

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

**PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA DEL
MÓDULO PROFESIONAL DE FOL PARA LA
MEJORA DE LAS HABILIDADES LINGÜÍSTICAS
DEL ALUMNADO A TRAVÉS DE
METODOLOGÍAS ACTIVAS**

Presentado por:

ROCIO RICCA ISLA

Dirigido por:

JOSÉ MARÍA LAVÍN

CURSO ACADÉMICO 2022 - 2023

Agradecimientos

En primer lugar, tengo que agradecer a mi familia, Sergio, Hugo y Daniela por apoyarme en esta andadura, por compartir mi ilusión y por asumir muchas responsabilidades y tareas que hasta ahora no les habían correspondido. Con el cariño que me regalan a diario (mermado en tiempo, pero multiplicado en calidad) hacen que todo este esfuerzo merezca la pena.

También quiero agradecer a mi madre, el espejo en el que me reflejo, maestra por vocación, a la que admiro profundamente por su gran trayectoria.

Gracias a todos los profesores de la UE que me han enseñado los ingredientes de esta gran coctelera que es la profesión de docente y el maravilloso reto que asumimos al tener en nuestras manos el desarrollo personal, social y profesional de las generaciones venideras.

Gracias a mi tutora en el Centro de Estudios, Rocío Fernández, por su acogida, por sus lecciones magistrales, por sus respuestas a mis numerosas dudas, por dejarme ser como dice ella “su nueva mejor amiga” y hacerme disfrutar de mi experiencia en el centro.

Y por supuesto, gracias a mi tutor en la UE, José María Lavín, por sus directrices, por ponerme las pilas, por el buen trato y la paciencia y sobre todo por sus didácticas incursiones por su enriquecedora trayectoria como profesor.

Resumen

En este Trabajo Fin de Máster se realiza el análisis y se lanzan propuestas de mejora de la programación didáctica del módulo de FOL (Formación y Orientación Laboral) en el primer curso del Ciclo Formativo de Grado Superior de Administración y Finanzas del Centro Educativo Albaydar, en el que se han realizado las prácticas.

Se elabora la Unidad Didáctica “Representación de los Trabajadores en la empresa y Negociación Colectiva” para impartir en dicho curso, desarrollando las metodologías apropiadas para aportar una visión real y práctica de la unidad, que integre el contexto social actual, teniendo en cuenta los perfiles del alumnado, para obtener los objetivos de la Titulación.

Para ello se van a incluir estrategias metodológicas que contribuyan a mejorar las habilidades lingüísticas para favorecer el proceso de la enseñanza-aprendizaje, trabajando en este sentido el lenguaje de forma transversal. Mediante metodologías activas, a través de actividades que doten al alumnado de herramientas para un progreso tanto en la comprensión lectora y auditiva como en la expresión oral y escrita, y, consecuentemente en la ampliación del léxico, lograremos alcanzar una mejora en las destrezas comunicativas. Estas habilidades contribuirán a mejorar el desempeño educativo, social, profesional y seguridad en el alumnado, así como promover el desarrollo del pensamiento crítico.

Palabras Clave

Programación didáctica, unidad didáctica, metodologías, representación de los trabajadores, negociación colectiva, habilidades lingüísticas, transversalidad, comunicación

Abstract

In this Master's Thesis, the analysis is carried out and proposals are launched to improve the didactic programming of the FOL module (Training and Career Guidance) in the first year of the Higher Level Training Cycle of Administration and Finance of the Albaydar Educational Center, in which the practices have been carried out.

The Didactic Unit "Representation of Workers in the company and Collective Bargaining" is elaborated to teach in this course, developing the appropriate methodologies to provide a real and practical vision of the unit, which integrates the current social context, taking into account the profiles of the students, to obtain the objectives of the Degree.

To this end, methodological strategies will be included that contribute to improving linguistic skills to favor the teaching-learning process, working in this sense on language in a transversal way. Through active methodologies, through activities that provide students with tools for progress both in reading and listening comprehension and in oral and written expression, and consequently in the expansion of the lexicon, we will be able to achieve an improvement in communication skills. These skills will contribute to improve the educational, social, professional performance and safety of the students, as well as promote the development of critical thinking.

Key Words

Didactic programming, FOL, didactic unit, methodologies, workers' representation, collective bargaining, language skills, transversality, communication

Índice de Contenidos

INTRODUCCIÓN	9
JUSTIFICACIÓN	10
OBJETIVOS	12
METODOLOGÍA.....	13
PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA	14
EL MARCO TEÓRICO PARA EL MODULO DE FOL	15
CONTEXTUALIZACIÓN.....	19
MARCO NORMATIVO.....	25
PRESENTACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA	28
JUSTIFICACIÓN Y MARCO JURÍDICO.....	28
CONTEXTUALIZACIÓN	31
EL CICLO FORMATIVO: OBJETIVOS Y COMPETENCIAS.....	35
CONTENIDOS.....	41
TEMPORALIZACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN	54
METODOLOGÍA.....	58
EVALUACIÓN. CALIFICACIÓN. RECUPERACIÓN.....	60
ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES / COMPLEMENTARIAS	65
ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD	65
AUTOEVALUACIÓN	68
DESARROLLO DE UNA UNIDAD DIDÁCTICA:.....	70
PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN FUTURA.....	82
CONCLUSIONES	83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85
ANEXOS.....	90

Índice de Tablas

Tabla 1	<i>Normativa Título Técnico Superior en Administración y Finanzas</i>	39
Tabla 2	<i>Contenidos PD Albaydar</i>	42
Tabla 3	<i>Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación</i>	45
Tabla 4	<i>RA, competencias y contenidos</i>	48
Tabla 5	<i>Temporalización Programación</i>	57
Tabla 6	<i>Rúbrica Coevaluación</i>	63
Tabla 7	<i>Evaluación y Calificación UD</i>	64
Tabla 8	<i>Cuestionario Evaluación proceso enseñanza - aprendizaje</i>	69
Tabla 9	<i>UD.12: Contexto, bloque temático, temporalización sesiones y justificación</i>	71
Tabla 10	<i>UD.12: Objetivos y contenidos</i>	72
Tabla 11	<i>UD.12: RA, CE, elementos didácticos, recursos, atención a la diversidad</i>	73
Tabla 12	<i>UD. 12 Sesión 1</i>	74
Tabla 13	<i>UD. 12 Sesión 2 y 3</i>	75
Tabla 14	<i>UD. 12 Sesión 4</i>	76
Tabla 15	<i>UD. 12 Sesión 5 y 6</i>	77
Tabla 16	<i>UD. 12 Sesión 7</i>	78
Tabla 17	<i>UD.12 Sesión 8</i>	79
Tabla 18	<i>Resumen metodologías aplicadas</i>	79
Tabla 19	<i>Evaluación y calificación</i>	80
Tabla 20	<i>Recuperación</i>	81

Índice de Figuras

Figura 1 <i>Nivel formativo solicitado en la oferta de empleo</i>	11
Figura 2 <i>Centro Educativo Albaydar</i>	19
Figura 3 <i>Aula de Informática Albaydar</i>	22
Figura 4 <i>Aula Centro Educativo Albaydar</i>	23
Figura 5 <i>Plan de Centro Albaydar</i>	24
Figura 6 <i>Marco Normativo PD Albaydar</i>	29
Figura 7 <i>Perfiles profesionales CCFF Administración y Finanzas</i>	55
Figura 8 <i>Calendario Escolar 2022/23 Albaydar</i>	56

Índice de Abreviaturas

FOL: Formación y Orientación Laboral

TFM: Trabajo Fin de Master

MAES: Master Universitario en Formación en Profesorado en Enseñanza Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas y Enseñanzas Deportivas

FP: Formación Profesional

CFFP: Ciclo Formativo de Formación Profesional

GM: Grado Medio

GS: Grado Superior

FCT: Formación en Centros de Trabajo

RA: Resultados de Aprendizaje

CE: Criterios de Evaluación

PGA: Programación General Anual

PPS: Profesionales, Personales y Sociales

PD: Programación Didáctica

UD: Unidad Didáctica

UT: Unidad de Trabajo

PRL: Prevención de Riesgos Laborales

INTRODUCCIÓN

Este Trabajo está basado en el aprendizaje obtenido tras cursar en la Universidad de Valencia el Máster Universitario en Formación en Profesorado en Enseñanza Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas (MAES) en la especialidad de Formación y Orientación Laboral (FOL), así como en la experiencia como profesor en prácticas en el Centro Educativo Albaydar en Sevilla.

En una primera parte se describe la actual programación didáctica desarrollada en el centro formativo donde han tenido lugar las prácticas docentes, para, desde un punto de vista crítico, realizar un análisis, aplicando los conocimientos teóricos adquiridos en el presente máster, con la finalidad de proponer áreas de mejora detectadas en la misma.

Posteriormente, siguiendo la estructura propuesta, se diseñará una unidad didáctica adaptada al mismo grupo de alumnado dónde se han realizado las prácticas, y se aplicarán las propuestas de mejora introducidas en la programación.

Finalmente se propondrá un proyecto de investigación educativa que pueda contribuir a desarrollar metodologías docentes que mejoren la calidad del proceso enseñanza – aprendizaje, y consecuentemente el progreso de los estudiantes.

Para concluir este trabajo, se destacará la importancia de perseguir la mejora continua en la docencia, para ofrecer una educación de calidad, y necesariamente evolutiva que trate de adaptarse a las necesidades laborales del mercado de trabajo, a las necesidades del contexto social y a las necesidades personales del alumnado.

JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo supone la culminación para obtener la titulación del Máster Universitario en Formación en Profesorado en Enseñanza Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas (MAES) en la especialidad de Formación y Orientación Laboral (FOL) cursado en la Universidad de Valencia en la modalidad Semipresencial, en el curso 2022-2023. Esta especialidad, dado su carácter transversal, se imparte en todos los ciclos formativos de Formación Profesional.

La Formación Profesional va adquiriendo gradualmente más importancia en nuestro sistema educativo ya que aborda un gran reto, tanto económico como social, como es la empleabilidad. Existe un importante desajuste entre las necesidades profesionales de la economía actual y la cualificación / formación de las personas que componen nuestra población activa. Hay, por un lado, un gran número de personas sobrecualificadas para el desempeño de determinadas profesiones, así como un gran número de personas sin la cualificación para las mismas, lo que provoca que la oferta laboral de este tipo de profesiones no se adecue a los perfiles profesionales que genera la educación universitaria, siendo necesaria la formación intermedia.

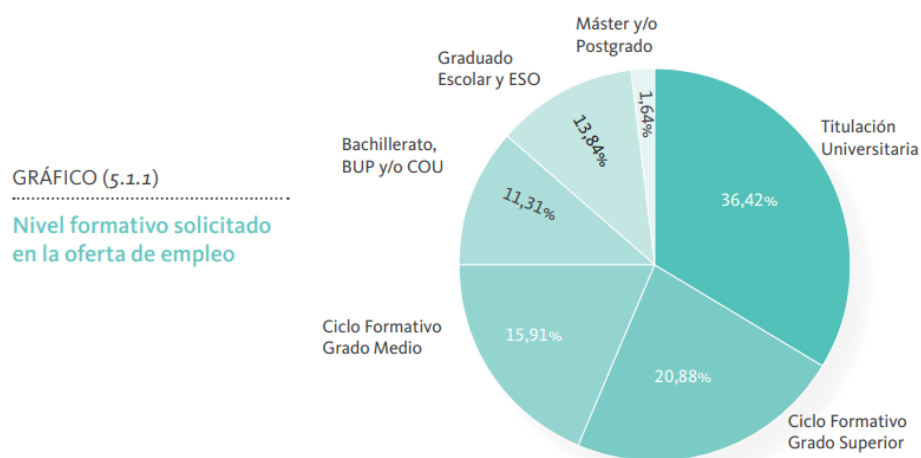
El desarrollo de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional pretende acercar la realidad económica y facilitar el acceso de las personas al mercado laboral adaptando la formación intermedia a esta realidad. Detecta también la necesidad de duplicar en un corto periodo de tiempo el número de personas titulaciones en grados medio o superior para poder dar respuesta a las necesidades del sistema productivo actual. En el preámbulo I de esta Ley se apunta: “Las previsiones para España en 2025 identifican que el 49 % de los puestos de trabajo requerirán una cualificación intermedia”

Según el último Informe de Infoempleo de Adecco, los estudios de Formación Profesional durante el año 2021 han sido los más demandados en las ofertas de empleo en

nuestro país, y están presentes en un 36,79% de las mismas frente al 36,42% de las ofertas de empleo a las titulaciones universitarias.

Figura 1

Nivel formativo solicitado en la oferta de empleo



Nota. Fuente: Informe Infoempleo Adecco 2021

Estudios más recientes realizados por el SEPE, elevan la tasa de empleabilidad de la Formación Profesional al 42,2% frente a la que tiene el alumnado con títulos universitarios, que se encuentra en un 38,5%.

Se encuentran también numerosos artículos de prensa que confirman la buena salud de la que gozan las enseñanzas de Formación Profesional en el presente y le auguran un futuro prometedor: Según un artículo publicado por Newtral (2022), el 36,8% de las ofertas de empleo solicitan una Formación Profesional, de igual forma en una noticia publicada por Cadena SER (2023), se destaca que "La Formación Profesional es la llave para la empleabilidad", Por otro lado, el Instituto Coordinadas de Gobernanza y Economía Aplicada (2021), tras un análisis realizado por expertos determina que en un período de cuatro años, se estima que el 50 por

ciento de las ofertas de empleo que publiquen las empresas exigirán formación profesional, Asimismo, según una publicación de EducaWeb (2023), se revela que "6 de cada 10 personas valoran la FP como una alternativa con alto grado de empleabilidad".

Por lo tanto, nos encontramos ante un gran reto dadas las altas expectativas acerca de la Formación Profesional, por su alta empleabilidad, así como por dotar al alumnado de una formación adecuada para atender a una demanda productiva real.

OBJETIVOS

El actual Trabajo de Fin de Máster (TFM) tiene como propósito alcanzar varios objetivos fundamentales. En primer lugar, busca plasmar la programación didáctica del módulo de FOL en el centro educativo donde se han llevado a cabo las prácticas, lo cual implica documentar y organizar de manera estructurada los contenidos, metodologías y actividades que se llevarán a cabo en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Además, este TFM tiene como objetivo proponer las áreas de mejora detectadas en el análisis de la programación didáctica objeto de estudio. Se buscará identificar aquellos aspectos que requieren ser fortalecidos o modificados para optimizar el rendimiento académico y emocional de los estudiantes, así como su futuro desarrollo profesional.

El presente TFM culminará con el diseño de una unidad didáctica dirigida al grupo de alumnado a los que va dirigida la programación didáctica analizada. Esto implica la elaboración detallada de un plan de estudio para unos determinados objetivos didácticos, considerando las competencias que debe alcanzar el alumnado para alcanzar los resultados de aprendizaje óptimos para obtener la titulación.

METODOLOGÍA

Para el desarrollo del presente trabajo, donde la finalidad es aplicar las enseñanzas adquiridas a lo largo de los módulos impartidos en el presente Máster en un contexto real, el centro dónde se realizan las prácticas, se va a aplicar la metodología de “análisis de caso” (Yacuzzi,2005)

Esta herramienta, la metodología de análisis de caso, permite poder profundizar en un análisis de un caso específico al que poder aplicar una serie de conceptos y teorías, y de esta manera, poder desarrollar y poner en práctica las habilidades adquiridas en el presente Máster.

Asimismo, esta metodología también estimula el desarrollo de habilidades analíticas y de resolución de problemas, ya que permite la identificación, análisis y detección de problemas o áreas de mejora y brinda la oportunidad de proponer soluciones.

Además, al realizar el TFM con este enfoque realista se puede contribuir a la comunidad educativa, ofreciendo propuestas prácticas que contribuyan en el campo de la educación, pudiendo ser útiles para los actuales y futuros docentes y responsables en este ámbito.

PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA

El presente trabajo tiene como eje vertebral la programación didáctica, ya que a través de la misma se planifica y desarrolla el proceso de enseñanza – aprendizaje.

