene enfocado en el trabajo que se necesita hacer. Muy autodirigido.   |                          |
| <b>Preparación</b>               | A menudo olvida el material necesario o no está listo para trabajar.   | Casi siempre trae el material necesario, pero algunas veces necesita instalarse y se pone a trabajar.  | Casi siempre trae el material necesario a clase y está listo para trabajar.  | Trae el material necesario a clase y siempre está listo para trabajar.  |                          |

**Fuente:** WebQuest "Numancia" galardonada en la 4ª edición de Unidades Didácticas de Profesores Innovadores del portal EducaRed.

**Tabla 19. Puesta en común**

|                    | <b>Escasa consolidación</b><br><b>1</b>  | <b>Aprendizaje medio</b><br><b>2</b>   | <b>Buen aprendizaje</b><br><b>3</b>   | <b>Excelencia en el aprendizaje</b><br><b>4</b>   | <b>Notación numérica</b> |
|--------------------|--|--|---|---|--------------------------|
| <b>Contenido</b>   | No parece entender muy bien el tema.   | Demuestra un buen entendimiento de partes del tema.  | Demuestra un buen entendimiento del tema.   | Demuestra un completo entendimiento del tema.   |                          |
| <b>Comprensión</b> | El estudiante no puede contestar las preguntas planteadas sobre el tema por sus compañeros de clase. | El estudiante puede con precisión contestar unas pocas preguntas planteadas sobre el tema por sus compañeros de clase. | El estudiante puede con precisión contestar la mayoría de las preguntas planteadas sobre el tema por sus compañeros de clase. | El estudiante puede con precisión contestar casi todas las preguntas planteadas sobre el tema por sus compañeros de clase.                  |                          |
| <b>Apoyo</b>       | El estudiante no usa apoyo o los apoyos escogidos restan valor a la presentación.                    | Los estudiantes usan 1-2 apoyos que hacen la presentación mejor.   | Los estudiantes usan 1-2 apoyos que demuestran considerable trabajo/creatividad y hacen la presentación mejor.                | Los estudiantes usan varios apoyos (puede incluir vestuario) que demuestran considerable trabajo/creatividad y hacen la presentación mejor. |                          |

*Fuente: WebQuest “Numancia” galardonada en la 4ª edición de Unidades Didácticas de Profesores Innovadores del portal EducaRed.*

**Entradas en el blog y resolución de problemas o el estudio de casos y trabajos, ejercicios o actividades:** Estos trabajos se llevarán a cabo a nivel individual y para su evaluación se tendrán en cuenta los puntos contenidos en la tabla 20.

**Tabla 20: Contenido de los trabajos**

|                     | <b>Escasa consolidación</b><br><b>1</b>                      | <b>Aprendizaje medio</b><br><b>2</b>  | <b>Buen aprendizaje</b><br><b>3</b>  | <b>Excelencia en el aprendizaje</b><br><b>4</b>   | <b>Notación numérica</b> |
|---------------------|--|---|--|---|--------------------------|
| <b>Contenido</b>    | El contenido es mínimo y tiene varios errores en los hechos. | Incluye información esencial sobre el tema, pero tiene 1-2 errores en los hechos. | Incluye conocimiento básico sobre el tema. El contenido parece ser bueno.                            | Cubre los temas a profundidad con detalles y ejemplos. El conocimiento del tema es excelente. |                          |
| <b>Requisitos</b>   | Más de un requisito no fue cumplido satisfactoriamente.      | No cumple satisfactoriamente con un requisito.                                    | Todos los requisitos fueron cumplidos.   | Cumplió con todos los requisitos. Excedió las expectativas.                                   |                          |
| <b>Organización</b> | La organización no estuvo clara o fue lógica.                | La mayor parte del contenido está organizado lógicamente.                         | Usó títulos y listas para organizar, pero la organización en conjunto de tópicos aparenta debilidad. | Contenido bien organizado usando títulos y listas para agrupar el material relacionado.       |                          |

*Fuente: WebQuest “Numancia” galardonada en la 4ª edición de Unidades Didácticas de Profesores Innovadores del portal EducaRed.*

**Pruebas individuales Kahoot:** Consiste en cuestionarios individuales con preguntas tipo test. Se busca con ello que todo el alumnado se implique en todos los contenidos desarrollados en la asignatura, además facilitará el repaso de los contenidos vistos en clase. Son pruebas cualitativas a través de las cuales se obtiene una puntuación.

**Asistencia al aula:** La metodología propuesta se basa en un trabajo colaborativo y participativo. La asistencia será un elemento favorecedor en este proceso de enseñanza-aprendizaje. Para incentivarla se asignará un porcentaje de la nota que obtendrán aquellas personas que asistan a un mínimo del 80% de las clases.

## **12.2. Criterios de evaluación**

Mediante la evaluación se determina el grado de adquisición de los contenidos por parte del alumnado y de consecución de los objetivos que se pretenden alcanzar, expresados éstos como resultados de aprendizaje, mediante los indicadores que conforman los criterios de evaluación.

En cada unidad didáctica propuesta en la presente programación, se muestran los resultados de aprendizaje a alcanzar, así como los criterios de evaluación que nos servirán de indicadores para evaluar el grado de consecución de dichos resultados de aprendizaje.

Tanto los resultados de aprendizaje como los criterios de evaluación vienen dados por el *Real Decreto 1584/2011* y el *Decreto 119/2013*, normativa que regula el ciclo formativo.

## **13. Criterios de calificación**

En lo relativo a la calificación, establece el *Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio* en su artículo 51 que la calificación del módulo profesional de Formación y Profesional Laboral será numérica, entre uno y diez, sin decimales, considerándose positivas las puntuaciones iguales o superiores a cinco puntos.

Así mismo, la nota final del ciclo formativo será la media aritmética expresada con dos decimales.

Los conceptos, procedimientos y actitudes se calificarán según el siguiente criterio:

- Calificación positiva: de 5 a 10 puntos
- Calificación negativa: de 0 a 4,99 puntos.

Se evaluará conforme a los instrumentos vistos en el epígrafe anterior, con una valoración de 1 a 10 puntos.

La calificación referente a cada evaluación del curso académico será el resultado de la media ponderada de la evaluación en cada una, en función del peso en la nota final

que se asigne a dicha evaluación según el instrumento de evaluación utilizado, como se observa en la tabla que se indica a continuación.

**Tabla 20.** Criterios de calificación para alumnado con evaluación continua.

|  |      |
|--|------|
| Trabajo grupal y puesta en común           | 40%  |
| Pruebas Kahoot                             | 15%  |
| Entradas en el blog                        | 20%  |
| Resolución de problemas o estudio de casos | 20%  |
| Asistencia al aula                         | 5%   |
| Total                                      | 100% |

*Fuente: elaboración propia.*

Para aquel alumnado que haya **perdido el derecho a la evaluación continua**, la calificación del módulo vendrá determinada en función de la siguiente tabla.

**Tabla 21.** Criterios de calificación para alumnado con pérdida de la evaluación continua.

|                                    |      |
|------------------------------------|------|
| Prueba objetiva                    | 60%  |
| Entradas en el blog                | 20%  |
| Trabajos, ejercicios o actividades | 20%  |
| Total                              | 100% |

*Fuente: elaboración propia.*

Para la superación del módulo se requerirá la obtención de una nota numérica de, como mínimo, un cinco en cada una de las evaluaciones. Se recuerda, tal y como se expuso anteriormente, que la calificación final del módulo profesional de Formación y Profesional Laboral será numérica, entre uno y diez, sin decimales.

## **14. Actividades de recuperación**

### **14.1. Alumnado con evaluaciones pendientes a lo largo del curso**

Para aquellos casos en los que el alumnado presente alguna evaluación pendiente o no superada se propondrán actividades de recuperación de las mismas.

Los criterios de calificación utilizados para estas actividades serán los mismos que los utilizados para la evaluación ordinaria.

En función de la calificación de las pruebas y actividades realizadas en la evaluación no superada, al alumno/a con la evaluación pendiente se le propondrán como actividades de recuperación las siguientes:

- Realización de una prueba escrita de conocimientos 65%.
- Realización y entrega de trabajos, tareas o actividades 35%.

La primera evaluación se recuperará a lo largo de la segunda y la segunda a lo largo de la tercera. La evaluación recuperada tendrá una nota máxima de 5 puntos. En las pruebas de recuperación se evaluará la consecución de los mínimos exigibles trabajados durante el curso lectivo.

A aquellos alumnos o alumnas que no superen la materia en la Evaluación final, se les propondrá la misma estructura de evaluación (Prueba escrita. 65%, realización y entrega de trabajos, tareas o actividades 35%).

### **14.2. Alumnado con evaluaciones pendientes no superadas en junio**

El alumnado que no haya superado el módulo en junio, se presentará en septiembre a una evaluación extraordinaria de aquellos objetivos del módulo no superados, que les será presentado en junio, tras la sesión de evaluación y se compondrá de:

- Realización de una prueba escrita de conocimientos.
- Realización y entrega de determinados trabajos, tareas o actividades.

Tendrá una duración temporal de dos meses y será determinado por el Departamento de formación y orientación laboral (FOL).



### **14.3. Alumnado de cursos anteriores con el módulo pendiente**

Para la evaluación del alumnado de cursos anteriores con el módulo de FOL pendiente, se utilizarán los instrumentos, criterios de evaluación y criterios de calificación estipulados para el alumnado con evaluaciones pendientes no superadas en junio. Se diseñará para que el alumnado pueda realizar dicho Programa de Recuperación simultáneamente con los módulos del segundo curso.

### **15. Actividades complementarias y extraescolares**

En lo que respecta a las actividades complementarias, la presente programación establece tres actividades coincidiendo con la docencia de aquellas unidades didácticas de contenido relacionado con dichas actividades complementarias.

De esta forma, durante el **primer trimestre**, se llevará a cabo el proyecto de innovación docente (ver parte III). En este proyecto se incluye una visita a la Fundación Mar de Niebla y charla de las profesionales que desarrollan el proyecto de empleo en esta entidad.

Durante el **segundo trimestre** se realizará una visita guiada a los Juzgados de lo Social para la asistencia a juicios sobre materia laboral coincidiendo con la docencia de la unidad didáctica nº 10.

Finalmente, durante el **tercer trimestre** se realizará un Taller de primeros auxilios contando para ello con personal especializado en este campo, coincidiendo con la docencia de la unidad didáctica nº 14. Opcionalmente, dicho taller puede ser sustituido por la visita al Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales.

No obstante, también se podrán realizar otras actividades de interés convocadas por otros organismos relacionados con el ámbito de la asignatura.

En el centro se cuenta con un sistema de gestión de las actividades complementarias que son informadas al inicio de curso para poder coordinar la programación y actividades de todo el profesorado. Entre las actividades propuestas se incluyen dos salidas que abarcan más horas que la propia asignatura de FOL. Será responsabilidad de la docente informar al equipo directivo, coordinar con éste las fechas

más adecuadas y ajustar la programación a la valoración de viabilidad determinada por éste.

No se contempla la realización de actividades extraescolares.

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

### **16.1. Atención a la diversidad y a las necesidades específicas de apoyo educativo**

La palabra diversidad engloba múltiples concepciones, según donde se ponga el foco al definir este concepto se pueden plantear diferentes abordajes en el aula.

En esta programación se entenderá el término diversidad como “las características propias de cada individuo que le hacen ser diferente confluyendo éstas con las del resto de individuos produciéndose así el enriquecimiento de cada cual” (Gómez Hurtado, 2012, p.16)

Se concibe, de esta manera, que la diversidad forma parte del ser humano, y por lo tanto estará presente en nuestras aulas, tanto en el alumnado como en el sistema educativo en el que se inserta, incluyendo diferencias en el profesorado, en las metodologías educativas, en las organizaciones de los centros educativos, etc...

Se puede decir, por tanto, que “estamos ante un mundo educativo diverso que necesita de nuestras diferencias para dar respuesta a la diversidad existente en el centro escolar” (Gómez Hurtado, 2012, p.17).

Se propone de este modo que “La diversidad sea un valor que la escuela ponga al alcance de todos y todas.” (Alegre, 2000, p. 17)

Así, si realmente queremos construir un sistema educativo democrático, justo, igualitario y eficaz, no se puede dejar de lado a una parte del alumnado para centrarse o dar prioridad a otro. Si se apuesta por el valor de la diversidad se debe tener en cuenta a todos los alumnos y alumnas y procurar que alcancen el éxito escolar según las peculiaridades socio personales de cada uno/a. Para ello se cuenta con un marco legislativo adecuado que hace referencia a estos conceptos. En la *L.O.E (2006)*, en su artículo 4.3 se recoge como principio fundamental de la educación la atención a la

diversidad, que tiene como finalidad dotar al alumnado de una educación adecuada a sus características y necesidades. Así mismo, según establece el preámbulo de esta ley, la atención a la diversidad debe abarcar a todas las etapas educativas y a todos los alumnos.

Se propone como medida de atención a la diversidad en la presente programación didáctica, el desarrollo de los contenidos a través de actividades que cumplan con un **diseño universal del aprendizaje o diseño para todos/as**. El Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) desde la concepción planteada por el *Center for Applied Special Technology* reúne un conjunto de principios fundamentales para desarrollar un currículum que proporcione a todos los estudiantes igualdad de oportunidades para aprender (CAST, 2011).

Éstos se engloban en tres:

- Proporcionar múltiples medios de representación (el “qué” del aprendizaje)
- Proporcionar múltiples medios de expresión (el “cómo” del aprendizaje)
- Proporcionar múltiples medios de compromiso (el “por qué” del aprendizaje)

Desarrollando este planteamiento se proponen las siguientes actuaciones:

- Para atender a diferentes ritmos de aprendizaje, se establecerán actividades tanto de ampliación como de refuerzo educativo.
- En el caso de que sea preciso, se realizarán adaptaciones metodológicas necesarias.
- Se requerirá, en caso necesario, de profesionales en la materia que faciliten su proceso de aprendizaje, solicitando la colaboración y el asesoramiento del Departamento de Orientación del centro.
- Para el fomento de la motivación, se acercarán, en la medida de lo posible, los materiales didácticos a las preferencias o inquietudes del alumnado, facilitando y favoreciendo su apoyo diario.

La atención a la diversidad buscará fomentar el mayor aprendizaje posible de todo el alumnado, favoreciendo de esta manera una mejora en su socialización y autonomía.

## 16.2. Educación en valores

La educación en valores, como materia transversal, debe informar y estar presente en toda acción educativa.

Como prueba de ello, son varios los cuerpos normativos que hacen mención a la educación en valores como son: *la LOE, el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio*, y los decretos referidos al ciclo formativo de Técnico Superior en Administración y Finanzas, como son *el Real Decreto 1584/2011, de 4 de noviembre y el Decreto 119/2013, de 11 de diciembre*.

Como se ha planteado en puntos anteriores se utilizará una metodología flexible y que se adapte al conjunto del alumnado, teniendo en cuenta la educación en valores a través de:

- Adecuado uso del diálogo, utilizando un estilo de comunicación asertiva, especialmente ante la aparición de conflictos.
- Actividades que fomenten la participación del alumnado en el aula
- El/la docente como ejemplo, fomentando valores como el respeto, la responsabilidad, la ética o el compromiso.

Estos aprendizajes conducen a construirse como personas, aceptar el ser y estar en proceso de mejora continuo, a la vez que se respetan las diferencias y asumen las responsabilidades como ciudadanos activos de una sociedad democrática, con unos valores éticos universales.

En la presente programación se hace referencia, de forma concreta, a los siguientes valores:

- **Educación para la convivencia.** “Para aprender a vivir es necesario aprender a ser, aprender a convivir, aprender a participar y aprender a habitar en el mundo” (Puig Rovira, 2011). Se busca formar ciudadanos/as activos que puedan participar creando una sociedad democrática. Para ello se fomentará el diálogo y el intercambio de pareceres como medidas para la superación de conflictos, a la vez que se procurará el respeto por las diferencias y la asunción de responsabilidades. Este valor será trabajado en todas las unidades didácticas a través de la metodología planteada.