La programación Didáctica de un módulo profesional es un documento que forma parte de la PGA del centro, que planifica de forma estructurada y coherente la forma en la que se va a llevar a cabo el proceso de docencia en un determinado módulo. Es una guía que elabora el docente teniendo en cuenta diversos factores como el contexto social, cultural y económico, las características del grupo de alumnado y también los recursos existentes. En la misma, se temporalizan las actividades a llevar a cabo y se establecen las metodologías que se van a aplicar, así como los criterios y procedimientos de evaluación que se van a utilizar en el proceso educativo, para desarrollar las habilidades necesarias en el alumnado que les permitan alcanzar los resultados de aprendizaje (competencias) descritos en la normativa que regula tanto el título como el módulo correspondiente.

Al considerar en la programación el entorno social y cultural, se pretende que ésta sea significativa para el alumnado, y así poder relacionar los contenidos didácticos con una realidad cercana.

Asimismo, tener en cuenta las características del grupo de alumnado donde se va a impartir el módulo, implica reconocer su diversidad y poder adaptarla a las particularidades individuales.

Una vez analizada esta contextualización, la programación didáctica, debe contemplar unos elementos mínimos que den respuesta a las siguientes cuestiones: ¿Para qué, Qué, Cómo y Cuándo enseñar? y ¿Para qué, Qué, Cómo y Cuándo hay que evaluar?

EL MARCO TEÓRICO PARA EL MÓDULO DE FOL

El módulo de FOL, en el que se basa la especialidad cursada en el máster, adquiere en la actualidad un gran protagonismo, ya que ofrece al alumnado herramientas que mejoran las competencias y habilidades para un óptimo el desarrollo profesional dentro de un entorno social y laboral cambiante, es por ello, que este módulo se imparte en todos los ciclos formativos de Formación Profesional, tanto de Grado Medio como de Grado Superior. Su transversalidad lo hace esencial para cualquier persona que integre la población activa.

En este módulo se imparten contenidos que dotarán al alumnado de conocimientos sobre las relaciones laborales como: inserción en el mercado laboral, derechos y obligaciones, entornos seguros, gestión de conflictos, riesgos laborales... etc, en definitiva, acerca al alumnado a la realidad profesional existente en el presente, así como le ofrece herramientas para adaptarse al futuro.

Uno de los elementos que en la actualidad se considera indispensable en el desarrollo tanto profesional como personal de los individuos, es optimizar de la competencia comunicativa, que es la capacidad que tiene un individuo para desenvolverse de forma adecuada y eficaz en determinado ámbito (social, laboral...), asimismo, el pilar básico de la comunicación es el desarrollo de las habilidades lingüísticas, ya que éstas corresponden con la aptitud del individuo para poder transmitir su propio pensamiento o mensaje de forma correcta.

Maxime en una actualidad en que las comunicaciones interpersonales se desarrollan mayoritariamente en redes sociales, donde priman los impactos rápidos, los mensajes cortos y directos, las abreviaturas, dando lugar a un empobrecimiento del vocabulario y a una escritura poco sofisticada.

Así lo expresa una noticia de RTVE.es (2022), donde se plantea la cuestión de si los jóvenes escriben cada vez peor en términos de ortografía y expresión. De igual forma, Ethic.es (2021), analiza en su publicación el lenguaje de los jóvenes en la era digital y su impacto en la educación a través de la pregunta ¿Hablan realmente los jóvenes peor que antes?.

Basándonos en la teoría constructivista de Piaget (1934), comprendemos que el lenguaje desempeña un papel decisivo en el proceso de construcción del conocimiento, donde, no solamente es una herramienta de comunicación, sino que el desarrollo del propio lenguaje determina a su vez el desarrollo de la inteligencia. Piaget sostuvo que el lenguaje y el pensamiento están vinculados, siendo el lenguaje un medio a través del cual las personas exploran, analizan, comprenden y construyen su propio conocimiento del mundo.

En este mismo sentido, según la teoría del aprendizaje significativo, Ausubel (1976), considera que el lenguaje es determinante en la organización y codificación del conocimiento y por ende, en la estructura mental del aprendiz, ya que la comprensión de los conceptos son esenciales para las conexiones significativas entre los conocimientos preexistentes y la nueva información, por lo que el lenguaje ejerce una función facilitadora en la adquisición y asimilación de nuevos conceptos. Ausubel se distancia con esta teoría del aprendizaje memorístico y repetitivo, donde la nueva información se aprende de manera aislada y fuera de contexto, sin establecer vínculos con los conocimientos previos, experiencias, etc, argumentando que el aprendizaje significativo facilita el proceso de aprendizaje a través de una comprensión más profunda y una retención más duradera.

Asimismo, Ausubel identifica dos tipos de aprendizajes significativos: el aprendizaje por recepción y el aprendizaje por descubrimiento. En el aprendizaje por recepción el alumnado adquiere conocimiento a través de una enseñanza directa, mientras que en el aprendizaje por descubrimiento el alumnado en base a su propia investigación y experiencia va construyendo su propio conocimiento. Estos dos tipos de aprendizajes se complementan creando un conocimiento más coherente, puesto que existen una conexión entre la experiencia propia y los contenidos teóricos que permiten que el alumnado pueda aplicar lo aprendido en diferentes contextos y situaciones.

De igual forma, autores como Mercer y Littleton (2007) exploran cómo el diálogo y la interacción social influyen en el desarrollo de las habilidades lingüísticas y cognitivas de los

niños, y cómo se pueden utilizar enfoques pedagógicos para fomentar el pensamiento crítico y reflexivo.

Con todo ello, se considera que utilizando metodologías activas como el Aprendizaje Basado en Proyectos (Serrano, 2014), o el Aprendizaje Cooperativo (Garmendia y Álvarez, 2015), no solamente se estimula el desarrollo de las habilidades lingüísticas en el proceso educativo, sino que éstas a su vez fomentan el pensamiento crítico, tan importante en la educación. Animando a investigar, promoviendo el análisis reflexivo de la información, capacitando al alumnado para identificar sesgos, a evaluar la fiabilidad de las fuentes, a contrastar noticias, a considerar diferentes opciones, a fundamentar sus decisiones, a responsabilizarse de las mismas. Incentivando el pensamiento creativo, divergente, los educadores podremos contribuir al desarrollo de los estudiantes para que sean ciudadanos libres, activos, autónomos y comprometidos con su entorno.

En este sentido, el filósofo Ludwig Wittgenstein en su obra "Tractatus Logico-Philosophicus" (Wittgenstein, 1921) afirma que "Los límites de mi mundo son los límites de mi lengua" o el autor y pedagogo Paulo Freire en su obra "Pedagogía del oprimido" defiende el lenguaje como una herramienta de empoderamiento y liberación personal y social (Freire, 1970)

Desde este enfoque transversal se pretende trabajar con el alumnado los contenidos específicos de cualquier área fomentando el desarrollo de la habilidad comunicativa lingüística, una de las competencias clave señalada por la Unión Europea, en su recomendación del Consejo de la Unión Europea de 22 de mayo de 2018, como fundamental en la enseñanza y desarrollo educativo.

En conclusión, existen herramientas y metodologías didácticas activas que pueden dotar al alumnado de una mejor comprensión de la realidad donde la experiencia del aprendizaje sea a su vez un aprendizaje de vida, promoviendo:

- La lectura crítica

- La escritura reflexiva
- Debates y discusiones argumentados
- Análisis de medios de comunicación
- La investigación
- El trabajo en equipo
- Uso de preguntas reflexivas

Al combinar el desarrollo de habilidades lingüísticas con el pensamiento crítico, se pretende que los estudiantes se vuelvan más competentes en la comprensión, el análisis y la comunicación efectiva de información.

De este modo estaremos educando también al alumnado en inteligencia emocional y competencias emocionales. Siguiendo el modelo propuesto por Salovey y Mayer (1990), existen cuatro habilidades emocionales clave: percibir y expresar emociones, facilitar el pensamiento emocional, comprender las emociones y regular las emociones. En este sentido, también la mejora del lenguaje y las habilidades lingüísticas favorece una mejor percepción, comprensión, expresión de las emociones tanto propias como ajenas y a su vez facilita la regulación de las mismas.

Trabajar en la mejora de las competencias emocionales es fundamental para preparar al alumnado para el mundo laboral. Estas habilidades les permiten un mejor manejo del estrés, establecer relaciones interpersonales más saludables, una mejor adaptación al cambio y promover una mayor autoconciencia y autogestión. Al desarrollar estas competencias emocionales, el alumnado tendrá más herramientas para enfrentarse a los desafíos y podrá aprovechar las oportunidades que se les presenten en su vida personal así como en su carrera profesional.

CONTEXTUALIZACIÓN

Para poder elaborar una programación didáctica adecuada debemos tener en cuenta las circunstancias del entorno. El desarrollo de este TFM está contextualizado en el Centro Educativo Albaydar, donde se llevaron a cabo las prácticas formativas obligatorias del actual Máster.

Figura 2

Centro Educativo Albaydar



El centro educativo Albaydar está ubicado en la Avenida de la Palmera de Sevilla, una avenida estratégica ya que está situada en el punto más meridional de la ciudad siendo el principal eje transversal de la misma. Es una de las avenidas más emblemáticas de la ciudad, no solamente debido a su situación estratégica sino como muestra arquitectónica de la “Exposición Iberoamericana de 1929” (Paneque, 2014) donde los pabellones construidos son

obras de arte que perduran a modo de grandes chalets, antiguamente viviendas para la aristocracia, y actualmente ocupados por entidades públicas y sedes empresariales en su gran mayoría. Pertenece a un barrio mayoritariamente residencial, de nivel socioeconómico medio – alto y que en los últimos años ha tenido un gran desarrollo demográfico.

Es una zona dotada de una buena red de transporte, bien conectada tanto con el resto de la ciudad, como con los pueblos colindantes, ya que cuenta con carril bicicleta, varias líneas de autobús, así como una estación de tren de cercanías.

Albaydar es un Centro Educativo perteneciente a la obra educativa del Opus Dei, institución jerárquica de la Iglesia Católica, que fue fundada en 1956, donde se aplica una enseñanza diferenciada y acoge exclusivamente a alumnado de sexo femenino.

En la oferta educativa conviven unidades en régimen privado y concertado por la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía y comprende:

- 4 unidades de Bachillerato: Ramas: Sociales y Ciencias en régimen privado.
- 4 unidades de CFFP GM: Gestión Administrativa en régimen concertado; Actividades Comerciales con posibilidad de FP Dual en régimen concertado
- 10 unidades de CFFP GS: Infantil con posibilidad de FP Dual, en régimen concertado; Administración y Finanzas con posibilidad de FP Dual, en régimen concertado; Asistencia Dirección con posibilidad de FP Dual en régimen concertado; Comercio Internacional en régimen concertado e Integración Social con posibilidad de FP Dual en régimen privado; Marketing y Publicidad con posibilidad de FP Dual en régimen privado.

En la mayoría de los ciclos de grado superior, los que se imparten en el turno de la mañana, el alumnado puede optar por la FP Dual, posibilitando a una formación en alternancia entre el centro educativo y la empresa. Esta modalidad implica un acercamiento entre el mundo laboral y el mundo académico, ajustando la cualificación del alumnado a las necesidades empresariales.

Albaydar es un centro muy implicado en el desarrollo tanto profesional como académico del alumnado, cuenta con la carta Erasmus + que viabilizan programas de movilidad en el marco de la Unión Europea. También tiene convenios firmados con las Universidades de Cambridge y New Colege de Durham del Reino Unido, que permiten hacer Bachelor o Grados Universitarios a las alumnas de FP.

Asimismo, está habilitado por Media Interactiva como centro examinador de Microsoft.

Para facilitar la inserción laboral, pone a disposición del alumnado una bolsa de trabajo de cerca de 200 empresas con las que posee convenios de colaboración.

Cuenta además con los siguientes programas:

“Servicio de Voluntariado” tanto a nivel internacional, recaudando fondos para la escolarización de alumnas en colaboración con el colegio Tiama, en Camerún, donde más del 50% de las niñas está sin escolarizar, recaudando fondos para la escolarización de las mismas; como a nivel de comunidad, con el desarrollo de campañas de navidad solidarias, a través de preparación de cestas de alimentos para Cáritas o la participación semanal del alumnado de Ciclo Superior de Infantil en un comedor social como voluntarias.

El programa de “mujeres en la ciencia” que fomentan la participación en un mundo donde las mujeres tienen menos representación que los hombres, a través de experimentos prácticos, dinámicos y divertidos que las acercan a la innovación e investigación.

El programa de “mujeres emprendedoras” para fomentar la creación de empresas, el autoempleo, sobre todo en sectores estratégicos con potencial de desarrollo.

Se ofertan también intercambios culturales y lingüísticos en estancias cortas en Irlanda, donde asisten a clase y son acogidos por familias.

Este centro ofrece una atención personalizada con el alumnado, donde todas las profesoras están absolutamente implicadas. Cada profesora es tutora de una clase, pero paralelamente tutora de varias niñas de distintos cursos y ciclos de manera individual, de manera que cada alumna que llega al centro a estudiar un ciclo, le asignan una tutora individual

que la acompañará hasta que finalice sus estudios en el centro, creando un vínculo que va más allá de la relación profesor - alumnado. Utilizando la metodología basada en la “comunicación entre iguales”, estudiada en el presente máster, en concreto la “tutoría entre iguales” Duran y Vidal (2004), método de aprendizaje cooperativo donde el tutor es otro estudiante del centro.

El centro dispone de varias salas para uso común: una sala multiusos, con cafetera frigorífico y máquina expendedora, dos patios, uno delantero y otro trasero, un salón de actos, una biblioteca y tres aulas de informática equipadas con ordenadores de mesa. En todos los espacios las alumnas disponen de una red de wifi.

Figura 3

Aula de Informática Albaydar



Cada aula dispone de pizarra y proyector, y las alumnas pueden hacer uso de portátiles facilitados por la Junta de Andalucía. También disponen de aire acondicionado (frio / calor) en todas las aulas.

Figura 4

Aula Centro Educativo Albavdar



Con respecto a las alumnas, podemos distinguir en términos generales, dos perfiles:

Por un lado, el perfil de las alumnas de bachillerato y los ciclos formativos en régimen privado es en general de un nivel económico medio y pertenecen mayoritariamente a Sevilla capital. Sin embargo, las alumnas de los ciclos formativos concertados tienen un perfil económico medio bajo, se detecta que en los últimos años aumenta el número de estudiantes con algún familiar en desempleo, por lo que algunas de ellas compatibilizan los estudios con trabajos a media jornada, y otras, se aplican para acabar su formación y obtener algún empleo para colaborar en la familia. Estas alumnas de ciclos formativos concertados provienen mayoritariamente de pueblos cercanos o bien proceden de otros países (Marruecos, Ucrania, Guatemala, Guinea, Perú...), contando en el centro con alumnas de 15 nacionalidades distintas.

En concreto, el presente TFM lo contextualizamos en el 1º curso del ciclo formativo de Grado Superior de Administración y Finanzas, Módulo Formación y Orientación Laboral en régimen concertado. Este curso se imparte en turno de tarde, de lunes a viernes con horario de 15:00 a 21:30. El módulo de FOL se imparte en tres horas semanales (lunes de 18:30 a 20:30h y miércoles de 15:00 a 16:00 h).

Este curso está compuesto por 19 alumnas, el itinerario formativo de las mismas es:

- 8 de ellas (42%) vienen de haber terminado bachillerato,
- 7 de ellas (37%) vienen de haber terminado un ciclo formativo de grado medio (6 de las 7 han cursado el Ciclo Formativo de Gestión Administrativa),
- 2 de ellas vienen tras haber cursado un año en un grado universitario
- 1 viene de haber terminado un grado universitario
- 1 viene de haber terminado un ciclo formativo de grado superior.

Del total de las alumnas, únicamente están matriculadas en el módulo de FOL 11 de ellas, ya que las 8 restantes provienen de otros ciclos formativos y tienen este módulo convalidado. El promedio de edad es de 22 años, solo el 23% de las alumnas tienen 25 años o más.

Toda la información del centro viene recogida en el PLAN DE CENTRO 2022/23 con los siguientes contenidos: El Proyecto Educativo, el Reglamento de Organización y funcionamiento y el Proyecto de Gestión

Figura 5

Plan de Centro Albaydar



Nota. Fuente Centro Educativo Albaydar

MARCO NORMATIVO

El módulo de FOL en el que está enfocado el presente trabajo, concierne al Ciclo Formativo de Grado Superior correspondiente a la titulación de Administración y Finanzas está amparado por:

Constitución Española

Constitución Española, BOE núm. 311, de 29/12/1978.

Ley Orgánica de Educación.

- **Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo**, de Educación, BOE núm. 106, de 4 de mayo de 2006 modificada por **Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre**, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, BOE 340, de 30 de diciembre de 2020. (En adelante LOE modificada por LOMLOE)
- **Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo**, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

Ordenación. Currículum. Normativa Estatal.

- **Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio**, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.
- **Real Decreto 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.
- **Orden ECD/308/2012, de 15 de febrero**, por la que se establece el currículum del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Administración y Finanzas.

Currículum. Normativa Autonómica.

- **Orden de 11 de marzo de 2013**, por la que se desarrolla el currículum correspondiente al título de Técnico Superior en Administración y Finanzas.

Organización y Funcionamiento de los IES.Programaciones Didácticas.

- **Decreto 327/2010, de 13 de julio**, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria.

Evaluación (criterios de evaluación, criterios de calificación).

- **Real Decreto 984/2021, de 16 de noviembre**, por el que se regulan la evaluación y la promoción en la Educación Primaria, así como la evaluación, la promoción y la titulación en la Educación Secundaria Obligatoria, el Bachillerato y la Formación Profesional.
- **Orden de 29 de septiembre de 2010**, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Reclamación de Calificaciones.

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

Promoción (de curso y de etapa).

- **Orden EFP/279/2022, de 4 de abril**, por la que se regulan la evaluación y la promoción en la Educación Primaria, así como la evaluación, la promoción y la titulación en la Educación Secundaria Obligatoria, el Bachillerato y la Formación Profesional en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación y Formación Profesional.
- **Orden de 29 de septiembre de 2010**, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa

enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Alumnado con necesidades educativas especiales.

- **Real Decreto 984/2021, de 16 de noviembre**, por el que se regulan la evaluación y la promoción en la Educación Primaria, así como la evaluación, la promoción y la titulación en la Educación Secundaria Obligatoria, el Bachillerato y la Formación Profesional
- **Decreto 231/2021, de 5 de octubre**, por el que se establece el servicio complementario de apoyo y asistencia para alumnado con necesidades educativas especiales por parte del profesional técnico de integración social y de interpretación de lengua de signos española y se regulan las condiciones para su prestación, autorización y gestión.

Convivencia.

- **Decreto 19/2007, de 23 de enero**, por el que se adoptan medidas para la promoción de la Cultura de Paz y la Mejora de la Convivencia en los Centros Educativos sostenidos con fondos públicos.

PRESENTACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA

En el caso que nos ocupa, se analiza la Programación Didáctica del módulo de FOL en el centro educativo Albaydar, correspondiente al primer curso 2022/2023 del Ciclo Formativo de Grado Superior de Administración y Finanzas impartido en el turno de tarde. Esta programación ha sido elaborada y facilitada por la tutora responsable de las prácticas docentes en el centro educativo.

Se va a realizar primeramente una descripción del contenido de la programación, y posteriormente, un análisis teniendo en cuenta la legislación actual, la contextualización, la experiencia obtenida tras cursar las prácticas formativas en el centro, así como los conocimientos adquiridos durante el transcurso del presente máster, con el objetivo de identificar posibles áreas de mejora en este documento y presentar propuestas al respecto. Para ello se seguirá la estructura impartida en el Máster.

JUSTIFICACIÓN Y MARCO JURÍDICO

La programación no contempla justificación.

Sin embargo, se recogen en este apartado tanto las orientaciones pedagógicas, como las líneas de actuación correspondientes al Módulo de Gestión Financiera, módulo que pertenece al mismo ciclo formativo, probablemente debido a un error al utilizar la misma plantilla que no se corrigió:

La base normativa se plasma en la figura 6.

Figura 6

Marco Normativo PD Albaydar

	Ordenación	Perfil Profesional	Título	Evaluación
Estatal	Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación modificada por ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.	LO 5/2002 de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional que pone en marcha del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional RD 1416/2005 de 25 de noviembre, sobre el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero, y modificada en el Real Decreto 109/2008, de 1 de febrero	Real Decreto 1582/2011 de 4 de noviembre por el que se establece el Título de Técnico superior en Asistencia a la Dirección y se fijan sus enseñanzas mínimas.	
Autonómica	Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía. Decreto 327/2010, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria. (aplicable por ser un ciclo impartido en la enseñanza concertada)		Orden de 29 de julio de 2015 por la que se desarrolla el currículo correspondiente al Título de Técnico superior en Asistencia a la Dirección.	Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Nota. Fuente: programación didáctica Mod. FOL centro Albaydar

Medidas de mejora

La actual programación no contempla justificación, se propone incluir un argumento sólido que fundamente la importancia de una buena planificación para una correcta toma de decisiones en el diseño curricular.

Con respecto al marco normativo contiene muchos errores por lo que habría que realizar las siguientes correcciones:

- ✓ Se recogen en este apartado tanto las orientaciones pedagógicas, como las líneas de actuación correspondientes al Módulo de Gestión Financiera, que aparecen en la citada orden, por lo que habría que rectificar y sustituir las mismas por las referentes al Módulo de FOL.

Con respecto a la normativa que se presenta en la programación presenta varios errores:

- ✓ Normativa estatal: únicamente es correcto el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. El resto de la normativa contemplada está incorrecta.
- ✓ Normativa autonómica: Es incorrecta la Orden EFP/279/2022, de 4 de abril, por la que se regulan la evaluación y la promoción en la Educación Primaria, así como la evaluación, la promoción y la titulación en la Educación Secundaria Obligatoria, el Bachillerato y la Formación Profesional en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación y Formación Profesional

Proponemos como medida de mejora revisar y corregir la normativa incorrecta, y ampliar la misma, ya que actualmente únicamente incluye de forma incompleta, normativa correspondiente a la Ordenación, al perfil profesional, al Título y a la Evaluación.

La propuesta es completar la programación con la normativa referente a:

- Currículo del Título
- Programaciones Didácticas
- Reclamación de Calificaciones
- Promoción
- Organización de funcionamiento
- Tutoría y orientación académica
- Alumnado con necesidades educativas especiales
- Convivencia

De esta forma, cualquier duda que pueda surgir a lo largo del desarrollo del curso tenemos estructurada la normativa según los asuntos que deseamos consultar.

Proponemos la normativa descrita en el apartado marco normativo en la página 25 del presente TFM.

CONTEXTUALIZACIÓN

En este punto desarrolla la contextualización tanto del centro, como del grupo del aula, así como del entorno productivo

Con respecto al **Centro Educativo** se introduce un breve resumen de la historia del centro, y a continuación se desglosan con los siguientes epígrafes:

- a) **Oferta educativa:** Se enumera la oferta tanto de Bachillerato como de Ciclos Formativos, incluyendo y explicando la modalidad de Formación Profesional Dual. Incluye asimismo los cursos disponibles de inglés para certificaciones, cursos online de ofimática, e informa de que es un centro homologado examinador de Microsoft.

Se enumeran y explican los distintos programas existentes de internacionalización para que las alumnas puedan acceder a distintas alternativas para completar su formación en idiomas

- b) **Bolsa de trabajo:** a través de un programa propio “Albaydar plus” al que tienen acceso tanto las alumnas como las antiguas alumnas, mediante un sistema de gestión informatizado, se canaliza y coordina con empresas nacionales e internacionales las demandas de empleo. También se incluye un Programa de Prácticas Remuneradas para las alumnas recién tituladas.
- c) **Atención personalizada:** Se incluye en este epígrafe como reto principal del proyecto educativo
- d) **Pilares Albaydar:** se enumeran los distintos programas dirigidos a formación en responsabilidad social, estrategias de aprendizaje, orientación universitaria, idiomas y TICs

- e) Misión. Razón de Ser o propósito de la institución: Albaydar es un Centro educativo que se caracteriza por brindar una formación personalizada e integral, valorando la singularidad y originalidad de cada individuo. Su identidad se basa en el ejercicio de la libertad, la búsqueda de la excelencia en el trabajo y el compromiso de ayudar a los demás, guiados por una perspectiva cristiana de la vida. Además, se enfoca en ofrecer una educación de calidad, en constante innovación y abierta a la colaboración con la Unión Europea.
- f) Visión. Imagen deseada y alcanzable mediante los objetivos propios de la misión: El objetivo del centro es convertirse en un referente, formando a mujeres capaces de enfrentar los desafíos propios de su feminidad en el siglo XXI. Trabajan para superar estereotipos y fomentar la igualdad, permitiendo que las alumnas se involucren activamente en la construcción de la sociedad y accedan a puestos relevantes en el ámbito profesional. Buscan ser reconocidos como una comunidad educativa abierta y activa, destacando por su alto nivel de idiomas y adaptándose a las exigencias de la sociedad, con el objetivo de contribuir a su mejora a través de su labor educativa.
- g) Valores. Valores que promueve y en los que se inspira la institución: La institución de Albaydar se inspira y promueve una serie de valores que contribuyen a la mejora de la sociedad. Estos valores incluyen la innovación, el espíritu emprendedor, el trabajo en equipo, una visión positiva de las personas y las situaciones, el respeto y la promoción de la libertad, la solidaridad y la búsqueda de la justicia, entre otros. Albaydar busca inculcar estos valores en sus estudiantes, con el objetivo de formar personas comprometidas con la construcción de una sociedad mejor.

Con respecto al **grupo del aula**, se describen los siguientes puntos de la composición de grupo de la clase:

- N° de alumnas
- Edad de las alumnas
- Desde dónde acceden a este ciclo formativo (bachillerato, CCFF grado medio...)
- A dónde quieren acceder cuando terminen este CCFF
- Alumnas que compatibilizan el CCFF con el trabajo

Finalmente, en la programación se realiza una contextualización del entorno productivo dónde se describen las empresas que colaboran con las FCT. Aunque el módulo de FCT tiene lugar en el 2º curso, o sea, no se realizan para este curso en este año lectivo, se ha incluido una descripción de este entorno productivo basado en la experiencia de la profesora el pasado año.

En resumen, se hace constar que se estableció una mayor relación con empresas del sector servicios, específicamente en las áreas de asesoría contable, fiscal y laboral, así como en el ámbito inmobiliario y de seguros. Aunque en menor medida, también colaboraron en este módulo algunas empresas del sector industrial. Cabe destacar que la mayoría de estas empresas son pequeñas y medianas empresas (Pymes)

Medidas de mejora

Si bien es cierto que la contextualización del centro está muy completa, se propone incluir epígrafes que contemplen:

- Situación geográfica y estratégica del centro: el tener en cuenta estos aspectos enriquece en proceso de enseñanza ya que permite establecer una conexión significativa entre los contenidos curriculares y el entorno cercano.
- Lugar de procedencia del alumnado, puesto que hay alumnas de diferente nacionalidad con posibles dificultades con el idioma y de integración en el grupo de la clase.

- Lugar de residencia del alumnado ya que algunas alumnas viven en la provincia y pueden tener dificultades con los desplazamientos, por lo que habría que considerar cierta flexibilidad a la hora del cumplimiento de los horarios.
- Diferencias emocionales, económicas, familiares, etc que deben de contemplarse para una mejor adaptación de la metodología y acompañamiento de las alumnas en el proceso enseñanza – aprendizaje.
- Que se incorpore en este apartado el horario de las clases, ya que corresponde al horario de tarde (lunes de 18:00 a 20:00 y miércoles 15:00 a 16:00h). El perfil del alumnado de tarde suele variar con respecto al de las mañanas, ya que normalmente se elige este horario para compatibilizarlo con actividades laborales o responsabilidades personales. Es una información a tener en cuenta para establecer la temporalización de los contenidos curriculares.

EL CICLO FORMATIVO: OBJETIVOS Y COMPETENCIAS

En este apartado la actual programación didáctica incluye:

- La familia profesional
- El Ciclo Formativo
- La Normativa reguladora (tanto a nivel nacional como autonómica)
- El módulo profesional (nombre, código, curso y número de créditos)
- Las características del Módulo Profesional (número de horas totales y semanales, La asociación a las unidades de competencia, que en el caso del módulo de FOL “no está asociado a unidades de competencia)
- Profesor (La especialidad del mismo y el cuerpo al que pertenece)
- La competencia General del Título
- Las Cualificaciones y Unidades de Competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales incluidas en Título
- Las Competencias Profesionales, Sociales y Personales del Título (a las que contribuye el módulo)
- Los objetivos Generales del Título (a los que contribuye el módulo)

Medidas de mejora

En este epígrafe se propone realizar las siguientes **correcciones**:

- Se observa que no incluye en las Competencias Profesionales, Sociales y Personales a las que este módulo contribuye la competencia: “s) 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.” Debería de corregirse.
- Se observa que no se incluye en los Objetivos Generales a los que este módulo contribuye el objetivo: 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.” Debería de corregirse.

- Se observa que se incluye en los Objetivos Generales a los que este módulo contribuye el objetivo: “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.” Cuando este objetivo tanto en el Real Decreto como en la Orden está relacionado con el Módulo de Comunicación y Atención al Cliente. Habría que suprimir este objetivo. Entiendo que aplicar estrategias y técnicas de comunicación para asegurar la eficacia en los procesos de comunicación es una competencia transversal, que debería trabajarse en el Módulo de FOL, y para ello impulsar técnicas para mejorar las habilidades lingüísticas ya analizadas al inicio de este TFM, pero si es cierto que tal y como está redactado en la normativa este objetivo se refiere a la capacidad de desarrollar tareas relacionadas con la comunicación interna y externa y los flujos de información interdepartamentales, objetivo que se trabaja desde el módulo de Comunicación y Atención al Cliente de este mismo Ciclo Formativo.

Como medida de mejora se plantea que, dentro de la enumeración de aquellas Competencias Profesionales, Sociales y Personales a las que el Módulo de FOL contribuye, se haga distinción, señalando cuales de ellas son profesionales, cuales personales y cuales sociales; y así poder enfocar el desarrollo de las mismas en el proceso enseñanza – aprendizaje con más efectividad.

Comprendemos las competencias que vienen enumeradas en el Real Decreto 1584/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas como una serie de habilidades y conocimientos que los estudiantes de este ciclo deben adquirir con el fin de satisfacer las demandas del sector productivo,

fomentar el empleo y promover la cohesión social. Por lo que podemos distinguir entre los tres conceptos:

- Competencias profesionales: las que dan respuestas adecuadas y eficientes al proceso tecnológico específico del título.
- Competencias personales: las que están relacionadas con la ocupación
- Competencias sociales: las que están relacionadas con la cohesión social.

En este sentido la clasificación propuesta de las mismas sería:

- Competencias profesionales:
 - o 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 q) 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.
 - o r) 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
- Competencias personales:
 - o ñ) 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.

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

Para que esta información quede reflejada de forma más clara, se diseña una tabla que contiene la normativa aplicable al módulo de FOL y sus distintos artículos correspondientes al perfil, Competencia General, los Objetivos Generales, y las Competencias Profesionales, Personales y sociales del Título

En este cuadro, se asocian las competencias a los objetivos generales, y se diferencian en color las competencias según sean Profesionales, Personales o Sociales.

Tabla 1

Normativa Título Técnico Superior en Administración y Finanzas

C.PROFESIONALES
C. PERSONALES
C. SOCIALES

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	
ART 3	PERFIL TITULO
El perfil profesional del título de Técnico Superior en Administración y Finanzas queda determinado por su competencia general, sus competencias profesionales, personales y sociales, y por la relación de cualificaciones y, en su caso, unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales incluidas en el título	
ART 4	COMPETENCIA GRAL
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	
ART 5	COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES
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.	ART 9
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.	OBJETIVOS GENERALES
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.	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.
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.	ñ) 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.
t) Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención personales y colectivas, de acuerdo con la normativa aplicable en los procesos de trabajo, para garantizar entornos seguros.	o) 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.
u) Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias, para dar respuesta a la accesibilidad universal y al “diseño para todos”.	p) 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.
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.	q) 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.
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.	r) 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.
	s) 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.
	t) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.

Tabla 1. Elaboración propia (Fuente: RD 1584/2011)

Asimismo, también se propone como medida de mejora incluir en este apartado las competencias clave.

Según la recomendación del Consejo de la Unión Europea de 22 de mayo de 2018, se resalta la importancia de adquirir competencias clave como requisito fundamental para que las personas logren un desarrollo pleno en aspectos personales, sociales y profesionales que se ajusten a las exigencias de un mundo cada vez más globalizado, más tecnológico y que está en constante cambio. Estas competencias son fundamentales para promover el desarrollo económico y social de la sociedad, y están estrechamente vinculadas a la educación y al conocimiento.