- **Educación para la salud.** Atendiendo al concepto planteado por Chamorro (2010) entendemos la educación para la salud como un instrumento que utiliza la promoción de la salud, y pretende facilitar los cambios hacia actitudes y comportamientos sanos, entendiendo la educación como uno de los determinantes sociales que afecta el grado de salud y proporciona un sentido de control con respecto a las diferentes situaciones que enfrenta el ser humano en su vida (Chamorro Bacilio, 2010). Con este concepto como punto de partida se buscará dotar de conocimientos al alumnado sobre el cuerpo humano y sus dolencias, especialmente en el ámbito del trabajo, brindándole las herramientas necesarias que les permitan evitar o atenuar las consecuencias que puedan sufrir a lo largo de su vida. Se trabajará este valor principalmente en las unidades didácticas incluidas en el bloque de prevención de riesgos laborales
- **Educación ambiental.** Para trabajar este valor se utilizará un planteamiento de trabajo que basa la educación ambiental, no tanto en la suma de contenidos, sino más bien en el cambio de actitudes (de Mauri Álvarez, 2002). A través de las unidades didácticas 11 y 12 principalmente, se buscará aportar información sobre el medio y sus problemas, así como la toma de decisiones más correctas con respecto a la interacción con éste. Además, se pondrá el foco de atención en la necesidad de un desarrollo sostenible de las relaciones del ser humano con el medio ambiente, especialmente en el ámbito laboral.
- **Educación para la igualdad.** Este principio persigue conseguir la no discriminación bajo ningún tipo de circunstancia, ya sea por razón de sexo, orientación sexual, raza o etnia, rasgos físicos o psicológicos, etc. Este valor se trabaja a lo largo de toda la programación didáctica, estando presente en muchas de las unidades didácticas que la conforman. Directamente relacionado y conectado con este principio está el principio de no discriminación. Estos principios son trabajados, por ejemplo, en las unidades didácticas relativas al Derecho del Trabajo y a las relaciones laborales.
- **Educación moral, cívica y para la justicia:** Son valores que se trabajarán, sobre todo, en las unidades didácticas referidas a las relaciones laborales, en relación a los derechos y deberes contenidos en el Derecho Laboral. A través de dichas unidades se busca fomentar la participación del alumnado como agentes activos de la sociedad para el ejercicio de una ciudadanía democrática, participando el día

de mañana en el mundo laboral con valores como la buena fe, la honestidad, la lealtad, etc. detallados todos ellos en la normativa laboral.

## **PARTE II: PROYECTO DE INNOVACIÓN DOCENTE: BLOG INTERACTIVO EN COLABORACIÓN CON LA FUNDACIÓN MAR DE NIEBLA**

### **1. Introducción**

El proyecto de innovación que se presenta en estas páginas surge a través de una propuesta de colaboración entre el IES, en el módulo de Formación y Orientación Laboral y la Fundación Mar de Niebla, en su proyecto de orientación laboral, que da acogida a personas insertas en colectivos con situaciones de riesgo de exclusión social.

Se pretende, de esta manera, crear un aprendizaje significativo y compartido que sea coherente con la realidad actual y a través del cual se trabajen las competencias del currículo, con énfasis en la competencia social y ciudadana y en la iniciativa y autonomía personal, que estimule el esfuerzo, la responsabilidad y el compromiso solidario y que fortalezca las destrezas psicosociales y la capacidad de participar en la vida social de manera positiva. Y al mismo tiempo, se da respuesta a la necesidad de cualquier comunidad de mejorar las relaciones entre sus miembros, aumentando el capital social del que, tanto el centro, como la entidad Mar de Niebla podrán beneficiarse incluyendo a los miembros que participan en ellos.

Se propone para la consecución de estos objetivos la creación de un blog interactivo en el que los contenidos de la asignatura servirán para formar, a su vez, a los participantes del proyecto de orientación laboral de la Fundación Mar de Niebla.

### **2. Enmarque teórico y justificación del proyecto**

El momento presente se caracteriza por una economía globalizada, pasada la era industrial podríamos decir que nos encontramos, no ya en una etapa postindustrial, sino en una era en la que las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información han cambiado por completo el panorama formativo y laboral. La estructura social inserta en la llamada “Sociedad del conocimiento” se caracteriza por cambios continuos y una producción exponencial de información. El conocimiento se comparte, se construye y se difunde a través de redes de información.

Esta realidad requiere, por tanto, de centros educativos, que participen socialmente en forma de red, en los que “la competitividad se vincule a la capacidad de procesar información de forma eficiente, pero sobre todo a la potencialidad de generar y compartir el conocimiento” (Meneses, Mominó, & Muñoz-Rojas, 2005).

Con esta premisa se estudiarán, a continuación, dos puntos clave para el desarrollo de este proyecto de innovación:

- Las relaciones entre la escuela y la comunidad
- La metodología aprendizaje servicio

## **2.1. Las relaciones escuela-comunidad**

En este punto se hace necesario hacer referencia a los conceptos de comunidad y de capital social, a su definición y a cómo la escuela se relaciona con ellos. Su comprensión será fundamental a la hora de entender la fundamentación y el desarrollo que presenta esta propuesta de innovación.

Por un lado, se plantea la idea de comunidad desarrollada por Díaz & Estebaranz (2009) que la define como “un grupo o conjunto de personas que comparten características en común tales como un idioma, costumbres, valores, tareas, visión del mundo” (p.183). Así se observa cómo a través de la comunidad se crea una identidad común que es compartida.

Con el concepto de capital social, por su parte, se hace referencia “a los recursos con que cuenta una persona, grupo o comunidad, fruto de la confianza entre los miembros y de la formación de redes de apoyo mutuo” (Bolívar, 2006, p.142).

Atendiendo a estas premisas, crear comunidad y desarrollar el capital social aparecen como un reto en esta sociedad globalizada. Bajo la idea “pensar globalmente actuar localmente” este desafío se vuelve más tangible, actuando localmente, se encuentra lo común y lo significativo, y pensando globalmente se trasciende este pensamiento para conseguir una sociedad para todas las personas, en la que todos y todas podemos encontrar beneficios significativos en nuestra vida.



Estudios como los de Coleman (1987) y Putnam (2002) demuestran que tener en cuenta el desarrollo del capital social y la vida comunitaria a la hora de trabajar en los centros educativos promueve una mejora en el aprendizaje del alumnado. El desarrollo del capital social proporciona un marco para la cooperación entre las diversas instituciones de una comunidad, que pueden colaborar, de esta manera, para facilitar un aprendizaje significativo en el alumnado. Los centros educativos pueden ser, al tiempo, agentes de creación de dicho capital, mediante el desarrollo de unas relaciones comunitarias, y beneficiarios del establecimiento de dicha comunidad (Driscoll y Kerchner, 1999).

## **2.2. La metodología aprendizaje-servicio**

Se entiende el aprendizaje-servicio como una forma de aprendizaje activo, que se integra en el currículum y en la que el alumnado aprende y madura mediante la participación activa en experiencias de servicio que se organizan para adquirir conocimientos y cubrir necesidades sociales (Rodríguez Gallego, 2015). Es decir, a través de experiencias que mejoran la vida de la comunidad, el alumnado desarrolla los contenidos incluidos en el currículum, así como las competencias profesionales.

Tal y como se recoge en el informe de la UNESCO (1996), una enseñanza basada en competencias, consiste en “aprender a conocer”, “aprender a hacer”, “aprender a ser” y “aprender a convivir”. A través de la metodología aprendizaje-servicio, se consigue conectar la teoría con la práctica participando en entornos auténticos, al tiempo que se combinan habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamientos para lograr el desarrollo de las competencias citadas.

Diversas experiencias demuestran como la metodología aprendizaje-servicio aporta al alumnado ejemplos sobre la vida profesional, y les ayuda a adquirir habilidades profesionales y conocimientos teóricos, así como competencias reflexivas y críticas, que fomentan el desarrollo de un compromiso solidario y facilitan el desarrollo en el alumnado de un aprendizaje autónomo, crítico, tolerante y responsable (Puig, Gijón, Martín y Rubio, 2011).

Otros estudios como los desarrollados por Novak, Markey y Allen (2007) señalan cómo a través del aprendizaje-servicio se promueve la comprensión de la materia, se

desarrollan habilidades aprendidas, y se adquiere la capacidad de aplicar los conocimientos y replantear problemas sociales complejos. Esto supone que el aprendizaje servicio implica una mejora en los ámbitos académicos, personal, social y profesional.

Se observa a través de estas experiencias y definiciones cómo la metodología aprendizaje-servicio posibilita el desarrollo de una mayor implicación entre el centro educativo y la comunidad en la que se integra. Se consigue, de esta manera, un mayor desarrollo del capital social a través del conocimiento por parte del alumnado de las necesidades de la comunidad, así como una participación por su parte en la mejora de la misma y un mayor compromiso como agentes activos en ella (Rodríguez-Gallego, 2014).