Con anterioridad a esta recomendación de la Unión Europea, las competencias clave ya existían en nuestro Sistema Educativo: En la Orden ECD/65/2015, de 21 de enero, por la que se describen las relaciones entre las competencias, los contenidos y los criterios de evaluación de la educación primaria, la educación secundaria obligatoria y el bachillerato que textualmente dice: “Un enfoque metodológico basado en las competencias clave y en los resultados de aprendizaje conlleva importantes cambios en la concepción del proceso de enseñanza-aprendizaje”

Dada la importancia de éstas, proponemos incluir en la actual Programación Didáctica las siguientes Competencias Clave:

- Comunicación Lingüística (para un desarrollo de un dialogo crítico y constructivo)
- Matemática y en ciencia y tecnología (respetar los datos y su veracidad)
- Digital (buen uso conociendo los derechos y los riesgos)
- Aprender a aprender (mejora la motivación y la autoconfianza)
- Iniciativa y espíritu emprendedor (promueve la creatividad y la imaginación)
- Conciencia y expresiones culturales (respetar la diversidad cultural y el dialogo entre culturas y sociedades)

- Sociales y cívicas (desarrollar interés por el desarrollo socioeconómico y por su contribución al bienestar social)

Se propone hacer hincapié en la Competencia Comunicación Lingüística, tal y como se fundamenta en el apartado “marco teórico para el módulo de FOL” desarrollado en la página 15 del presente TFM.

CONTENIDOS

Con respecto a los contenidos, se consideran los Resultados de Aprendizaje como el eje vertebral y se realiza una ponderación de cada RA en función de su contribución a la Competencia General del título, así como a las competencias profesionales, personales y sociales asignadas al módulo. Se adjunta en la misma una tabla (tabla 2) que relaciona cada RA con la ponderación, unidades de aprendizaje, temporalización, unidades del libro y recursos didácticos utilizados en módulo.

También en se contempla una transcripción de la Orden de 11 de marzo de 2013, de cada RA con los CE asociados al mismo, así como una reproducción de los contenidos básicos que aparecen en dicha la Orden.

La programación incluye en este epígrafe los contenidos interdisciplinares, que no son correctos, probablemente por utilizar la plantilla del Módulo de Gestión Financiera, módulo que pertenece al mismo ciclo formativo.

Por último, se establece incluir de modo “orientativo” contenidos de “educación en valores” de forma transversal en todas las unidades didácticas, haciendo mención a: educación al consumidor, educación moral y cívica, educación para la igualdad entre los sexos y educación medioambiental.

Tabla 2

Contenidos PD Albaydar

	Denominación RA	% RA	Unidades aprendizaje	Denominación unidad aprendizaje	Temp	MacMillan clase	MacGraw recursos
RA1	1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.	20%	U1	Búsqueda empleo, entrevistas y selección. CV	1T	15	11,12
RA2	2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.	15%	U2	Trabajo en equipo y conflictos	1T	14,13	8,9,10
RA3	3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.	15%	U3	Derechos y obligaciones de las relaciones laborales y contrato	2T	12,10,9,8,7,6	1,2,3,4,5,7
RA4	4. Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.	15%	U4	Acción protectora seguridad social	2T	11	6
RA5	5. Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.	15%	U5	Evaluación de riesgos, análisis condiciones laborales.	3T	1,2	13,15,16
RA6	6. Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en la empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.	5%	U6	Elaboración plan de prevención.	3T	4	14
RA7	7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico superior en Administración y Finanzas.	15%	U7	Aplicación de medidas protectoras y de prevención.	3T	3,5	17,18

Nota. Fuente: Programación Didáctica Albaydar

Medidas de mejora

Los elementos fundamentales de la programación educativa son los contenidos, los cuales abarcan los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que deben adquirir los estudiantes durante el proceso de enseñanza - aprendizaje. Los contenidos constituyen el centro de la programación didáctica, ya que definen qué se debe enseñar.

Los Resultados de Aprendizaje (RA) son un conjunto de competencias contextualizadas en el ámbito educativo y que suponen la concreción de los Objetivos Generales identificados para un Módulo Profesional concreto. Están redactados en términos de habilidades o destrezas unidos al objeto sobre el que hay que desempeñarlas (ámbito competencial) que deben desarrollarse en el contexto del aprendizaje (el ámbito educativo).

A su vez, los Criterios de Aprendizaje son los indicadores utilizados para evaluar si se han alcanzado los Resultados de Aprendizaje establecidos. Estos criterios proporcionan las pautas para determinar el nivel de dominio que se espera de los estudiantes en relación con los objetivos.

La estructura de cada título está diseñada para que cada Resultado de Aprendizaje se desarrolle a través de un número determinado de Criterios de Evaluación. A estos elementos curriculares se le asocian unos Contenidos básicos que permiten alcanzar las competencias definidas para cada Módulo Profesional.

La estructura de los Contenidos Básicos reflejada en la Orden, está compuesta por un conjunto de bloques de contenido (cada uno de ellos asociado a un Resultado de Aprendizaje), desarrollados en un conjunto de sub-bloques. Teniendo en cuenta las competencias a alcanzar, se estructuran los contenidos en Unidades Didácticas o de Trabajo que dan respuesta a estas competencias y contienen los elementos curriculares de forma lógica.

La ponderación realizada de los RA en la programación analizada (35% bloque Orientación, 30% bloque Derecho Laboral, 35% bloque Prevención) está justificada en base a la contribución a la consecución de las competencias personales profesionales y sociales, así

como en función de la probabilidad y frecuencia de su puesta en práctica en el entorno laboral en el grupo de la clase, dónde la prioridad de las alumnas es encontrar trabajo e incluso compatibilizarlo con sus estudios. Por esta misma razón, se considera idónea la temporalización tratando en el primer trimestre asuntos prioritarios enfocados al bloque orientación (búsqueda de empleo y estrategias de trabajo), en el segundo trimestre el bloque de Derecho Laboral, y en el último trimestre el Bloque de Prevención.

Como medida de mejora se propone incluir la normativa aplicada (Real Decreto 1584/2011, de 4 de noviembre, como en la Orden de 11 de marzo de 2013)

Se propone reflejar en una tabla (**Tabla 3**) toda la información de manera que quede más visual.

Con respecto a los contenidos curriculares, en la programación únicamente se transcriben los contenidos sin establecer una relación con los Resultados de Aprendizaje que, por lo que se propone como medida de mejora relacionar cada Resultado de Aprendizaje con:

- Competencias personales, profesionales y sociales a desarrollar (Real Decreto 1584/2011, de 4 de noviembre)
- Los contenidos curriculares (Orden de 11 de marzo de 2013)
- Los contenidos de las Unidades de Trabajo (libro de texto Formación y Orientación Laboral Macmillan Education)
- Temporalización (por trimestres)

Para ello realizamos la propuesta expresada en la **Tabla 4** donde se relacionan todos los elementos mencionados:

Tabla 3

Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación

Orden de 11 de marzo de 2013, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Administración y Finanzas		
	RA	CRITERIOS DE EVALUACION
RA1	Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.	a) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el técnico superior en Administración y Finanzas. Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
		b) Se han identificado los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional del técnico superior en Administración y Finanzas.
		c) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.
		d) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.
		e) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo
		f) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.
RA2	Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.	a) Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del técnico superior en Administración y Finanzas.
		b) Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.
		c) Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.
		d) Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.
		e) Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.
		f) Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.
		g) Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto.

Orden de 11 de marzo de 2013, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Administración y Finanzas		
	RA	CRITERIOS DE EVALUACION
RA3	Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.	a) Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.
		b) Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.
		c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.
		d) Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.
		e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.
		f) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.
		g) Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran.
		h) Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.
		i) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de Técnico Superior en Administración y Finanzas.
		j) Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos
RA4	Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.	a) Se ha valorado el papel de la seguridad social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los
		b) Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.
		c) Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de la Seguridad Social.
		d) Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de seguridad social.
		e) Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario.
		f) Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos.
		g) Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos.
		h) Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.
RA5	Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.	a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.
		b) Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.
		c) Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos
		d) Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del técnico superior en Administración y Finanzas.
		e) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.
		f) Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del técnico superior en Administración y Finanzas.
		g) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del técnico superior en Administración y Finanzas.

Orden de 11 de marzo de 2013, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Administración y Finanzas		
	RA	CRITERIOS DE EVALUACION
RA6	Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en la empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.	a) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
		b) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
		c) Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos.
		d) Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
		e) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia.
		f) Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del técnico superior en Administración y Finanzas.
		g) Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de una pequeña y mediana empresa.
RA7	Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico superior en Administración y Finanzas.	a) Se han definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.
		b) Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.
		c) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.
		d) Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.
		e) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.
		f) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.

Nota. elaboración propia (fuente: la Orden de 11 de marzo de 2013)

Tabla 4

RA, competencias y contenidos

RA / competencias	CONTENIDOS CURRICULARES	CONTENIDOS UT	TEMP.
<p>RA 1: Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.</p> <p>COMPETENCIAS ASOCIADAS m) y ñ)</p>	<p>Búsqueda activa de empleo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definición y análisis del sector profesional del título de Técnico superior en Administración y Finanzas. <ul style="list-style-type: none"> . Análisis de los diferentes puestos de trabajo relacionados con el ámbito profesional del título, competencias profesionales, condiciones laborales y cualidades personales. . Mercado laboral: tasas de actividad, ocupación y paro . Políticas de empleo - Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional. <ul style="list-style-type: none"> . Definición del objetivo profesional individual - Identificación de itinerarios formativos relacionados - Formación profesional inicial. <ul style="list-style-type: none"> . Formación para el empleo. - Valoración de la importancia de la formación - El proceso de toma de decisiones. <ul style="list-style-type: none"> El proyecto profesional individual. - Proceso de búsqueda de empleo en el sector público. - Proceso de búsqueda de empleo en pequeñas, - Métodos para encontrar trabajo. - Análisis de ofertas de empleo y de documentos - Análisis de los procesos de selección. - Aplicaciones informáticas. - Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa. 	<p>UT 15.- EL MERCADO DE TRABAJO Y BÚSQUEDA DE EMPLEO</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 <i>La carrera profesional</i> 2 <i>Itinerarios formativos profesionalizadores</i> 3 <i>El mercado de trabajo</i> 4 <i>Las fuentes de información</i> 5 <i>Herramientas de acceso al empleo</i> 6 <i>Pruebas de selección de personal</i> 7 <i>El branding y la marca personal</i> 	<p>1T</p>

RA / competencias	CONTENIDOS CURRICULARES	CONTENIDOS UT	TEMP.
<p>RA2: Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.</p> <p>COMPETENCIAS ASOCIADAS (n), (ñ) y o)</p>	<p>Gestión del conflicto y equipos de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concepto de equipo de trabajo <ul style="list-style-type: none"> . Clasificación de los equipos de trabajo. * Etapas en la evolución de los equipos de trabajo. . Tipos de metodologías para trabajar en equipo . Aplicación de técnicas para dinamizar equipos de trabajo. * Técnicas de dirección de equipos. <ul style="list-style-type: none"> - Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo - Equipos en el sector de la administración según las funciones que desempeñan. - Equipos eficaces e ineficaces. <ul style="list-style-type: none"> . Similitudes y diferencias . La motivación y el liderazgo en los equipos eficaces. - La participación en el equipo de trabajo. <ul style="list-style-type: none"> . Diferentes roles dentro del equipo. . La comunicación dentro del equipo. . Organización y desarrollo de una reunión - Conflicto: características, fuentes y etapas. <ul style="list-style-type: none"> . Métodos para la resolución o supresión del - El proceso de toma de decisiones en grupo. 	<p>UT 13.- LOS EQUIPOS DE TRABAJO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 <i>El equipo de trabajo</i> 2 <i>La dinámica de grupos</i> 3 <i>La comunicación en el equipo de trabajo</i> 4 <i>Las tácticas de negociación</i> <p>UT 14.- LOS CONFLICTOS Y SU RESOLUCIÓN</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 <i>El conflicto laboral</i> 2 <i>La administración de conflictos laborales</i> 3 <i>La negociación</i> 4 <i>Las tácticas de negociación</i> 	<p>1T</p>

RA / competencias	CONTENIDOS CURRICULARES	CONTENIDOS UT	TEMP.
<p>RA3: Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.</p> <p>COMPETENCIAS ASOCIADAS r),s) y t)</p>	<p>Contrato de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> - El derecho del trabajo. <ul style="list-style-type: none"> . Relaciones Laborales. . Fuentes de la relación laboral y principios de aplicación. . Organismos que intervienen en las relaciones laborales - Análisis de la relación laboral individual - Derechos y Deberes derivados de la relación laboral. - Modalidades de contrato de trabajo y medidas del fomento de la contratación. - Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad, beneficios sociales entre - El Salario. Interpretación de la estructura salarial. <ul style="list-style-type: none"> . Salario Mínimo Interprofesional. 	<p>UT 6.- EL DERECHO DEL TRABAJO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 <i>El Derecho</i> 2 <i>El Derecho del Trabajo</i> 3 <i>Los poderes del Estado</i> 4 <i>Las fuentes del Derecho del Trabajo</i> 5 <i>Los principios de aplicación de las normas laborales</i> 6 <i>Los organismos judiciales laborales</i> 7 <i>La Administración Laboral</i> 8 <i>Los derechos y obligaciones del trabajador y del empresario</i> <p>UT 7.- EL CONTRATO DE TRABAJO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 <i>El contrato de trabajo</i> 2 <i>Tipos de contratos de trabajo</i> 3 <i>Empresas de trabajo temporal</i> <p>UT 8.- JORNADA LABORAL Y SALARIO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 <i>La jornada laboral y el horario de trabajo</i> 2 <i>Los periodos de descanso</i> 3 <i>Permisos retribuidos, fiestas laborales retribuidas y calendario laboral</i> 4 <i>El salario</i> 5 <i>Las garantías del salario</i> <p>UT 9.- LA NÓMINA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 <i>La nómina</i> 2 <i>RETA</i> 	<p>2T</p>

RA / competencias	CONTENIDOS CURRICULARES	CONTENIDOS UT	TEMP.
<p>RA3: Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.</p> <p>COMPETENCIAS ASOCIADAS r),s) y t)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo. - Representación de los trabajadores/as. <ul style="list-style-type: none"> . Representación sindical y representación unitaria. . Competencias y garantías laborales. . Negociación colectiva. - Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del técnico superior en Administración y - Conflictos laborales. <ul style="list-style-type: none"> . Causas y medidas del conflicto colectivo: la huelga y el cierre patronal. . Procedimientos de resolución de conflictos laborales. 	<p>UT 10.- MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 <i>La modificación del contrato de trabajo</i> 2 <i>La suspensión del contrato de trabajo</i> 3 <i>La extinción del contrato de trabajo</i> 4 <i>El finiquito</i> <p>UT 12.- REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 <i>La representación de los trabajadores en la empresa</i> 2 <i>Proceso electoral para elegir a los representantes de los trabajadores</i> 3 <i>Competencias y garantías de los representantes de los trabajadores</i> 4 <i>Las organizaciones empresariales</i> 5 <i>El Conflicto laboral colectivo</i> 6 <i>El convenio colectivo</i> 	2T
<p>RA4: Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.</p> <p>COMPETENCIAS ASOCIADAS o) y s)</p>	<p>Seguridad social, empleo y desempleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estructura del Sistema de la Seguridad social. - Determinación de las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad - Estudio de las Prestaciones de la Seguridad Social - Situaciones protegibles en la protección por desempleo. 	<p>UT 11.- LA SEGURIDAD SOCIAL</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 <i>La Seguridad Social</i> 2 <i>Prestaciones Contributivas de la Seguridad Social</i> 	2T

RA / competencias	CONTENIDOS CURRICULARES	CONTENIDOS UT	TEMP.
<p>RA5: Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.</p> <p>COMPETENCIAS ASOCIADAS q), r) y t)</p>	<p>Evaluación de riesgos profesionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Valoración de la relación entre trabajo y salud. - Valoración de la relación entre trabajo y salud. - La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva. - Análisis de riesgos ligados a las condiciones de seguridad. - Riesgos específicos en el sector de la administración. - Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de 	<p>UT 1.- TRABAJO Y SALUD</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 <i>Trabajo, salud y medioambiente laboral</i> 2 <i>Normativa PRL</i> 3 <i>Derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios en materia preventiva</i> 4 <i>Condiciones de trabajo, factor de riesgo y riesgo laboral</i> 5 <i>Los daños laborales</i> 6 <i>Derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios en materia preventiva</i> <p>UT 2.- ESTUDIO DE LOS RIESGOS EN LA EMPRESA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 <i>Los factores de riesgo laboral</i> 2 <i>Los factores de riesgo derivados de las</i> 3 <i>Los riesgos medioambientales</i> 4 <i>Los riesgos derivados de la carga y de la organización del trabajo y los riesgos psicosociales</i> 	3T
<p>RA6: Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en la empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.</p> <p>COMPETENCIAS ASOCIADAS q), r) y t)</p>	<p>Planificación de la prevención de riesgos en la empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Derechos y deberes en materia de prevención de - Gestión de la prevención en la empresa - Organismos públicos relacionados con la prevención de - Planificación de la prevención en la empresa. - Planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo - Elaboración de un plan de emergencia en una "pyme" 	<p>UT 4.- GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 <i>La gestión preventiva de la empresa</i> 2 <i>El plan de PRL</i> 3 <i>Evaluación de riesgos</i> 4 <i>Planificación de la acción preventiva</i> 5 <i>La organización de la acción preventiva</i> 6 <i>Los representantes de los trabajadores en materia preventiva</i> 7 <i>Plan de autoprotección</i> 	3T

RA / competencias	CONTENIDOS CURRICULARES	CONTENIDOS UT	TEMP.
RA7: Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico superior en Administración y Finanzas. COMPETENCIAS ASOCIADAS q), r) y t)	Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa <ul style="list-style-type: none"> - Determinación de las medidas de prevención y protección - Protocolo de actuación ante una situación de emergencia - Primeros auxilios. 	UT 3.- LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN <ol style="list-style-type: none"> 1 <i>Las medidas de prevención y de protección</i> 2 <i>Medidas de prevención</i> 3 <i>Técnicas de protección</i> 4 <i>Protección especial a determinados colectivos</i> 5 <i>Las señales de seguridad</i> UT 5.- PRIMEROS AUXILIOS <ol style="list-style-type: none"> 1 <i>Los primeros auxilios</i> 2 <i>El botiquín de la empresa</i> 3 <i>Las técnicas de primeros auxilios en los</i> 4 <i>Actuación ante un accidentado inconsciente</i> 5 <i>El traslado de accidentados</i> 	3T

Nota. Elaboración propia (fuente: Real Decreto 1584/2011, Orden de 11 de marzo de 2013 libro de texto FOL Macmillan Education)

TEMPORALIZACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN

Como se plasma en la **Tabla 2** correspondiente a la programación del centro, la temporalización que se incluye es asignación de los bloques de contenido a los trimestres:

1º trimestre: Bloque Orientación

2º trimestre: Bloque Derecho Laboral

3º trimestre: Bloque Prevención de Riesgos laborales

Medidas de mejora

Como medida de mejora en este apartado se recomienda justificar la temporalización de los diferentes bloques temáticos, teniendo en cuenta las necesidades del alumnado. Se planifica tratar en primer lugar el bloque encaminado a la Orientación, puesto que, de las alumnas de este grupo, algunas están ya trabajando y la mayoría en búsqueda de empleo. Necesitan esta titulación porque quieren orientar su futuro a profesiones relacionadas con la misma y es necesario priorizar este enfoque.

En segundo lugar, se imparte el bloque de Derecho Laboral, puesto que es el que tiene el contenido más amplio (el mayor número de unidades didácticas) y se corresponde con el trimestre que tiene un mayor número de días lectivos. En tercer lugar, en el último trimestre, se tratará el bloque de prevención.

Se propone también como medida de mejora una planificación de los contenidos, secuenciando las horas para cada unidad de trabajo.

Esta temporalización se realiza teniendo en cuenta varios factores:

Por un lado, los contenidos básicos de las unidades, donde la densidad de éstos varía según la unidad de trabajo, y ello nos puede indicar el número de horas necesarias para impartirlos.

Por otro lado, hay que tener en cuenta los perfiles profesionales correspondientes al Título de Administración y Finanzas, que son mayoritariamente profesiones administrativas.

Este tipo de profesión abarca un espectro muy amplio del sistema productivo, ya que todas las empresas, tanto en el sector público como en el privado, tienen necesidad de puestos asociados a esta titulación, esto nos indica que deben enfocar bien su itinerario profesional, por lo que se propone que la unidad de búsqueda de empleo, tenga una carga de horario importante. Este tipo de profesiones, regularmente también se desarrollan en oficinas, donde los riesgos laborales pueden estar más controlados que en otras titulaciones, por lo que la carga horaria del módulo de prevención se propone menor que la anterior.

Figura 7

Perfiles profesionales CCFF Administración y Finanzas



ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

- Administrativa / administrativo de oficina.
- Administrativa / administrativo comercial.
- Administrativa financiera / administrativo financiero.
- Administrativa / administrativo contable.
- Administrativa / administrativo de logística.
- Administrativa / administrativo de banca y de seguros.
- Administrativa / administrativo de recursos humanos.
- Administrativa / administrativo de la Administración pública.
- Administrativa / administrativo de asesorías jurídicas, contables, laborales, fiscales o gestorías.
- Técnica / técnico en gestión de cobros.
- Responsable de atención al cliente

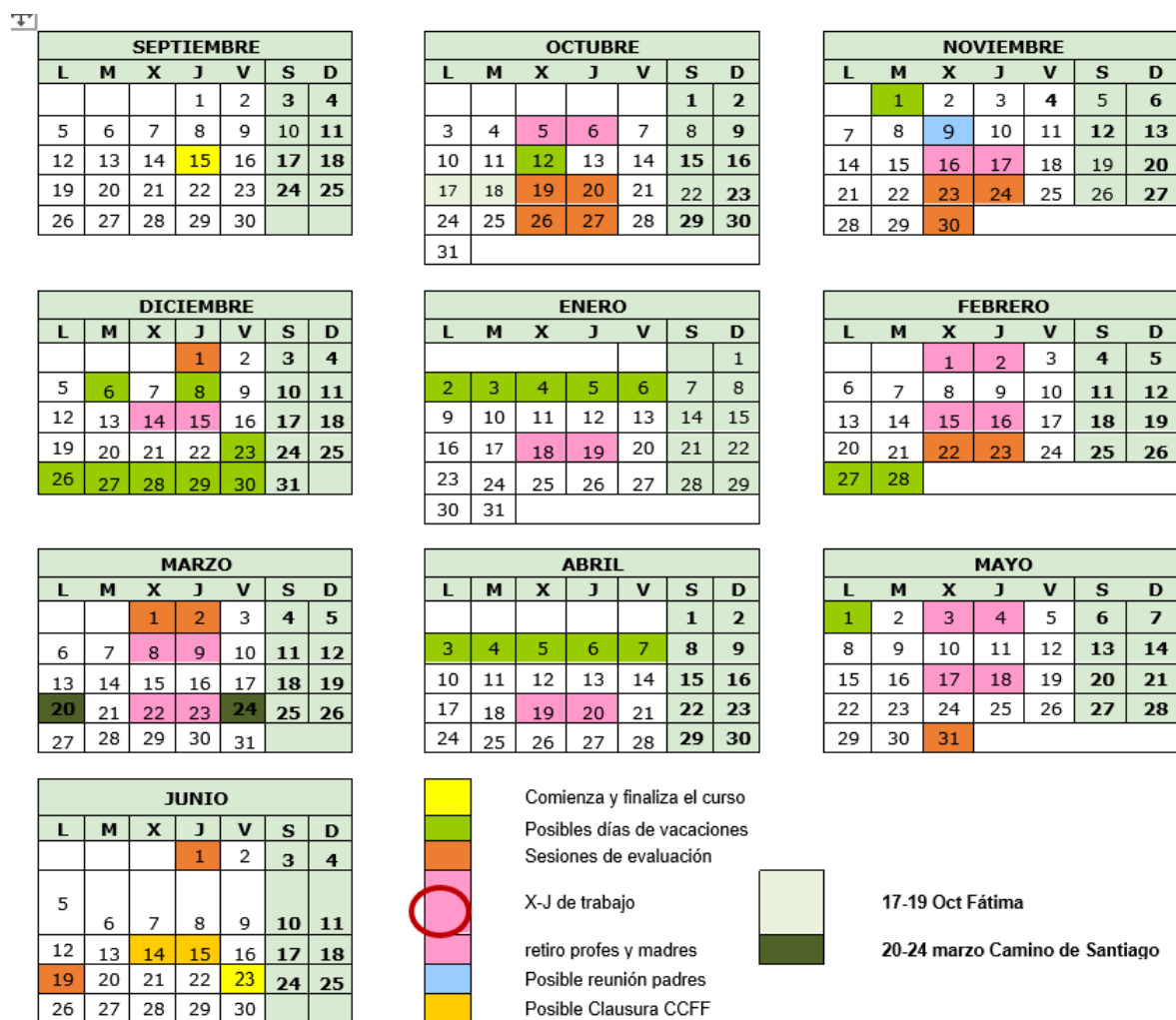


Nota. fuente pág. www.todofp.es

Debemos tener también en cuenta para la temporalización de las unidades didácticas tanto el calendario del curso lectivo 2022/2023, los horarios de las clases y el número total de horas módulo (96 horas)

Figura 8

Calendario Escolar 2022/23 Albaydar



Nota. fuente: documento interno Albaydar

Con todas estas consideraciones, se realiza la siguiente propuesta de temporalización:

Tabla 5

Temporalización Programación

MÓDULO PROFESIONAL FOL - CCFF ADMINISTRACIÓN Y FINNZAS			
TRIMESTRE	UNIDADES DE TRABAJO	Nº HORAS	TOTAL H. BLOQUE
1º	SESIÓN INICIAL	1	1
1º	UT 15.- EL MERCADO DE TRABAJO Y BÚSQUEDA DE EMPLEO	11	
1º	UT 13.- LOS EQUIPOS DE TRABAJO	7	
1º	UT 14.- LOS CONFLICTOS Y SU RESOLUCIÓN	6	
1º	Exámenes y recuperaciones	3	27
1º	UT 6.- EL DERECHO DEL TRABAJO	6	
1º	UT 7.- EL CONTRATO DE TRABAJO	6	
2º	UT 8.- JORNADA LABORAL Y SALARIO	4	
2º	UT 9.- LA NÓMINA	8	
2º	UT 10.- MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	3	
2º	UT 12.- REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	8	
2º	UT 11.- LA SEGURIDAD SOCIAL	3	
2º	Exámenes y recuperaciones	3	41
3º	UT 1.- TRABAJO Y SALUD	3	
3º	UT 2.- ESTUDIO DE LOS RIESGOS EN LA EMPRESA	5	
3º	UT 4.- GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	8	
3º	UT 3.- LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN	5	
3º	UT 5.- PRIMEROS AUXILIOS	3	
3º	Exámenes y recuperaciones	3	27
Nº TOTAL HORAS MÓDULO		96	96
BLOQUE	ORIENTACIÓN	27	28%
	DERECHO LABORAL	41	43%
	PREVENCIÓN	27	28%

Nota. Elaboración propia

METODOLOGÍA

En este apartado se incluyen las diferentes estrategias metodológicas que se utilizarán a lo largo del módulo. Las metodologías recogidas son las siguientes:

- Enseñanza directiva: en el entrenamiento de habilidades y destrezas se muestra el procedimiento, se realiza una práctica guiada y, después, una práctica autónoma.
- Simulación: Utilización de simuladores para entrenar y lograr que, cuando se dé la situación real, se sepa actuar adecuadamente.
- Investigación grupal: Búsqueda de información en grupo, en la que lo más importante es la interacción el alumnado y la construcción colaborativa del conocimiento.
- Formación de conceptos: Generación de conceptos a partir de la contraposición de datos en torno a una problemática.
- Sinéctico: Proceso creativo de solución de problemas y/o de creación de productos novedosos basándose en analogías: unir dos cosas aparentemente distintas.
- Deductivo: Partiendo de categorías y conceptos generales, el alumnado debe identificar y caracterizar los ejemplos concretos que se le suministran.
- Expositivo: El profesorado suministra mucha información, organizada y explicada. Es adecuado cuando son temas amplios y complejos.
- Investigación guiada: Similar a la indagación, pero realizando búsqueda de información en cualquier fuente, sin tener que partir de una hipótesis, pero sí de un tema a investigar.

Al inicio del módulo, las alumnas rellenan un cuestionario individual para obtener información sobre los estudios y conocimientos previos.

La forma habitual de trabajo en clase son explicaciones iniciales que se complementan con el libro de texto y enlaces de páginas de interés proporcionadas. En ocasiones se realizan

debates a partir de la lectura de artículos, que permiten analizar experiencias concretas y conectar la teoría con la práctica.

Se realizan también proyectos grupales que posibilitan simular una situación laboral concreta en la que aplicar los conceptos que se están trabajando.

En definitiva, la metodología está orientada a desarrollar las competencias necesarias (saber hacer) para alcanzar los Resultados de Aprendizaje.

Los recursos utilizados en clase son: La plataforma Classroom para la comunicación, proyector y ordenador del aula, el móvil o dispositivos electrónicos de las alumnas, el libro de texto de FOL edición McMillan.

Medidas de mejora

La metodología utilizada para las sesiones contemplada en la programación y experimentada en el aula se aleja de las metodologías tradicionales conductivistas centradas en el resultado, en un proceso de transmisión unilateral, memorístico e individual y se persiguen las metodologías constructivistas centradas en el proceso de aprendizaje activo, significativo y cooperativo.

La construcción del conocimiento a través de la investigación y descubrimiento, la participación del alumnado en el proceso de aprendizaje de manera práctica a través de realización de proyectos, participación en debates, actividades prácticas, resolución de problemas que les conecten con la realidad, estimula la motivación y el compromiso de los estudiantes y consigue una mayor retención de los conocimientos adquiridos. Este proceso de aprendizaje significativo también facilita la mejora de habilidades sustanciales (comunicativa, lingüística, social, emprendedora) para su desarrollo personal como profesional y estimula el pensamiento crítico.

Se propone como medida de mejora introducir en este apartado nuevas estrategias metodológicas con formatos más atractivos:

Con el Aprendizaje Basado en Pensamiento (ABP) con herramientas como el Art Thinking (Acaso y Megías, 2017) se favorece el pensamiento crítico, así como estimula la creatividad relacionando el arte con los distintos contenidos didácticos.

La Flipped Classroom donde los estudiantes se preparan el contenido en casa (ya sea a través de material y recursos proporcionados por el docente, ya sea lectura, enlaces, videos, etc) y en el aula el tiempo se dedica en actividades más participativas que afiancen el aprendizaje de los contenidos (Bishop y Verleger,2013). Esta metodología promueve la interacción social, la atención a la diversidad, el desarrollo de la habilidad comunicativa lingüística, el fomento del buen uso de las TIC y optimiza el tiempo en las sesiones.

El Aprendizaje Basado en Juegos (ABJ) a través de plataformas digitales (Genially, Edpuzzle, kahoot, Socrative) o analógicas, impulsan una mayor motivación, promueve una competición sana, y estimula la concentración (Lee & Hammer, 2011).

De igual manera, se propone potenciar actividades que promuevan la lectura reflexiva, la mejora en la expresión oral y escrita y la ampliación del vocabulario.

EVALUACIÓN. CALIFICACIÓN. RECUPERACIÓN

La evaluación del alumnado contempla:

Evaluación Inicial: para proporcionar información sobre los conocimientos previos del alumnado, para decidir el nivel en que hay que desarrollar los nuevos contenidos de enseñanza.

Evaluación Continua: Pretende superar la relación evaluación=examen o evaluación=calificación final del alumnado, y centra la atención en otros aspectos de interés para la mejora del proceso educativo. Se realizará a lo largo de todo el curso y pretende describir e interpretar el proceso de aprendizaje del estudiante.

Evaluación Criterial: que compara el progreso del estudiante en relación con metas graduales establecidas previamente a partir de la situación inicial. Por tanto, fija la atención en el progreso personal del al en base a los criterios de evaluación definidos en la normativa.

Se incluye como lo instrumento de evaluación un cuaderno con los registros del alumnado

Se establece que se realizarán: una sesión de evaluación inicial, al menos dos sesiones de evaluación parcial y una sesión de evaluación final. La calificación de las mismas se realizará a través de rúbricas, cada rúbrica contendrá las competencias (indicadores de logro) necesarias para cada criterio de evaluación. Estas evidencias de adquisición de competencias registradas a través de las rúbricas se incluirán en el cuaderno con los registros del alumnado para su calificación.