### **3. Problemática, contexto y ámbito de aplicación**

#### **3.1. Definición del problema, grado de concreción, alcance e implicaciones**

La realidad actual muestra que el objetivo de los centros educativos dista mucho de aquel origen en el que su función era únicamente la de transmitir conocimientos, de enseñar cosas nuevas. En el presente se hace necesario, como hemos visto, que la escuela sirva para enseñar al alumnado a insertarse social y productivamente en la sociedad.

En los países occidentales se ha olvidado, en gran parte, esta realidad. Los sistemas de educación se han desarrollado en torno a su origen histórico, siguiendo la línea del humanismo clásico, es decir, impartiendo una enseñanza desligada del mundo exterior. Se mantiene así un tipo de escuela que tiende a considerarse como una institución que cumplirá mejor su papel cuanto más distancia tome con los problemas del momento y con las preocupaciones de la sociedad (Vanbergen, 1997).

Se observa, de esta manera, cómo los centros educativos, se construyen como un conglomerado de individualidades que, a pesar de compartir objetivos educativos, continúan actuando de forma independiente. Concretamente, en España, las relaciones escuela, familia y comunidad y las relaciones intercentros, siguen siendo escasas y se revelan como el gran reto a perseguir, ya que, si, como se ha visto, nos encontramos ante una estructura social hecha de redes de información, no tiene sentido continuar trabajando de forma individual.

Ante esta situación y con este reto como impulsor, se inicia este proyecto de innovación que persigue ampliar estas relaciones en beneficio tanto del alumnado, como de la sociedad de la que forma parte.

### **3.2. Ámbito curricular y docente**

El ámbito docente en el que va a operar la innovación docente propuesta es el de Ciclos Formativos de Grado Superior.

La presente innovación se va a fundamentar e implementar en la asignatura “Formación y Orientación Laboral”. Dicha asignatura está presente en el currículo de primer curso de todos los ciclos formativos de grado medio y superior del Principado de Asturias, tal y como se fija en el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

Así mismo, el módulo de Formación y Orientación Laboral tiene una carga lectiva de 96 horas, tal y como regula el citado cuerpo legal.

En este caso, la innovación se implementará en el primer curso del Ciclo Formativo de Grado Superior en Administración y Finanzas, en el que la metodología más habitual para trabajar la asignatura es la de clases expositivas mediante presentación en PowerPoint.

Dicha titulación está regulada mediante el Real Decreto 1584/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Administración y Finanzas y se fijan sus enseñanzas mínimas, así como el Decreto 119/2013, de 11 de diciembre, por el que se establece el currículo del 8 ciclo formativo de grado superior de Formación Profesional en Administración y Finanzas.

### **3.3. Diagnóstico previo**

Como se apuntaba en apartados anteriores, las relaciones de los centros educativos con la comunidad en la que se insertan suelen ser escasas, a pesar, de que como se ha visto, diversos estudios constatan los beneficios que ampliar estas redes supondrían para un aprendizaje significativo y para el desarrollo de una ciudadanía más crítica y democrática.

El IES en el que se sitúa este proyecto de innovación en concreto, a pesar de estar inserto en una zona con alta participación social, mantiene escasas relaciones con su entorno.

La Fundación Mar de Niebla, situada en el barrio de la Calzada constituye una institución cuya misión definen como “Trabajar la inserción social, laboral y cultural de personas preferentemente en situación de vulnerabilidad desde un marco socio-educativo y normalizado” (Fundación Mar de Niebla, s.f.). La participación de algunos alumnos y alumnas en ella y los proyectos que desarrollan hicieron surgir la idea de una colaboración entre nuestro centro y la Fundación. Específicamente, desde el departamento de Formación y Orientación Laboral se planteó la posibilidad de trabajar conjuntamente, habida cuenta de sus proyectos relacionados con esta asignatura en concreto.

Tras un contacto inicial se observó que una colaboración entre nuestro centro y la Fundación supondría una mejora en ambas instituciones. Para el alumnado supondría el contacto con entornos reales en los que aplicar los conocimientos de la asignatura, al tiempo que podría desarrollar otras competencias no solo conceptuales, sino también procedimentales y actitudinales. Por otro lado, la Fundación Mar de Niebla persigue con sus acciones y proyectos movilizar el mayor capital social posible en el entorno cercano y la participación de los/as jóvenes está siendo un foco en el que están poniendo especial atención. Este proyecto supondría para ellos mayor implicación por parte de este colectivo, mayores relaciones interpersonales en su entidad y el fomento de la promoción de la entidad como institución relevante en el barrio.

#### **3.4. Nivel de actuación**

El nivel de actuación va a ser tanto a nivel de aula, como a un nivel comunitario. Dicha actuación se llevará a cabo en el primer curso del ciclo formativo, a través de la asignatura Formación y Orientación Laboral en colaboración con la Fundación “Mar de Niebla”.

### **3.5. Ámbitos educativos afectados**

El presente proyecto de innovación afectará a los siguientes ámbitos educativos:

#### **Metodología**

Se plantea una metodología innovadora que consistirá en trabajar en tres niveles: individual, grupal y comunitario. En cada nivel se utilizarán diversas estrategias y técnicas docentes buscando siempre un aprendizaje significativo. La colaboración con el proyecto de la fundación Mar de Niebla servirá de eje vertebrador y refuerzo motivacional para desarrollar la metodología planteada en el apartado 9 de la programación docente.

#### **Evaluación**

Las actividades planteadas en este proyecto, como se ha dicho, estructurarán la asignatura, su desarrollo servirá como sistema de aprendizaje y la evaluación, entendida como una actividad más de aprendizaje estará inserta en este proceso.

A través de las actividades desarrolladas tanto a nivel individual, como grupal y comunitario se llevará a cabo la evaluación de la asignatura (Ver apartado 12 de la programación docente).

#### **Atención y participación en el aula, en su aprendizaje y en su entorno social**

Con el presente proyecto de innovación se pretende crear no solo un hábito de trabajo de la asignatura sino también un hábito de participación en clase mediante metodologías más dinámicas y de mayor protagonismo del alumnado en su propio aprendizaje. A esto se busca sumar, con el trabajo con la comunidad, el desarrollo de una conciencia ciudadana que aumente la capacidad crítica y desarrolle una ciudadanía crítica y responsable.

#### **Colectivos y agentes implicados**

En un principio, los agentes implicados serán el alumnado, el/la docente y los/as participantes de la Fundación Mar de Niebla junto con las trabajadoras responsables del proyecto de orientación e inserción laboral desarrollado en esta entidad.

Las trabajadoras de Mar de Niebla plantearán a los/as usuarios/as de su entidad nuestro proyecto, y solicitarán su participación en el mismo haciendo consultas a través

del blog. Por su parte el/la docente presentará también el proyecto al alumnado, el cual lo desarrollará a lo largo de la asignatura a través de la confección del blog con el que se interactuará con los participantes de Mar de Niebla. El/la docente, así como las trabajadoras de Mar de Niebla, ejercerán como mediadoras y facilitadoras en este proceso.

## **4. Objetivos**

### **4.1. Objetivos generales:**

- Integrar el servicio a la comunidad con el aprendizaje significativo en la asignatura de formación y Orientación Laboral
- Favorecer la creación de redes escuela-comunidad

### **4.2. Objetivos específicos:**

- Aplicar lo aprendido en la asignatura en entornos reales
- Ampliar el conocimiento del entorno social y laboral
- Facilitar el acercamiento de la escuela al entorno en el que se inserta

## **5. Análisis de los objetivos**

A la hora de plantear esta innovación se considera necesario, no sólo especificarse los objetivos que se pretenden conseguir, sino los indicadores y medidas que permitirán comprobar en qué grado estos han sido alcanzados, a la vez que se realiza un seguimiento de todo el proceso.