La calificación se expresará en valores numéricos de 1 a 10, siendo positiva toda aquella que sea superior a 5.

Con respecto a la recuperación, las actividades se llevarán a cabo en el tercer trimestre, entre la última evaluación parcial y la evaluación final. Las alumnas que no hayan alcanzado el mínimo en el conjunto de Resultados de Aprendizaje trabajarán sobre aquellas concreciones de las competencias no superadas (criterios de evaluación no superados), con el objetivo de que pueda adquirirlas de cara a la evaluación extraordinaria.

Medidas de mejora

La evaluación supone un conjunto de actividades programadas para recoger información sobre la que docentes y alumnado reflexionan y toman decisiones para mejorar sus estrategias de enseñanza y aprendizaje, e introducir en el proceso en curso las correcciones necesarias.

Estamos ante un proceso sistemático de recogida de datos, incorporado al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación.

En Formación Profesional el objetivo de la evaluación del proceso de aprendizaje del alumnado es conocer para cada módulo profesional si ha alcanzado los resultados de aprendizaje en base a los criterios de evaluación de los que están compuestos, con la finalidad de valorar si dispone de la competencia profesional que acredita el Título.

Esta evaluación continua criterial, fija la atención en el progreso personal del estudiante, donde se valoran la adquisición de contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales.

Como medida de mejora se propone definir en este apartado las técnicas de evaluación que se van a emplear. Aunque en el transcurso de las prácticas en el centro formativo se llevan a cabo distintas técnicas (técnicas basadas en la observación, técnicas orales, técnicas escritas y técnicas basadas en la ejecución práctica), no hay constancia en la programación de ellas.

Asimismo, se propone incluir en las rúbricas asociadas a exposiciones orales y escritas como criterio de evaluación adicional, conceptos relacionados con el desarrollo de las habilidades lingüísticas. De manera que se pueda ver la evolución del alumnado en estas competencias y que las mismas tengan un peso en la evaluación y calificación. Se proponen los siguientes criterios, dentro de una escala de evaluación:

- Expresión clara y fluida de ideas
- Desarrollo lógico y coherente de los argumentos
- Vocabulario adecuado y preciso

Igualmente, se propone incluir en las actividades grupales, como criterio de evaluación adicional, la coevaluación. A través de la coevaluación cada estudiante va a valorar el desempeño del resto de los compañeros con los que ha realizado el trabajo. Esta herramienta tiene varias ventajas: el alumnado aprende a identificar fortalezas y áreas de mejora en el trabajo de otros, lo que también puede ayudarles a reflexionar sobre su propio trabajo, también

deben analizar y justificar sus evaluaciones, lo que fomenta el pensamiento crítico y el razonamiento fundamentado, refuerza el sentido de la responsabilidad a través de una valoración objetiva e imparcial, además favorece la colaboración y comunicación entre los miembros del grupo.

Se propone la rúbrica reflejada en la **Tabla 6** para la coevaluación de las actividades en grupo, cada alumna valorará a todos las compañeras de su grupo según los criterios establecidos en las filas, indicando con una cruz el nivel de desempeño (columnas)

Tabla 6

Rúbrica Coevaluación

Nombre alumno:

Actividad:

Grupo:

CRITERIOS	Siempre	A veces	Rara vez
Participa en la toma de decisiones			
Lleva a cabo la tarea asignada			
Participa en el desarrollo de la actividad			
Se muestra colaborativo con los compañeros			
Participa en la presentación e la actividad			

Nota. Elaboración propia

La calificación es la medición en términos cuantitativos del proceso de evaluación. Así como la evaluación es un juicio de valor basado en la recogida de evidencias (tanto cuantitativas como cualitativas) del desarrollo del aprendizaje de un estudiante, la calificación es la expresión numérica del mismo.

En este sentido como medida de mejora, se propone que se especifique cómo se va a llevar a cabo la evaluación y el peso que va a tener en la calificación de las unidades didácticas tanto las actividades desarrolladas como el examen final.

En este sentido la propuesta de mejora se plasma en la **Tabla 7** dónde se da una ponderación del 40% a las actividades individuales y grupales así como aspectos actitudinales, y del 60% al examen de final de la unidad. Se contempla también los instrumentos de evaluación que se van a llevar a utilizar.

Tabla 7

Evaluación y Calificación UD

ACTIVIDADES UD	INSTRUMENTOS UTILIZADOS	PONDERACIÓN
OBSERVACIÓN EN EL AULA * participación * evolución favorable * respeto normas * interacción y cooperación con compañeras * realización de tareas	DIARIO DE CLASE Mediante lista de control diaria con dos variables: SI/NO	10%
ACTIVIDADES INDIVIDUALES	RÚBRICAS	10%
ACTIVIDADES GRUPALES	RÚBRICAS con coevaluación	20%
EXAMEN FINAL UNIDAD	RÚBRICAS/ TIPO TEST	60%
TOTAL CALIFICACIÓN UNIDAD		100%

Nota. Elaboración propia

ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES / COMPLEMENTARIAS

Si bien es cierto que en el centro existe un departamento específico actividades complementarias y extraescolares recogido en el de plan del centro, que es el encargado de promover, coordinar y organizar estas actividades con los responsables didácticos, la programación de este módulo no evidencia ninguna en este curso.

Medidas de mejora

Se propone que se incluya alguna actividad complementaria que refuerce los contenidos didácticos, como alguna charla o conferencia con algún experto en RRHH (en el bloque de orientación), o en PRL (en el bloque de prevención) o algún sindicato (en el bloque de derecho).

ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

La atención a la diversidad es una de las principales fortalezas tanto de la programación didáctica como del centro formativo en cuestión. La atención personalizada, las tutorías grupales e individuales la adecuación de los espacios, la adecuación de las actividades formativas, y la educación en valores como la tolerancia y la diversidad hacen de este un centro referente.

En este punto, la programación del módulo analiza dos posibles situaciones donde las adaptaciones que se pueden aplicar (deben ser no significativas al ser un módulo de FP):

- Necesidades sensoriales, se procurará utilizar en la medida de las posibilidades institucionales elementos materiales, escritos, audiovisuales e informáticos, de acceso al currículo. Incluso, es posible la existencia de un profesor auxiliar especialista en pedagogía terapéutica.
- Diversidad de intereses y/o ritmos en los aprendizajes, se utilizarán actividades de apoyo, refuerzo o ampliación según la situación, estas actividades versan sobre la unidad didáctica y se desarrolla en el aula.

Las adaptaciones en el aula que se llevarían a cabo para aquellas alumnas que las requieran, son las siguientes:

- a. Adaptación de agrupamientos.
- b. Adaptación de tiempos.
- c. Adaptación de tareas y actividades.
- d. Adaptación de materiales y recursos.
- e. Adaptación de objetivos específicos.

Se llevarán a cabo actividades de refuerzo para aquel alumnado con menor capacidad para aprender donde se adaptará el currículo a través de contenidos más básicos, ejemplos menos complejos o muestras más sencillas. Con respecto a las alumnas que necesiten una mayor motivación, la atención a la diversidad se concretará en reforzar la capacidad de abstracción, mediante una motivación individualizada y actividades que busquen el aprendizaje por descubrimiento.

Aquellos estudiantes con una mayor capacidad para aprender o mayor interés, la atención a la diversidad se concretará en ofertar una adecuada diversificación y ampliación de los aspectos del saber y del saber hacer. Asimismo se propondrá a este alumnado que realicen el diseño de diferentes actividades de ampliación, estimulando así la formación de personas autónomas.

Para desarrollar del tratamiento de la diversidad, es preciso analizar cada caso para aplicar la medida apropiada, a través de:

1. Evaluación inicial, por la que se procurará detectar cuál es el problema de aprendizaje concreto que presenta el alumnado y, en función de ello, determinar los objetivos a cubrir por él, con el asesoramiento, en su caso, del equipo de orientación.
2. La propuesta curricular, por la que se trata de poner los medios para lograr los objetivos propuestos en función de la evaluación inicial.

Se utilizarán metodologías activas que potencien la participación y propicien el trabajo en grupo. En todo caso, a la hora de adecuar la didáctica a la diversidad del alumnado se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Dar prioridad a objetivos y contenidos en función de las capacidades, intereses y motivación del alumnado.
- Diseñar actividades que tengan diferentes niveles de profundización.
- Procurar actividades diversas para trabajar un mismo contenido.
- Dar prioridad a técnicas y estrategias que favorezcan la experiencia y la reflexión.
- Favorecer el tratamiento globalizado de los contenidos.
- Realizar evaluaciones iniciales ante nuevos procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Utilizar instrumentos de evaluación variados en función de las características del alumnado.
- Realizar grupos de trabajo equilibrados en cuanto a capacidades del alumnado se refiere para determinadas actividades prácticas.

AUTOEVALUACIÓN

Este procedimiento implicará un análisis particular de cómo los diferentes elementos curriculares que se organizan en cada Unidad de Aprendizaje, y que se recogerá en el apartado “observaciones” de cada unidad. Además, al final de cada trimestre el departamento elaborará un informe en el que se reflejarán los siguientes aspectos por cada uno de los módulos profesionales:

- Cumplimiento del programa previsto.
- Posibles motivos del incumplimiento del programa, en su caso.
- Porcentaje de estudiantes suspensos.
- Posibles motivos de la ratio de suspensos, si es significativo.
- Modificaciones y mejoras propuestas en la programación, en su caso.

Medidas de mejora

Este procedimiento pretende completar la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje. La programación flexible, establece una autoevaluación trimestral para poder corregir aquellas desviaciones de la planificación inicial que permitirán realizar toma de decisiones para la corrección de las mismas. Esta autoevaluación se realiza durante las sesiones de evaluación en cada uno de los trimestres, y es el punto de partida de la siguiente autoevaluación.

Como elemento de seguimiento adicional, se propone una evaluación del proceso de enseñanza donde intervenga el estudiante, el verdadero protagonista, que puede ofrecer un feedback de su experiencia. La propuesta de mejora es que el alumnado de forma anónima contestará a una serie de preguntas al finalizar cada una de las unidades didácticas impartidas. Así el docente podrá analizar su propio proceso de enseñanza aprendizaje teniendo en cuenta la percepción por parte del alumnado, y tomar decisiones oportunas para mejorar este proceso didáctico.

Se propone el cuestionario de elaboración propia reflejado en la **Tabla 8**

Tabla 8

Cuestionario Evaluación proceso enseñanza - aprendizaje

Valora del 1 al 5 la actividad docente (1 nunca - 5 siempre)					
DOMINIO DE CONTENIDOS	1	2	3	4	5
Se explican de forma clara los contenidos					
Se relacionan los contenidos de la ud con los contenidos de otras					
Se resuelve las dudas relacionadas con los contenidos					
Se proponen ejemplos o ejercicios que vinculan los contenidos con la práctica profesional.					
AMBIENTE DE APRENDIZAJE	1	2	3	4	5
Se incluyen experiencias en lugares diferentes al aula					
Se utilizan herramientas de interacción TIC					
Se organizan actividades que permiten ejercitar la expresión oral y escrita					
Se relacionan los contenidos con el contexto del alumnado					
ESTRATEGIAS, METODOS Y TÉCNICAS	1	2	3	4	5
Se adaptan las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.					
Se promueve la autonomía del aprendizaje y la investigación.					
Se promueven actividades participativas					
Se estimula la reflexión					
Se presentan las sesiones de manera organizada y estructurada.					
MOTIVACIÓN	1	2	3	4	5
Se muestra compromiso y entusiasmo en las actividades docentes.					
Se tienen en cuenta las necesidades, intereses y expectativas del grupo para planificar las actividades.					
Se propicia el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza					
Se propicia la curiosidad y el deseo de aprender en los estudiantes					
Se reconocen los éxitos y logros de los estudiantes en las actividades					
Existe interés por conocer el estado emocional de los estudiantes por parte del docente					
EVALUACIÓN	1	2	3	4	5
Se identifican los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de cada unidad.					
Se proporciona información suficiente para realizar adecuadamente las actividades					
Se dan a conocer las calificaciones en el plazo establecido.					
Se da oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje					
Se aplican instrumentos de evaluación pertinentes para las actividades					

Nota. Elaboración propia

DESARROLLO DE UNA UNIDAD DIDÁCTICA:

Una unidad didáctica es un conjunto de actividades y recursos de enseñanza diseñados para abordar un contenido específico dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje. Consiste en una planificación detallada que incluye objetivos de aprendizaje, contenidos, estrategias pedagógicas, evaluación y recursos necesarios para desarrollar el tema de manera coherente y estructurado ya adaptado a las necesidades del alumnado. Una unidad didáctica proporciona una secuencia lógica de actividades que permiten a los estudiantes adquirir conocimientos, habilidades y competencias de manera progresiva y significativa.

Para la elección de la Unidad Didáctica se ha seleccionado la “representación de los trabajadores en la empresa y la negociación colectiva”. Dada la actual situación de nuestra economía, donde el creciente coste de vida, derivado del encarecimiento de los productos de consumo básicos, así como de la vivienda, nos encontramos ante una elevada tasa de demanda de empleo frente a una reducida oferta del mismo, donde, además, cada vez es más barato el despido, por lo que no se fomenta la estabilidad laboral. Supone un reto como docente el dotar al alumnado (futuros trabajadores) de herramientas para que puedan tener conocimiento de los derechos y mecanismos que tienen a la hora de entrar en el mercado laboral, frente a al poder de dirección del empresario, para que esta relación sea justa y equitativa y no pueda dar lugar a abusos ni desigualdades.

La Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional tiene como objetivo principal acercar la formación intermedia a la realidad económica y facilitar el acceso de las personas al mercado laboral. Para satisfacer las demandas del sistema productivo actual, esta ley busca brindar a los estudiantes las competencias y habilidades necesarias para un desarrollo profesional exitoso en un entorno laboral en constante cambio. En este escenario, el módulo de FOL adquiere un papel fundamental al proporcionar a los estudiantes herramientas para fortalecer sus competencias y habilidades relacionadas con el ámbito laboral y social. Sin embargo, es importante destacar

que, dada la actual precariedad en el empleo, es necesario formar al alumnado de manera que sean conscientes de las limitaciones impuestas por la ley en la defensa de los trabajadores en las relaciones laborales. La unidad didáctica elegida, aborda precisamente este aspecto, brindando a los estudiantes la comprensión de las restricciones legales y promoviendo el desarrollo de habilidades para la negociación colectiva y la defensa de los intereses laborales.

Se trata de un contenido significativo, para poder poner en práctica las enseñanzas adquiridas en el presente máster, ya que busca empoderar a los estudiantes para que tomen decisiones informadas y sean conscientes de sus derechos y responsabilidades en el mundo laboral, contribuyendo así a su protección y bienestar en el entorno laboral.

Esta unidad didáctica dentro de la programación corresponde con la UD 12 del libro utilizado como recurso en este módulo (Formación y Orientación Laboral, edición Macmillan Education).