Tabla 22. Análisis de los objetivos

| Análisis de los objetivos  |   |   |
|--|---|---|
| Finalidad  | Indicadores   | Medidas   |
| Integrar el servicio a la comunidad con el aprendizaje significativo en la asignatura de Formación y Orientación Laboral | <ul style="list-style-type: none"> <li>El alumnado mejora en la asignatura de Formación y Orientación Laboral.</li> <li>Se realiza un servicio útil a la comunidad</li> </ul>                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Calificaciones de la asignatura</li> <li>Informe de resultados de cuestionario online a los participantes de Mar de Niebla</li> </ul>  |
| Favorecer la creación de redes escuela-comunidad   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Existe una implicación del alumnado y de equipo docente con entidad Mar de Niebla.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Presentación de la entidad Mar de Niebla en nuestro aula y viceversa</li> <li>Interacción de alumnado y participantes de Mar de Niebla a través del Blog.</li> <li>Reuniones entre el equipo docente y las trabajadoras de Mar de Niebla</li> <li>Visita del alumnado a la Fundación Mar de Niebla y contacto entre alumnado y participantes.</li> </ul> |
| Aplicar lo aprendido en la asignatura en entornos reales   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo y aplicación de los contenidos de la asignatura a través del blog relacionándolos con el proyecto de orientación e inserción laboral de Mar de Niebla.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Preguntas y respuestas a través del blog interactivo.</li> <li>Contacto con los participantes de Mar de Niebla a través de visita a la entidad.</li> </ul>   |
| Ampliar el conocimiento del entorno social y laboral   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Contacto e interacción con los participantes del proyecto de orientación e inserción laboral de Mar de Niebla.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Preguntas y respuestas a través del blog interactivo</li> <li>Contacto con los participantes de Mar de Niebla a través de visita a la entidad.</li> <li>Evaluación del proyecto a través del análisis del cuestionario online.</li> </ul>  |
| Facilitar el acercamiento de la escuela al entorno en el que se inserta  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Relaciones entre la escuela y la entidad Mar de Niebla</li> <li>Interacción tanto del alumnado como del equipo docente con la entidad Mar de Niebla.</li> </ul>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Contacto con los participantes de Mar de Niebla a través de visita a la entidad</li> <li>Reuniones entre el equipo docente y las trabajadoras de Mar de Niebla</li> </ul>  |

Fuente. Elaboración propia

## **6. Metodología y desarrollo**

### **6.1. Criterios metodológicos y actividades**

La metodología a seguir en la asignatura, desarrollada en el punto 9 de la programación docente incluye los principios pedagógicos, estrategias y técnicas docentes, así como actividades de enseñanza aprendizaje. Este proyecto de innovación, ya fue tenido en cuenta en ese apartado y seguirá las líneas metodológicas ya planteadas.

#### **Esquema de trabajo**

En la asignatura de Formación y Orientación Laboral, se plantea un sistema de trabajo que busca principalmente el fomento de un aprendizaje significativo, en el que el alumnado sea el verdadero protagonista y el aula se convierta en un espacio de creación e intercambio de aprendizajes. Esta innovación estará inserta en este trabajo de aula a través del siguiente esquema:

#### **Primer trimestre**

##### **1. Presentación de la asignatura**

Se llevará a cabo una introducción a la asignatura y se explicará la forma en la que se va a trabajar.

##### **2. Confección de grupos**

Se confeccionarán grupos de cuatro o cinco alumnos/as dependiendo de la dimensión del grupo, los cuales permanecerán invariables hasta finalizar las unidades didácticas que implica la innovación, salvo casos excepcionales como pudiera ser el de causar baja o ausencia injustificada algún integrante del grupo que dificulte el funcionamiento del mismo, por ejemplo.

Los grupos se construirán procurando que cada uno de ellos constituya una representación de todo el grupo clase. Es decir, se intentará combinar diversas visiones, niveles y formas de trabajar. Para ello se combinará una prueba inicial de nivel de la asignatura con una dinámica de grupo que servirá como presentación y como sistema de observación.



3. Presentación en la plataforma Moodle de las unidades didácticas y los recursos necesarios para su comprensión y adjudicación de unidades didácticas por grupos.

En la plataforma virtual del IES se creará el apartado de la asignatura de Formación y orientación Laboral. En ella estarán incluidas y visibles todas las unidades didácticas del curso con los recursos y materiales necesarios para la comprensión de los contenidos. Se repartirán las unidades de 1 a 5 a los grupos ya creados para el desarrollo del trabajo conjunto que se llevará a cabo en cada una.

4. Charla informativa de las trabajadoras de Mar de Niebla en el aula

Las dos trabajadoras de la Fundación Mar de Niebla, responsables del proyecto de Formación y Orientación laboral vendrán al aula de la asignatura de FOL a explicar su proyecto y cómo el alumnado podrá participar en él aportando sus conocimientos, que irán adquiriendo y desarrollando en la asignatura.

5. Creación del Blog a través de la plataforma Blogger

Se selecciona la plataforma Blogger para la creación de un espacio de participación y contacto entre el alumnado y los participantes Mar de Niebla. Proporciona un servicio que permite crear y publicar una bitácora en línea y que posibilita publicar contenidos sin que el usuario/a tenga que escribir ningún código o instalar programas de servidor o de scripting. Así cada grupo creará un blog en esta plataforma y entre todos y todas se votará uno para el desarrollo del trabajo en la asignatura.

6. Trabajo de cada unidad didáctica A cada grupo le será asignada una unidad didáctica desde la 1 hasta la 5. El trabajo de cada grupo en el momento que toque desarrollar su unidad será:

- Presentación tema: Harán una pequeña introducción del tema y presentarán en el aula una serie de preguntas sin responder. En este punto la docente podrá añadir alguna pregunta más si se considera necesario para el desarrollo de los contenidos mínimos de la asignatura.
- Trabajo de aula: Entre todos y todas se buscará respuesta a estas preguntas en grupos. A través de los recursos de la plataforma virtual y de los que pudieran encontrarse en internet o en otros formatos se responderá a las preguntas. Luego

se pondrá en común y se subirá un archivo conjunto con las respuestas a la plataforma virtual.

- Subida de entradas al blog. Cada miembro del grupo responsable de esa unidad tendrá que incluir una entrada en el blog relacionada con lo trabajado en el aula.

#### 7. Participación de la Fundación Mar de Niebla en el blog

Cada entrada subida al blog enviará automáticamente un aviso a los participantes de la Fundación Mar de Niebla que plantearán alguna pregunta en relación al contenido. Las consultas serán presentadas al inicio de cada clase para su resolución. El/la responsable de escribir la respuesta con lo trabajado en el aula será el autor o autora del mismo

#### 8. Visita a la entidad Mar de Niebla

A mitad del primer trimestre se hará una visita a la Fundación Mar de Niebla. Servirá para ponerle cara a los participantes del blog y que el alumnado contacte con un entorno real de aprendizaje. Además, supondrá la difusión de Mar de Niebla entre los/as jóvenes del IES y nos servirá como evaluación intermedia del proyecto y como refuerzo al trabajo realizado tanto por el alumnado como por los participantes de Mar de Niebla.

#### 9. Prueba Kahoot con las preguntas realizadas a través del blog

A través de la plataforma Kahoot se planteará al finalizar el trimestre un cuestionario con preguntas extraídas del blog. Se busca con ello que todo el alumnado se implique en todos los contenidos desarrollados en la asignatura, especialmente en aquellos más relevantes para su futuro laboral, que habrán sido seleccionados por los participantes de Mar de Niebla que están precisamente en ese proceso de búsqueda.

#### 10. Elaboración y difusión de cuestionario de satisfacción online para los participantes de Mar de Niebla

Para comprobar la eficacia y utilidad de nuestro trabajo en el blog, se planteará un cuestionario online a los participantes de la entidad Mar de Niebla.

## Segundo trimestre

11. Presentación de informe con los resultados obtenidos a través del cuestionario online.

Se presentarán por parte del/la docente un informe con los resultados obtenidos del cuestionario online a los participantes de Mar de Niebla. Esto servirá como evaluación de nuestro trabajo para plantear mejoras en futuras actividades.

12. Análisis individual de los resultados de cuestionario junto con evaluación personal de cada alumno/a.

Cada uno de los alumnos y alumnas realizará un análisis individual del trabajo a través del blog haciendo una reflexión tanto del aprendizaje como de los resultados obtenidos.

13. Evaluación del proyecto de innovación por parte del equipo docente y de la Fundación Mar de Niebla (Ver apartado 7 de la innovación docente).