Programación Unidad Didáctica

Para abordar la UD se presenta a través de tablas (**Tablas 9, 10 y 11**) con los contenidos necesarios:

Tabla 9

UD.12: Contexto, bloque temático, temporalización sesiones y justificación

MODULO FOL		CENTRO EDUCATIVO ALBAYDAR	
1º CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR DE		ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	
GRUPO TARDE			
UD. 12	TÍTULO: LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	6 SESIONES: 8 horas	
		01/02/2023 (1h)	06/02/2023 (2h)
		08/02/2023 (1h)	13/02/2023 (2h)
		15/02/2023 (1h)	20/02/2023 (1h)
BLOQUE TEMATICO: Contrato de Trabajo		2ºTRIMESTRE	
JUSTIFICACIÓN	Con esta unidad didáctica se pretende que la alumna reconozca y valore la importancia de los órganos de representación de los trabajadores y empresarios y la importancia de la negociación colectiva. Deben comprender que a través de estos mecanismos se llegan acuerdos y se defienden los intereses laborales, a la vez que se promueven condiciones de trabajo más justas y equitativas		

Nota. Elaboración propia

Tabla 10

UD.12: Objetivos y contenidos

ELEMENTOS CURRICULARES	
COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES	OBJETIVOS DIDÁCTICOS
t) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.	<p>Conocer la representación de los trabajadores en la empresa</p> <p>Diferenciar la representación unitaria y sindical</p> <p>Identificar las competencias y garantías de los representantes de los trabajadores</p> <p>Conocer la representatividad de las organizaciones empresariales</p> <p>Analizar y comprender un convenio colectivo aplicable a ámbito profesional del título</p> <p>Reconocer los conflictos laborales y los medios de solución</p>
OBJETIVO GENERAL ASOCIADO	CONTENIDOS DIDÁCTICOS
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.	<p>1.- La representación de los trabajadores en la empresa</p> <p>2.- Proceso electoral para elegir a los representantes de los trabajadores</p> <p>3.- Competencias y garantías de los representantes de los trabajadores</p> <p>4.- Las organizaciones empresariales</p> <p>5.- El Conflicto laboral colectivo</p> <p>6.-El convenio colectivo</p> <p>CONTENIDOS CONCEPTUALES:</p> <p>Los derechos de la Representación de los trabajadores en la empresa</p> <p>Las competencias y garantías de los representantes de los trabajadores</p> <p>Los contenidos mínimos del convenio colectivo</p> <p>CONTENIDOS PROCEDIMENTALES:</p> <p>Proceso electoral de elección de los representantes de los trabajadores</p> <p>Los medios de solución de conflictos laborales</p> <p>Fases de la Negociación colectiva</p> <p>CONTENIDOS ACTITUDINALES:</p> <p>Negociación y resolución en el proceso de conflicto laboral</p> <p>Valoración positiva de los medios pacíficos de resolución de conflictos</p> <p>Negociación del convenio colectivo</p>

Nota. Elaboración propia

Tabla 11

UD.12: RA, CE, elementos didácticos, recursos, atención a la diversidad

RESULTADOS DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	
RA3: Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.	i) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de Técnico Superior en Administración y Finanzas.	
	j) Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos	
ELEMENTOS DIDACTICOS		
E. TRANSVERSALES	INTERDISCIPLINARIDAD	COMPETENCIAS CLAVE
Desarrollo de habilidades lingüísticas	Modulo prof. 0648: Recursos humanos y responsabilidad social corporativa	Competencia en Comunicación Lingüística
Educación en igualdad (genero, etnia o cultura)	*ética y empresa *RSC	Competencia Digital
Educación en derechos humanos, justicia y democracia		Competencia para Aprender a Aprender
Desarrollo de autoconocimiento y autoestima	Modulo prof. 0652: Gestión de recursos humanos	Competencias Sociales y Cívicas
Desarrollo pensamiento crítico	(contratación, cotización, salarios)	Competencia Iniciativa y espíritu emprendedor
RECURSOS		
PERSONALES	MATERIALES	ESPACIOS/AGRUPAMIENTOS
Profesora de FOL *empatía *escucha activa * fomento de participación activa * flexibilidad	Libro de Texto / PowerPoint Internet ordenador proyector pizarra	Sesiones impartidas en aula Los trabajos en grupos se realizan con 3 o 4 personas por grupo
ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD		
GENERAL		NEAE
APOYO	AMPLIACIÓN	
Power point con resúmenes de contenidos, esquemas, videos, Promover interacción y respeto entre las alumnas Alternancia en metodologías activas	Estudio de convenios de los actuales trabajos de las alumnas Charla con Representante sindical	Para alumna extranjera con dificultad en el lenguaje, *Ubicación cerca de la profesora *Tutoría de seguimiento personalizada * Tutoría entre iguales

Nota. Elaboración propia

Programación Sesiones Unidad Didáctica

Las sesiones programadas para desarrollar esta UD, teniendo en cuenta el horario del grupo, los lunes de 18:00 a 20:00 y los miércoles de 16:00 a 17:00, serán un total de 8 sesiones de una hora repartidas en 6 días, debido al horario: 4 días con una sesión y 2 días con dos sesiones. Teniendo en cuenta la planificación de la programación didáctica propuesta y el calendario escolar, las sesiones quedarían distribuidas según se establece en las **tablas 12, 13, 14, 15, 16 y 17** donde se incluyen los contenidos, así como las actividades que se van a llevar a cabo en cada una de ellas.

Durante las sesiones se van a utilizar varias metodologías, para atender a los diferentes estilos de aprendizaje, así como para estimular la motivación y el interés.

Tabla 12

UD. 12 Sesión 1

SESION 1		01/02/2023	TIEMPO: 1 hora
CONTENIDOS	ACTIVIDADES		
Representación de los trabajadores en la empresa: *Unitaria *Sindical Proceso electoral	BRAINSTORMING: A través de la herramienta answer garden se abrirá un proceso de escucha a las alumnas sobre conceptos relacionados con la unidad para analizar el punto de partida (anexo 2)		
	APRENDIZAJE COOPERATIVO: Se explica el Proyecto: "Noticia del día": Se realizan 4 grupos de tres alumnas, se le asigna a cada grupo un día de las 4 sesiones restantes y tendrán que traer una noticia actual de prensa (escrita o digital) sobre los contenidos de la UD. Cada alumna hará una exposición oral sobre la misma (alumna 1: describe la noticia, alumna 2: argumenta la relación con los contenidos didácticos, alumna 3: realiza un análisis crítico. Para ello dispondrán de 10 minutos al final de cada sesión (anexo 5)		
	Explicación de los contenidos a través de una clase magistral apoyada en un PowerPoint de elaboración propia que posteriormente se les dejará como apoyo (anexo 12)		
	Proyección de un video sobre el proceso electoral: https://youtu.be/Bi1_YyePHTs		
	ACTIVIDAD 1 -PRUEBA ESCRITA ABIERTA: Se colgará una actividad en Classroom con una fecha de entrega delimitada, comprenderá 5 preguntas abiertas que las alumnas tendrán que responder. (anexo 3)		

Nota. Elaboración propia

En la primera sesión se combinará el uso de metodologías activas, se introducirá con un brainstorming utilizando la herramienta AnswerGarden en línea, donde a partir de conceptos se recopilan y visualizan las respuestas de las alumnas, formando un jardín de ideas que será el punto de partida para compartir sus experiencias y conocimientos sobre la temática a tratar para que el aprendizaje sea significativo,

Posteriormente se realizará una clase magistral con soporte en TIC: Power Point de elaboración propia y visualización de video (Girao,2016)

Tabla 13

UD. 12 Sesión 2 y 3

SESION 2 y 3		06/02/2023	TIEMPO: 2 horas
CONTENIDOS	ACTIVIDADES		
Representación Sindical Competencias y Garantías de los Representantes de los trabajadores Organizaciones Empresariales	Corrección de la ACTIVIDAD 1		
	Explicación de las Competencias y Garantías a través de una clase magistral apoyada en PowerPoint (anexo 1)		
	ACTIVIDAD COMPLEMENTARIA: Visita de un representante sindical de un sindicato representativo a nivel de CCAA de Andalucía. Charla con explicación de funciones de los sindicatos, representación en las empresas, logros, retos, etc.		
	Debate sobre el papel de los sindicatos		
	APRENDIZAJE COOPERATIVO: Proyecto "Noticia del día" Grupo 1		

Nota. Elaboración propia

En la segunda y tercera sesiones el contenido se va a abordar de dos maneras: con una clase magistral con soporte en TIC (PowerPoint), y con una actividad complementaria (charla de un profesional, ajeno al centro educativo) relacionada con el contenido de aprendizaje que va a conectar a las alumnas con la realidad (aprendizaje significativo). Posteriormente tendrá lugar un debate (metodología activa), donde se promueve el desarrollo de pensamiento crítico, así como de la comunicación, expresión oral y el respeto a diferentes opiniones.

En la última parte se comienza el proyecto cooperativo, otra metodología activa que fomenta la participación y el compromiso de las alumnas, promueve el intercambio de ideas, y

mejora las habilidades sociales. Este proyecto fomentará la investigación a través de la lectura comprensiva, análisis de la información y finalmente tendrá lugar una exposición oral, y persigue un desarrollo de pensamiento crítico y mejora de competencias lingüísticas.

Tabla 14

UD. 12 Sesión 4

SESION 4		08/02/2023	TIEMPO: 1 hora
CONTENIDOS	ACTIVIDADES		
Conflicto Laboral Colectivo. Medios de solución: *Pacíficos: conciliación, mediación y arbitraje *No Pacíficos: huelga y cierre patronal	Previa visualización en casa por parte de las alumnas del video sobre el contenido de la sesión: https://youtu.be/S9Dadf0Yvcl		
	Aplicando la metodología FLIPPED CLASRRROM se realizan 3 grupos de entre 3 y 4 alumnas. Que explicarán los contenidos al resto de las compañeras.		
	Grupo 1	Conflicto Laboral Colectivo	
	Grupo 2	Medios de solución no pacíficos	
	Grupo 3	Medios de solución pacíficos	
	Aplicando la metodología ABJ se planteará realizar juego en SOCRATIVE (anexo 10) sobre los contenidos tratados: https://b.socrative.com/login/student/ ROOM: RICCA7107		
	APRENDIZAJE COOPERATIVO: Proyecto "Noticia del día" Grupo 2		

Nota. Elaboración propia

En la cuarta sesión con la metodología Flipped Classroom, utilizando un video de Girao (2016) se pretende promover el aprendizaje activo, la participación colaborativa y la personalización del aprendizaje. Por otro lado, el que las alumnas expliquen los contenidos al resto, hace que estos conocimientos sean más duraderos a la vez que les estimula a hablar en público y mejorar su oratoria y vocabulario (desarrollo habilidades lingüísticas).

Durante esta sesión se introduce la metodología basada en juegos, se trata de un ejercicio que además de afianzar los conocimientos adquiridos con el uso de las TIC, aumenta la motivación, el compromiso y la participación de los estudiantes. La gamificación proporciona una experiencia de aprendizaje divertida, activa y práctica, con retroalimentación inmediata.

Para ello se crea una actividad en la plataforma Socrative (<https://b.socrative.com/login/student/>) que es una herramienta interactiva que permite a los estudiantes participar en actividades y evaluaciones en línea de forma fácil y rápida.

Tabla 15

UD. 12 Sesión 5 y 6

SESION 5 y 6		13/02/2023	TIEMPO: 2 horas
CONTENIDOS	ACTIVIDADES		
Negociación Colectiva	Comenzamos la sesión corrigiendo la tarea de Socrative		
	Explicación de las Fases de la Negociación Colectiva a través de una clase magistral apoyada en PowerPoint (anexo 13)		
	ACTIVIDAD: MÉTODO EL CASO (anexo 6) Trata de un conflicto laboral. Lo abordaremos en una sesión de dos horas de la que dedicaremos una hora y media para la actividad que la dispondremos de la siguiente forma: <ul style="list-style-type: none"> • 25 minutos para que se trabaje de forma individual • 20 minutos para que se trabaje por parejas • 15 minutos para que se trabaje en grupos de 4 personas • Los 30 minutos restantes es una puesta en común para toda la clase, de donde se extraen las conclusiones. 		
	APRENDIZAJE COOPERATIVO: Proyecto "Noticia del día" Grupo 3		

Nota. Elaboración propia

En las sesiones 5 y 6 se realizará una clase magistral con soporte en TIC (Power Point) y posteriormente se realizará el "método el caso". Con este método se involucra a las alumnas para analizar, discutir y debatir sobre un caso de actualidad que está relacionado con los contenidos de la unidad. Se ofrece un enfoque de aprendizaje basado en situaciones reales, que fomenta el desarrollo de habilidades analíticas, de resolución de problemas, pensamiento crítico, habilidades lingüísticas comunicación y colaboración. Proporciona a las estudiantes una experiencia de aprendizaje activa y contextualizada, preparándolas para enfrentar desafíos del mundo real.

aliciente motivador. Para ello se crea una actividad en la plataforma Educaplay

(<https://es.educaplay.com>)

Tabla 17

UD.12 Sesión 8

SESION 8		20/02/2023	TIEMPO: 1 hora
CONTENIDOS		ACTIVIDADES	
EXAMEN FINAL UD		PRUEBA ESCRITA CERRADA: Examen final de la Unidad Didáctica: Consta de 10 preguntas con cuatro opciones para señalar una respuesta correcta	

Nota. Elaboración propia

En la última sesión tendrá lugar un examen, que constará de una prueba tipo test que abarcará el contenido de toda la unidad. En el mismo se establece la forma de puntuar, por cada tres fallos se quita un acierto.

Tabla 18

Resumen metodologías aplicadas

METODOLOGÍAS DIDÁCTICAS APLICADAS EN EL AULA	
METODOLOGÍAS TRADICIONALES	METODOLOGIAS ACTIVAS
CLASE MAGISTRAL PARTICIPATIVA con soporte PowerPoint	BRAINSTORMING (AnswerGarden)
ACTIVIDAD COMPLEMENTARIA: Charla por parte de un experto	APRENDIZAJE COOPERATIVO: Actividad de investigación
	DEBATES
	FLIPPED CLASSROOM
	GAMIFICACIÓN (socrative y educaplay)
	MÉTODO EL CASO

Nota. Elaboración propia

En cada una de las sesiones se combinan varias metodologías para que el proceso de enseñanza - aprendizaje sea más significativo y adaptado a la diversidad de las alumnas integrantes en el grupo del aula.

Tabla 19

Evaluación y calificación

EVALUACIÓN		
JUSTIFICACIÓN		
Se realiza una evaluación continua (tomando como referencia los objetivos didácticos de la unidad, necesarios para la adquisición de la competencia determinada por el RA3 y evaluada según los CE i, j)) donde, se valoran contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales. Se ponderan actividades tanto individuales como grupales y el examen final de la Unidad Didáctica, a través de técnicas basadas en la observación, técnicas orales, técnicas escritas y técnicas basadas en la ejecución práctica.		
ACTIVIDADES	INSTRUMENTOS	CALIFICACIÓN
OBSERVACIÓN EN EL AULA		DIARIO DE CLASE
		10%
* participación activa	Mediante lista de control diaria con dos variables: SI/NO	2%
* evolución favorable		2%
* respeto normas		2%
* interacción y cooperación con compañeras		2%
* realización de tareas		2%
INDIVIDUALES		10%
* Actividad escrita	RÚBRICA	5%
*tarea investigación (convenio)	RÚBRICA	5%
* actividades gamificadas	EVALUACIÓN SUMATIVA (feedback TIC)	
GRUPALES		20%
* flipped classroom	RÚBRICA que contiene coevaluación	5%
*actividades investigación (noticia del día)	RÚBRICA que contiene coevaluación	5%
*debates	RÚBRICA que contiene coevaluación	5%
* Actividad Método el Caso	RÚBRICA que contiene coevaluación	5%
EXAMEN FINAL UD		60%
Examen tipo test	EXAMEN TIPO TEST (por cada tres fallos se descuenta un acierto)	60%
CALIFICACIÓN UD		(La calificación será de 0 a 10) 100%

Nota. Elaboración propia

Se lleva a cabo una evaluación continua donde se ponderan varios componentes:

A través de un diario de clase (anexo 1) se valoran los aspectos actitudinales, que se irán observando a diario, esto contribuye a crear un ambiente positivo, motiva comportamientos deseables, y desarrolla habilidades sociales y emocionales, prepara para la vida personal y profesional, y promueve el desarrollo integral del estudiante. Esta valoración es fundamental

para fomentar actitudes positivas y promover una cultura de respeto, responsabilidad y colaboración en el entorno educativo.

A través de actividades individuales se promueve el desarrollo de la autonomía, la autoevaluación, la concentración, la creatividad, el autoaprendizaje y la responsabilidad. Estas experiencias individuales permiten a los estudiantes desarrollar habilidades y competencias que son valiosas para su crecimiento personal y su desempeño en diferentes ámbitos de la vida. En las rúbricas de las actividades que requieran exposiciones orales o escritas se ponderarán, además de la adquisición de los contenidos didácticos asociados, la expresión clara y fluida de ideas, el desarrollo lógico y coherente de los argumentos así como el vocabulario adecuado y preciso (anexo 4)

Con las actividades en grupo se promueve el aprendizaje colaborativo, el desarrollo de habilidades sociales, la participación activa, el aprovechamiento de la diversidad de habilidades, la motivación y el apoyo mutuo, así como la preparación para el trabajo en equipo. Estas experiencias en grupo enriquecen el proceso educativo y preparan a los estudiantes para el mundo laboral y social. En las rúbricas de las actividades grupales se incorporará una rúbrica de coevaluación donde las alumnas evalúan a sus compañeras de grupo (anexo 7)

Tabla 20

Recuperación

RECUPERACIÓN
<p>Únicamente necesitarán recuperación, aquellas alumnas que no hayan superado el RA3 (porque la media resultante de las calificaciones de las UD asociadas a al mismo sea inferior a 5)</p> <p>Se examinarán de todas las unidades didácticas que no estén aprobadas (calificación inferior a 5)</p> <p>El examen de recuperación (tipo test) tendrá lugar la última semana del 2º trimestre.</p>

Nota. Elaboración propia

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN FUTURA

Con el imparable avance de las tecnologías de la información y comunicación, en la actualidad no existe ningún estudio que evidencie del impacto que éstas tienen en las competencias lingüísticas.