### 6.2. Cronograma

El proyecto de innovación se desarrollará en la Unidad Formativa de relaciones laborales y búsqueda de empleo a lo largo de los dos primeros trimestres. El cronograma se ajustará al planteado para la asignatura en el punto 8 de la programación docente, en la tabla 23 se añadirán a este cronograma las actividades del proyecto de innovación:

*Tabla 23. Cronograma del proyecto de innovación docente*

| Trimestre | Unidad formativa | Unidad didáctica  | Sesiones | Actividades   |
|-----------|------------------|---|----------|---|
| 1º        |                  | UNIDAD 0:<br>Presentación de la asignatura y metodología de trabajo | 3        | <ul style="list-style-type: none"><li>• Sesión1. Presentación de la asignatura y de la metodología de trabajo</li><li>• Sesión2. Presentación en la plataforma Moodle de las unidades didácticas y los recursos necesarios para su comprensión<br/>Creación de 5 grupos y adjudicación de unidades didácticas por grupos</li><li>• Sesión3. Charla presentación por parte de Mar de Niebla en el aula</li></ul> |

|    |   |  |   |  |
|----|---|--|---|--|
|    | Relaciones laborales y búsqueda de empleo | UNIDAD 1: El conocimiento de uno mismo y del mercado                   | 4 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sesión 1. Creación y votación del blog</li> <li>Sesión 2 y 3. Presentación tema por Grupo1 Trabajo de aula Subida de entradas al blog</li> </ul>  |
|    |   | UNIDAD 2: La búsqueda de empleo  | 5 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sesiones 1 a 5. Presentación tema por Grupo2 Trabajo de aula Subida de entradas al blog</li> </ul>  |
|    |   | UNIDAD 3: Relaciones laborales   | 3 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sesiones 1 a 3. Presentación tema por Grupo3 Trabajo de aula Subida de entradas al blog</li> </ul>  |
|    |   | UNIDAD 4: Relación individual de trabajo: el contrato                  | 5 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sesiones 1 a 4. Presentación tema por Grupo4 Trabajo de aula Subida de entradas al blog</li> <li>Sesión 5. Visita a la Fundación Mar de Niebla</li> </ul>   |
|    |   | UNIDAD 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo | 6 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sesiones 1 a 6. Presentación tema por Grupo5 Trabajo de aula Subida de entradas al blog</li> </ul>  |
|    |   | UNIDAD 6: Condiciones de trabajo, jornada laboral y salario            | 4 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión y evaluación del blog y de todas las respuestas realizadas. (trabajo docente, se llevará a cabo en este periodo, pero fuera del horario de aula)</li> <li>Sesiones 1y2. Presentación y desarrollo del tema por parte de la docente.</li> <li>Sesión 3. Prueba Kahoot con las preguntas realizadas a través del blog</li> <li>Sesión 4. Elaboración y difusión de cuestionario de satisfacción para los participantes de Mar de Niebla</li> </ul> |
| 2° | Relaciones laborales y búsqueda de empleo | UNIDAD 7: Las relaciones colectivas de trabajo                         | 5 |  |
|    |   | UNIDAD 8: Seguridad social y desempleo                                 | 5 |  |
|    |   | UNIDAD 9: Equipos de trabajo   | 3 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sesión1. Presentación de informe con los resultados obtenidos a través del cuestionario online. Y de la actividad de análisis de resultados individual para su entrega.</li> </ul>  |
|    |   | UNIDAD 10: Los conflictos de trabajo y su negociación                  | 3 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sesión 2. Entrega del Análisis individual de los resultados de cuestionario junto con evaluación personal de cada alumno/a.</li> </ul>  |

|  |                                 |  |    |  |
|--|---------------------------------|--|----|--|
|  | Prevención de riesgos laborales | UNIDAD 11:<br>Salud laboral y condiciones de trabajo | 10 |  |
|  |                                 | UNIDAD 12:<br>Riesgos laborales                      | 12 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación conjunta con Mar de Niebla del Proyecto de Innovación</li> </ul> |

*Fuente. Elaboración propia*

### **6.3. Participación, coordinación y toma de decisiones**

Como se ha visto en puntos anteriores, la participación del alumnado será clave para el desarrollo de su proceso de aprendizaje. A su vez, con este proyecto se busca también la implicación del entorno comunitario, en este caso participará la Fundación Mar de Niebla, específicamente los participantes en su proyecto de Formación y Orientación Laboral.

La coordinación del desarrollo de las diferentes actividades se llevará a cabo por el profesor/a, o en su caso, por el departamento y por las trabajadoras de la Fundación Mar de Niebla.

La toma de decisiones se realizará de manera consensuada entre los agentes implicados.

### **6.4. Supervisión y evaluación**

La supervisión y evaluación del desarrollo de este proyecto se llevará a cabo por todos los agentes implicados en su desarrollo. El alumnado a través del blog, de la visita a la entidad y de los resultados obtenidos a través del cuestionario online será el principal responsable de observar si se está desarrollando adecuadamente la actividad y si está siendo eficaz y útil para los participantes en ella.

Por su parte, las trabajadoras de Mar de Niebla supervisarán el trabajo de los participantes de su entidad, a través de los procedimientos que consideren más adecuados.

Por último, el/la docente será la responsable de evaluar el trabajo del alumnado. Como se ha visto en puntos anteriores, el proyecto de innovación servirá para desarrollar y estructurar la asignatura por lo que la evaluación y supervisión del proyecto estará

relacionada con la evaluación de los resultados del alumnado planteada en el apartado 9 de la programación docente.

## **7. Evaluación de resultados del proyecto de innovación**

Se llevará a cabo una evaluación del proceso en tres fases según el momento y los aspectos que se pretendan evaluar:

- Evaluación inicial: Nos aporta el punto de partida en el que nos situamos a la hora de comenzar el proyecto. Se llevará a cabo a través del planteamiento de la actividad a los participantes de Mar de Niebla y al alumnado y de una reunión del/a docente con las trabajadoras de Mar de Niebla para el trabajo en conjunto.
- Evaluación continua o de seguimiento: permite evaluar el desarrollo del proceso para realizar cambios en caso de que sea necesario. Se desarrollará a través de la supervisión del desarrollo del blog y de la visita a la entidad.
- Evaluación final o sumativa: determina el grado de cumplimiento de los objetivos en la fase final del proyecto. Se llevará a cabo a través de los diferentes agentes:
  - Evaluación del trabajo realizado por el alumnado: Ver apartado 9 de la programación docente.
  - Evaluación del trabajo realizado por los participantes del proyecto de Mar de Niebla: Será evaluado por las trabajadoras de la entidad
  - Evaluación de la eficacia y utilidad del blog: Se realizará a través de un cuestionario online confeccionado y difundido por el alumnado y completado por los participantes de Mar de Niebla. Los resultados se presentarán en forma de informe por la docente.
  - Evaluación de la eficacia del proyecto para el alumnado: Se realizará una reflexión individual de cada alumno/a acerca de la forma de trabajo a través del proyecto de innovación. Los resultados serán incluidos en la evaluación de la docente para valorar el proyecto.

- Evaluación conjunta de la colaboración de la Fundación Mar de Niebla en la asignatura de Formación y Orientación Laboral. Se desarrollará una reunión en la que se evaluará el desarrollo del proyecto conjunto.
- Evaluación del proyecto de innovación para la asignatura de formación y orientación laboral: Se realizará una autoevaluación del proyecto de aprendizaje servicio por parte de la docente a través de la rúbrica recogida en el anexo I.

## **8. Síntesis valorativa**

### **8.1. Efectos en la mejora de la enseñanza y/o de la organización.**

El presente proyecto de innovación presenta las siguientes mejoras:

- Implica a los alumnos en un proyecto común, tanto individual, como grupal y comunitario.
- Como consecuencia de dicha implicación, los alumnos participan activamente en su aprendizaje de manera significativa, a través de los materiales de la asignatura, por medio de las TIC o de los medios de comunicación y en entornos reales de aprendizaje
- Busca la motivación, a través de ofrecer un servicio a la comunidad.
- Afianza el trabajo en el aula haciendo funcional el aprendizaje, ya que se aplica a situaciones reales
- Supone un aumento del capital social, del que el centro educativo es promotor, al mismo tiempo que se beneficia de ello
- Favorece la creación de redes entre el centro educativo y la comunidad en la que se inserta

### **8.2. Puntos fuertes y puntos débiles de la innovación.**

#### **Puntos fuertes**

- La inclusión del alumnado en un proyecto común y comunitario, posibilitando que su participación influya en su propio aprendizaje, redundará en su motivación.

- Que los resultados de su trabajo supongan, no solo una nota en la evaluación, sino un beneficio para otras personas influirá en una adquisición e implicación mayor con los contenidos de la asignatura
- La participación en colaboración con otras personas, que conocerán y accederán a un *feedback* con el alumnado fomentará su aprendizaje significativo y el uso de las TIC. De igual forma, se fomenta también el aprendizaje cooperativo, el trabajo en grupo y la toma de decisiones.
- Para su realización no son necesarios materiales extraordinarios o costosos
- La colaboración con una entidad que promueve el capital social en el entorno favorecerá una mejora para el centro educativo, para la comunidad y especialmente para el alumnado que podrá aprender sistemas de participación ciudadana críticos y democráticos
- El centro educativo promoverá un aumento del capital social y podrá obtener beneficios de él.

### **Puntos débiles**

- Inherente al trabajo en grupo, puede que el esfuerzo y trabajo de los integrantes del mismo no sea homogéneo, se plantea por ello otras actividades de trabajo individual como las entradas y respuestas al blog
- A su vez, para la consecución del objetivo general es necesario un plazo de tiempo medio-largo
- Al ser la primera vez que se establece una actividad de este tipo para el desarrollo de la asignatura será necesario prestar especial atención a la evaluación tanto inicial, como durante el proceso y final, para evitar los posibles fallos que pudieran desarrollarse a lo largo del proceso



### **8.3. Valoraciones finales**

Los proyectos de aprendizaje servicio están demostrando ser una buena alternativa a la metodología tradicional de clases expositivas. Esto unido a los planteamientos de trabajo grupal e individual y del uso de las TIC puede suponer una importante mejora tanto en la motivación del alumnado como en su implicación en su propio aprendizaje. Además, supondría una mejora para otras personas. Partíamos de la idea de que el conocimiento ya no es una propiedad individual, sino que vivimos en una sociedad en la que cada día y de forma exponencial se crea conocimiento y se comparte.

Con este proyecto se busca conectar con esta realidad y favorecer un desarrollo no solo a nivel de aula, sino a niveles más amplios, que el alumnado vea la utilidad y funcionalidad de su aprendizaje, que desarrolle competencias no solo conceptuales, sino también actitudinales y procedimentales a través de una metodología motivante.

Será necesario, al ser una primera experiencia en este campo en el IES, prestar especial atención a los puntos débiles e ir modificando aquello que sea necesario para conseguir los objetivos planteados.

Por último, destacamos que este proyecto podría continuar desarrollándose y ampliándose a través de un mayor contacto del centro educativo con las instituciones y entidades del entorno, promoviendo, no solo en el módulo de FOL, las relaciones escuela-comunidad y favoreciendo el incremento de un capital social que beneficiaría a todos los miembros que participamos en la comunidad.

## CONCLUSIONES Y REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### 1. Reflexión final y una propuesta

Ahora, en este último tramo del camino, en el que ya termina mi etapa de formación, se hace necesaria una reflexión de todo este proceso del que aún estoy aprendiendo.

No siempre se hace una autoevaluación y reflexión de nuestro trabajo o formación. Tener la oportunidad de hacerlo a través de este Trabajo Fin de Máster ha supuesto un paso más en la adquisición de conocimientos y habilidades que me ha ayudado a integrar y afianzar todo lo aprendido.

Creo que llegar a ser una buena docente no es un destino sino un camino en el que hay que ir mejorando y aprendiendo cada día. Aún me queda muchísimo por aprender y espero no perder esto de vista si algún día tengo la oportunidad de dedicarme a la docencia. Es esta una profesión que nos pide ser flexibles y adaptarnos a los cambios sociales que van a influir en nuestro alumnado, y esto conlleva no dejar nunca de formarse y de aprender.

#### **Y una propuesta.....**

Por último, y tal como he hecho a través de otras vías, me gustaría reivindicar la importancia de una educación pública accesible para todas las personas. Me ha costado tres años finalizar este máster por la única razón de que la universidad de Oviedo “pública” no permite compatibilizar la realización de estos estudios con tener un empleo. Existiendo intención por parte de los centros de ofertar prácticas en horario de mañana y tarde, la universidad ha bloqueado esta opción de todas las formas posibles, haciendo inviable a cualquier persona que tenga que trabajar para vivir poder acceder a estos estudios. Esto contribuye a una dualización de la educación en la que sólo pueden llegar a la labor docente aquellas personas que tienen recursos suficientes para pagar una universidad privada o para poder vivir sin trabajar. Siendo éste un máster que enseña sobre la educación, su normativa y los principios superiores de ésta, creo que tanto el profesorado como la Comisión Académica y la directiva del Máster, así como el alumnado que recibimos esta formación no debemos permanecer impasibles cuando se dan estas situaciones. Es por ello que he querido incluir esta reflexión final buscando por otra vía más, un cambio para que la Educación en cualquier etapa sea realmente

accesible, consiga ampliar la movilidad social y sea verdaderamente un medio para reducir las desigualdades.

## 2. Referencias bibliográficas

- Alegre, O. (2000). Diversidad humana y educación. *Málaga: Aljibe*
- Alonso, J. (1991). Motivación y aprendizaje en el aula. *Cómo enseñar a pensar. Madrid: Santillana.*
- Arredondo, S. C. (2002). Didáctica de la evaluación: hacia una nueva cultura de la evaluación educativa. In *Compromisos de la evaluación educativa* (pp. 1-33). Pearson Educación.
- Ausubel, D. (1963). La psicología del aprendizaje verbal significativo. *Una introducción al aprendizaje escolar, Nueva York/Londres.*
- Bacilio, Y. G. C. (2010). Educación para la salud en las organizaciones escolares. *Educación, 19(36), 7-19.*
- Bolívar, A. (2006). Familia y escuela: dos mundos llamados a trabajar en común. *Revista de educación, 339(2006), 119-146*
- Cariola, M., & Quiroz, A. (1997). Competencias generales, competencias laborales y currículum. *Competitividad, redes productivas y competencias laborales: ¿homogeneidad o segmentación?*
- Coleman, J. S. (1987). Families and schools. *Educational researcher, 16(6), 32-38.*
- de Maruri Álvarez, A. (2002). ¿Para qué la educación ambiental? *Papeles salmantinos de educación, (1), 59-82.*
- Delors, J. (1996). Informe a la Unesco de la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI: La educación encierra un tesoro. *Madrid: Santillana, Ediciones UNESCO.*
- Driscoll, M. E., & Kerchner, C. T. (1999). The implications of social capital for schools, communities, and cities: Educational administration as if a sense of place mattered. *Handbook of research on educational administration, 2, 385-404*
- Educared. (1 de 12 de 2009). *Numancia*. Obtenido de Numancia: <http://www.maestrotic.es/>

- Europea, U. (2010). EUROPA 2020. Una Estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. *UE-DG. COM*.
- Fundación Mar de Niebla. (s.f.) *Mar de Niebla*. Recuperado el 5 de mayo de 2017, de Mar de Niebla: <http://mardeniebla.es/>
- Hurtado, I. G. (2012). Una dirección escolar para la inclusión escolar. *Perspectiva Educativa*, 51(2), 18-42.
- IES MataJove. (2008). *Proyecto Educativo de Centro*. Gijón
- International Commission on Education for the Twenty-first Century, & Delors, J. (1996). *La Educación encierra un Tesoro: Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. Compendio*. Santillana
- Kahoot! (2016). *Kahoot!* Obtenido de <https://getkahoot.com>
- Meneses, J., Oscarsson, O. M. R., & Mominó, J. M. (2005). La escuela eficaz en la sociedad red: el uso de internet y la generación de capital social en la relación de la escuela con la comunidad y el territorio. *REICE: Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 3(1), 698-711
- Merrill, D. (1983). Component Display Theory. In C. M. Reigeluth (ed), *Instructional Design Theories and Models: An Overview of their Current States*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Mingorance Díaz, P., & Estebanz García, A. (2009). Construyendo la comunidad que aprende: la vinculación efectiva entre la escuela y la comunidad. *Revista Fuentes*, 9, 179-199
- Novak, J. M., Markey, V., & Allen, M. (2007). Evaluating cognitive outcomes of service learning in higher education: A meta-analysis. *Communication Research Reports*, 24(2), 149-157.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2007). Definition and Selection of Competencies (DeSeCo). Consultado el 3 de marzo de 2017 en <https://www.oecd.org>
- Ortega, R., Romera, E., & Del Rey, R. (2009). Protagonismo de la atención a la convivencia en la prevención de la conflictividad y la violencia escolar. *Información Psicológica*, 95, 4-14.
- Pérez, M. M., & Sánchez, T. (2012). 5. Trabajo colaborativo en el aula: experiencias desde la formación docente. *Educare*, 16(2), 93-118

- Pérez, M. M., & Sánchez, T. (2012). Trabajo colaborativo en el aula: experiencias desde la formación docente. *Educare*, 16(2), 93-118.
- Piaget, J. (1970). Science of education and the psychology of the child. Trans. D. Coltman.
- Puig Rovira, J. M., Gijón Casares, M., Martín García, X., & Rubio Serrano, L. (2011). Aprendizaje-servicio y Educación para la Ciudadanía.
- Puig Rovira, J. M., Gijón Casares, M., Martín García, X., & Rubio Serrano, L. (2011). Aprendizaje-servicio y Educación para la Ciudadanía.
- Putnam, R. D. (2002). *Solo en la bolera: colapso y resurgimiento de la comunidad norteamericana*. Círculo de Lectores.
- Rodríguez Gallego, M. R. (2014). Aprendizaje-Servicio universitario en torno a las TIC. In *XVII Congreso Internacional EDUTEC 2014. El hoy y el mañana junto a las TIC*. EDUTEC
- Rodríguez Gallego, M. R. (2015). Una experiencia de aprendizaje-servicio en comunidades de aprendizaje. *Profesorado: revista de curriculum y formación del profesorado*, 19(1), 314-333
- Rodolfo Boeta., J. (1958). Formación profesional. *Villa de Madrid*, págs. 53-57.
- Salvador, C. C. (1986). Los niveles de concreción en el diseño curricular. *Cuadernos de Pedagogía*, (139), 24-30.
- Vanbergen, P. (1977). Escuela y comunidad. *Revista de Educación. Madrid*, (252), 49-57.

### Referencias normativas

- Constitución Española de 6 de diciembre 1978. *Boletín Oficial del Estado*, 311, de 29 de diciembre de 1978.
- Decreto 119/2013, de 11 de diciembre, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior en Administración y Finanzas. *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, 295, de 23 de diciembre de 2013
- Decreto 147/2014, de 23 de diciembre, por el que se regula la orientación educativa y profesional en el Principado de Asturias. *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, 299, de 29 de diciembre de 2008.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado*, 106, de 4 de mayo de 2006.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. *Boletín Oficial del Estado*, de 23 de marzo de 2007.
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. *Boletín Oficial del Estado*, de 1 de febrero de 2000.
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*, 147, de 20 de junio de 2002.
- Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. *Boletín Oficial del Estado*, 182, de 30 de julio de 2011
- Real Decreto 1584/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Administración y Finanzas y se fijan sus enseñanzas mínimas. *Boletín Oficial del Estado*, 301, de 15 de diciembre de 2011
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. *Boletín Oficial del Estado*, de 3 de diciembre de 2013.

## ANEXO I

### 1. Rúbrica de autoevaluación del proyecto de innovación

|                                | Nivel 1   | Nivel 2  | Nivel 3  | Nivel 4  | Observaciones |
|--------------------------------|---|--|--|--|---------------|
| <b>Enfoque del aprendizaje</b> | El proyecto promueve aprendizajes basados en la memorización y el cumplimiento de unos requisitos institucionales sin plantear cambios actitudinales. | El proyecto desarrolla aprendizajes que pretenden que el alumnado cambie su forma de ver el mundo, sea creador de su realidad y se fomenta la metacognición. | El proyecto desarrolla aprendizajes que pretenden que el alumnado cambie su forma de ver el mundo, sea creador de su realidad. Además, hay un espacio de reflexión específico sobre el proyecto.   | El proyecto propone además estrategias de aprendizaje basadas en el interés del alumnado por la materia y las utilizan para maximizar la comprensión y satisfacer su curiosidad. Existen espacios específicos para ello. |               |
| <b>Nivel de participación</b>  | El alumnado no interviene en la preparación ni en las decisiones sobre el contenido ni en el desarrollo del proyecto.                                 | El alumnado puede opinar y dar su parecer sobre el proyecto. Se les anima a opinar o valorar el proyecto y hay un espacio determinado para ello.             | La participación del alumnado es consultiva. El estudiantado participa en la definición del proyecto, en la determinación de su sentido y de sus objetivos. También participa en el diseño, la planificación, la ejecución y la valoración | La participación es proyectiva. El estudiantado pide, exige o genera nuevos espacios y mecanismos de participación en el proyecto. Equivale a un nivel máximo de participación: metaparticipación                        |               |

|  |   |   |  |  |  |
|--|---|---|--|--|--|
| <b>Evaluación del proyecto</b>             | Se evalúan los aprendizajes por parte del profesorado, igual que el resto de los aprendizajes curriculares. | Se evalúan los aprendizajes por parte de todos los participantes en el proyecto (responsables entidad, profesorado y estudiantes).          | Además de los aprendizajes también es evalúa el servicio que se ofrece a la comunidad.   | Se evalúan los aprendizajes, el servicio a la comunidad y el proyecto de manera global con el objetivo de mejorarlo en próximas ediciones. La evaluación se lleva a cabo por todos los participantes del proyecto. |  |
| <b>Seguimiento académico de la entidad</b> | No hay seguimiento académico del alumnado en la entidad donde se desarrolla el servicio.                    | Hay un seguimiento académico puntual del alumnado en la entidad donde se desarrolla el servicio.  | Hay un seguimiento académico del alumnado en la entidad coordinado con la institución formadora.   | Hay un seguimiento académico intenso de los alumnos en la entidad, coordinado con la institución formadora.  |  |
| <b>Transdisciplinariedad</b>               | No se propone la posibilidad que estudiantes de diversos estudios trabajen juntos.                          | Estudiantes de diferentes estudios pero de un mismo ámbito de conocimiento trabajan sobre los mismos retos sin necesidad de complementarse. | Estudiantes de diferentes estudios pero de un mismo ámbito de conocimiento trabajan sobre los mismos retos y con la necesidad de complementarse. | Estudiantes de diferentes estudios y ámbitos de conocimiento trabajan sobre los mismos retos con la necesidad de complementarse.   |  |



|                                    |   |  |  |  |  |
|------------------------------------|---|--|--|--|--|
| <b>Impacto y proyección social</b> | El proyecto trabaja sobre necesidades reales y cercanas.                                      | El proyecto trabaja sobre necesidades reales y cercanas e influye en el contexto del beneficiario.   | El proyecto facilita herramientas a la comunidad cuando el proyecto finaliza (la empodera).  | El proyecto influye en la transformación de la administración propiciando que las necesidades sean atendidas más allá de la ejecución del proyecto.  |  |
| <b>Trabajo en red</b>              | Una institución educativa y una entidad social forman lazos para construir un proyecto común. | Una institución educativa y una entidad social forman lazos para construir un proyecto común con apoyo de elementos de conexión institucionalizados. | Una institución educativa y una entidad social o varias forman lazos para construir un proyecto común. Además el proyecto está conectado a una red de proyectos similares. | Una institución educativa y una entidad social o varias forman lazos para construir un proyecto común. Además el proyecto está conectado a una red de proyectos similares institucionalizada para intercambiar reflexiones y mejoras en encuentros habituales. |  |
| <b>Campo profesional</b>           | El proyecto no modifica la visión convencional del campo profesional.                         | El proyecto contribuye a abrir una visión del campo profesional con mayor implicación social.  | El proyecto contribuye a abrir nuevas visiones profesionales desde situaciones organizativas parecidas a las profesionales con mayor implicación social.                   | El proyecto contribuye a abrir nuevos campos profesionales con mayor implicación social y se buscan situaciones organizativas parecidas a las profesionales que implica trabajar con profesionales de diferentes disciplinas.                                  |  |

Fuente: Adaptado de Cano Cano, L. (2016). Una rúbrica para evaluar y mejorar los proyectos de aprendizaje servicio en la universidad. *RIDAS (Revista Iberoamericana de aprendizaje servicio)*, 96-111.