Existen opiniones críticas que sostienen que la tecnología tiene un impacto negativo en las competencias lingüísticas debido a la simplificación del lenguaje, a la menor práctica de la comunicación oral, a las correcciones automáticas que empobrecen la capacidad propia de corrección o al exceso de información rápida que tiende a la dispersión en perjuicio de la concentración.

Sin embargo, se encuentran muchos beneficios en el uso de las TIC para la mejora de estas competencias, como el acceso a recursos educativos, la mejora en la motivación, retroalimentación y autocorrección, la mejora la comunicación global y el desarrollo multilingüe entre otros.

En el campo didáctico que nos ocupa, se hace necesario un proyecto de investigación sobre cómo estas tecnologías están afectando a las competencias lingüísticas de los estudiantes. Se pueden explorar temáticas como la alfabetización digital, la comunicación en entornos virtuales o la efectividad de las herramientas digitales en el desarrollo de estas habilidades. Esta investigación puede incluso promover el desarrollo de estrategias de enseñanza con enfoques metodológicos o materiales y actividades que fomenten la expresión oral y escrita de forma efectiva o incluso establecer programas de formación para los docentes.

CONCLUSIONES

En el presente Trabajo de Fin de Máster se han abordado temáticas fundamentales relacionadas con la formación y desarrollo profesional del docente, la importancia de una buena planificación, de la constante actualización y formación, reconociendo que el aprendizaje no se detiene al obtener el título, sino que es un proceso continuo a lo largo de toda la carrera profesional.

Asimismo, se resalta la relevancia del entorno educativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El ambiente en el que se desenvuelven los estudiantes tiene un impacto significativo en su motivación, participación y éxito académico. Por tanto, es necesario crear entornos estimulantes, inclusivos y seguros que promuevan el desarrollo integral de los estudiantes.

Se ha puesto énfasis en la importancia de considerar las características individuales de los estudiantes y la atención a la diversidad. Cada estudiante es único, con diferentes estilos de aprendizaje, ritmos y necesidades específicas. Es responsabilidad del docente adaptar su práctica pedagógica para atender las distintas realidades y promover el éxito de todos el alumnado.

En cuanto a la formación integral de los estudiantes, se ha enfatizado en la responsabilidad de formar a personas que sean competentes tanto en su futuro profesional como en su desarrollo social y personal. Esto implica fomentar habilidades como el pensamiento crítico, la autonomía y la capacidad de resolver problemas, para que los estudiantes puedan enfrentar los retos del mundo actual y contribuir de manera activa y responsable a la sociedad, para ello se ha determinado que el desarrollo de competencias lingüísticas favorece a este proceso.

Se ha destacado la importancia de las metodologías activas y la innovación en el aula. Estas prácticas pedagógicas promueven la participación activa del alumnado, la construcción de conocimiento significativo y el desarrollo de habilidades de colaboración, creatividad y

comunicación. La innovación educativa es un pilar fundamental para adaptarse a los cambios sociales y tecnológicos, y para preparar a los estudiantes para los desafíos del siglo XXI.

En conclusión, este trabajo que finaliza el máster marca el inicio de un desafío apasionante en la profesión docente. Representa el punto de partida para un continuo crecimiento y desarrollo profesional. La disposición a aprender, a adaptarse, a innovar y a mantener un compromiso constante con la mejora continua son fundamentales para enfrentar con éxito los retos y responsabilidades que conlleva ser docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acaso, M., & Megías, C. (2017). Art Thinking: Cómo el arte puede transformar la educación. Barcelona: Ediciones Paidós.

AnswerGarden. (s. f.). Recuperado de <https://answergarden.ch/>

Ausubel, D. P. (1976). Conocimiento y lenguaje: Aspectos psicológicos y lingüísticos. México: Trillas

Ausubel, D. P. (1991). Adquisición y retención de conocimientos: Una perspectiva cognitiva. Barcelona, España: Paidós.

Bishop, J. L., y Verleger, M. A. (2013). The Flipped Classroom: A Survey of the Research. 120th ASEE Annual Conference & Exposition. Atlanta, GA: American Society for Engineering Education.

Cadena SER. (2023, 28 de marzo). La Formación Profesional se ha convertido en una llave para la empleabilidad. Recuperado de <https://cadenaser.com/comunitat-valenciana/2023/03/28/la-formacion-profesional-se-ha-convertido-en-una-llave-para-la-empleabilidad-radio-valencia/>

Consejo de la Unión Europea. (2018). Recomendación del Consejo de 13 de julio de 2018 relativa al Programa Nacional de Reformas de 2018 de España y por la que se emite un dictamen del Consejo sobre el Programa de Estabilidad de 2018 de España. Recuperado de [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0910\(08\)#:~:text=Sus%20recomendaciones%2C%20formuladas%20en%20virtud%20del,art%C3%ADculo%206%20del%20Reglamento%20%28UE%29%20n.](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0910(08)#:~:text=Sus%20recomendaciones%2C%20formuladas%20en%20virtud%20del,art%C3%ADculo%206%20del%20Reglamento%20%28UE%29%20n.)

Constitución Española, BOE núm. 311, de 29/12/1978.

Decreto 19/2007, de 23 de enero, por el que se adoptan medidas para la promoción de la Cultura de Paz y la Mejora de la Convivencia en los Centros Educativos sostenidos con fondos públicos.

Decreto 231/2021, de 5 de octubre, por el que se establece el servicio complementario de apoyo y asistencia para alumnado con necesidades educativas especiales por parte del profesional técnico de integración social y de interpretación de lengua de signos española y se regulan las condiciones para su prestación, autorización y gestión.

Decreto 327/2010, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria.

EducaWeb. (2023, 23 de febrero). 6 de cada 10 personas valoran la FP como una alternativa con alto grado de empleabilidad. Recuperado de <https://www.educaweb.com/noticia/2023/02/23/6-cada-10-personas-valoran-fp-como-alternativa-alto-grado-empleabilidad-21148/>

Estatuto de los Trabajadores (ET). (2023). Artículo 85.

Ethic. (2021, 31 de mayo). El lenguaje de los jóvenes en la era digital y su impacto en la educación. Recuperado de <https://ethic.es/2021/05/lenguaje-jovenes-digital-educacion/>

Freire, P. (1970). Pedagogía del oprimido. New York, NY: Herder and Herder.

Garmendia, M., & Álvarez, A. (2015). Aprendizaje cooperativo: Metodologías, estrategias y estructuras. Barcelona, España: Graó.

Girao, Antonio (2016, 1 de octubre). Unidad 10. Vídeo1. FlippedFOL. La representación de los trabajadores en la empresa. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=Bi1_YyePHTs

Girao, Antonio (2016, 12 de octubre). Unidad 10. Vídeo4. FlippedFOL. Conflicto Colectivo. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=Bi1_YyePHTs

Instituto Coordinadas. (2021, 10 de septiembre). En cuatro años el 50 por ciento de las ofertas de empleo que publiquen... Recuperado de https://www.institutocoordenadas.com/es/analisis/en-cuatro-anos-50-por-ciento-ofertas-empleo-publiquen-empresas-exigiran-formacion-profesional_20157_102.html

Lee, J. J., & Hammer, J. (2011). Gamification in education: What, how, why bother? *Academic Exchange Quarterly*, 15(2), 1-5.

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, BOE núm. 106, de 4 de mayo de 2006 modificada por Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, BOE 340, de 30 de diciembre de 2020. (En adelante LOE modificada por LOMLOE).

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

Mercer, N., & Littleton, K. (2007). *Diálogo y desarrollo del pensamiento en los niños: Un enfoque sociocultural*. Barcelona, España: Graó.

Newtral. (2022, 15 de septiembre). El 36,8% de ofertas de empleo piden una Formación Profesional. Recuperado de <https://www.newtral.es/ofertas-empleo-titulados-formacion-profesional/20220915/>

Orden ECD/308/2012, de 15 de febrero, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Administración y Finanzas.

Orden EFP/279/2022, de 4 de abril, por la que se regulan la evaluación y la promoción en la Educación Primaria, así como la evaluación, la promoción y la titulación en la Educación Secundaria Obligatoria, el Bachillerato y la Formación Profesional en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Orden de 11 de marzo de 2013, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Administración y Finanzas.

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

Paneque, R. (2014, marzo). Arquitectura regionalista (y otra) en la Avenida de la Palmera de Sevilla. Recuperado de <https://robertopaneque.blogspot.com/2014/03/arquitectura-regionalista-y-otra-en-la.html>

Piaget, J. (1934). La construcción del pensamiento y del lenguaje. Buenos Aires, Argentina: Editorial Proteo.

Piaget, J. (1995). El niño y el mundo: Reflexiones sobre la génesis del conocimiento. Barcelona, España: Editorial Crítica.

Real Decreto 984/2021, de 16 de noviembre, por el que se regulan la evaluación y la promoción en la Educación Primaria, así como la evaluación, la promoción y la titulación en la Educación Secundaria Obligatoria, el Bachillerato y la Formación Profesional.

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

Real Decreto 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.

RTVE. (2022, 1 de mayo). Los jóvenes escriben cada vez peor: ¿mito o realidad? Recuperado de <https://www.rtve.es/noticias/20220501/analisis-jovenes-escriben-peor-ortografia-expresion/2339960.shtml>

RTVE. (2018, 25 de junio). 5 claves sobre nuestros convenios colectivos. Recuperado de <https://www.rtve.es/play/videos/aqui-hay-trabajo/aqht-convenio1/4644826/>

RTVE. (2019, 21 de enero). Las 6 ventajas principales del convenio colectivo. Recuperado de <https://www.rtve.es/play/videos/aqui-hay-trabajo/aqht-convenio/4946163/>

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.

Serrano, R. (2014). Metodologías Activas y Aprendizaje Basado en Proyectos. Madrid, España: Narcea Ediciones.

Tourón, J., y Santiago, R. (2015). El modelo Flipped Learning y el desarrollo del talento en la escuela. *Revista de Educacion*, 196–231. doi:org/10.4438/1988-592X-RE-2015-368-288

Wittgenstein, L. (1921). *Tractatus Logico-Philosophicus*. London, UK: Routledge.

Yacuzzi, Enrique (2005): El estudio de caso como metodología de investigación: Teoría, mecanismos causales, validación, Serie Documentos de Trabajo, No.296, Universidad del Centro de Estudios Macroeconómicos de Argentina (UCEMA), Buenos Aires

ANEXOS

Anexo 1

Instrumento de evaluación: Diario de clase

DIARIO DE CLASE:

FECHA:	Si	No
Participa en clase		
Respetar normas de conducta		
Actitud positiva		
Colaborativo/a con compañeros		
Atento/a a explicaciones		

Se cumplimenta con en cada sesión, incluyendo la fecha

Cada "si" puntúa 2 puntos y cada "no" puntúa 0

Al final de la Unidad didáctica se dividirá la puntuación por el nº de sesiones, y obtendremos una puntuación comprendida entre el (0 y el 10)

Nota. Fuente de elaboración propia

Anexo 2

Brainstorming. Representación de los Trabajadores



Nota. Mural realizado en aula con herramienta AnswerGarden

Anexo 3

Actividad 1. Prueba escrita abierta. Representación de los trabajadores en la empresa.

ACTIVIDAD 1**Representación de los trabajadores en la empresa**

1. Imagina que en tu comunidad autónoma el sindicato "X" es el más representativo, ¿qué quiere decir esto?
2. Mario trabaja en una empresa que tiene una plantilla de cinco trabajadores, ¿pueden elegir a un delegado de personal? Justifica tu respuesta
3. Cristófer se presenta como candidato independiente en las elecciones convocadas en su empresa, aunque no está afiliado a ningún sindicato, ¿es posible? Justifica tu respuesta
4. ¿Cada cuánto tiempo se realizan las elecciones a representantes de los trabajadores? ¿Por qué causas?
5. ¿Qué diferencias existen entre lista abierta y lista cerrada?

(Esta actividad se valorará entre 0 y 10 puntos según rúbrica)

Nota. Fuente de elaboración propia

Anexo 4

Rúbrica de la Actividad 1. Prueba escrita abierta. Representación de los trabajadores en la empresa.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	POCO ADECUADO (0 - 0,5 pts)	MEJORABLE (0,5 - 1 pts)	EXCELENTE (- 1,5 pts)	PUNTOS
CONTENIDO PREGUNTA 1	No demuestra dominio del contenido	El dominio del contenido es mejorable	Demuestra un buen dominio del contenido	1,5
CONTENIDO PREGUNTA 2	No demuestra dominio del contenido	El dominio del contenido es mejorable	Demuestra un buen dominio del contenido	1,5
CONTENIDO PREGUNTA 3	No demuestra dominio del contenido	El dominio del contenido es mejorable	Demuestra un buen dominio del contenido	1,5
CONTENIDO PREGUNTA 4	No demuestra dominio del contenido	El dominio del contenido es mejorable	Demuestra un buen dominio del contenido	1,5
CONTENIDO PREGUNTA 5	No demuestra dominio del contenido	El dominio del contenido es mejorable	Demuestra un buen dominio del contenido	1,5
REDACCIÓN Y EXPRESIÓN ESCRITA	Vocabulario pobre y repetitivo. La redacción desordenada. Presenta faltas de ortografía.	Vocabulario poco variado, Redacción mejorable. Presenta alguna falta de ortografía.	Vocabulario rico, adecuado y preciso. Redacción clara y coherente. Sin faltas de ortografía	2,5

Nota. Fuente de elaboración propia

Anexo 5

Proyecto “Noticia del día”.

PROYECTO “Noticia del día”

Vamos a realizar un proyecto basado en el aprendizaje cooperativo:

Se realizan 4 grupos heterogéneos de tres alumnas cada uno.

Cada grupo debe trabajar una noticia de actualidad (prensa escrita o digital) que esté relacionada con los contenidos de la unidad didáctica actual (Representación de los trabajadores en la empresa. Conflictos colectivos, Convenio Colectivo, Negociación Colectiva)

- 1.- Elección de la noticia
- 2.- Exposición oral de la noticia en el aula
- 3.- Argumentación de la relación de la noticia con los contenidos de la unidad
- 4.- Análisis crítico

Se asigna a cada grupo una fecha para la exposición

Para ello dispondrán de 10 – 15 minutos al final de cada sesión

Nota. Fuente de elaboración propia

Anexo 6

Actividad. Método el Caso. Conflictos colectivos

MÉTODO DEL CASO: CONFLICTO LABORAL

Lectura de la siguiente noticia referente a Conflicto Colectivo:

<https://sevilla.abc.es/sevilla/plantilla-grua-solo-retira-coches-domingo-ramos-20230403115729-nts.html?vca=compartirrrss&vso=abc&vmc=rrss&vli=fixed-link#>

PREGUNTAS:

1. ¿Por qué el servicio de grúas solamente retira 30 vehículos cuando normalmente se retiran 200?
2. ¿Por qué se elige por parte del sindicato estas fechas para la huelga?
3. ¿Se están cumpliendo los servicios mínimos?
4. ¿Quién crees que debería tomar medidas al respecto?
5. ¿Cómo crees que se puede solucionar este conflicto?

Lo abordaremos en una sesión de dos horas de la que dedicaremos una hora y media para la actividad que la dispondremos de la siguiente forma:

- 25 minutos para que se trabaje de forma individual
- 20 minutos para que se trabaje por parejas
- 15 minutos para que se trabaje en grupos de 4 personas
- Los 30 minutos restantes es una puesta en común para toda la clase, de donde se extraen las conclusiones.

(Esta actividad se valorará entre 0 y 10 puntos según rúbrica)

Nota. Fuente de elaboración propia

Anexo 7

Rúbricas. Método el Caso. Conflictos colectivos

RÚBRICA DE ACTIVIDAD – MÉTODO EL CASO				
CRITERIOS	Poco Adecuado	Adecuado	Muy adecuado	PTOS.
Explica los datos expuestos y los relaciona con el contenido de la UD	0,5 ptos.	1 ptos.	1,5 ptos.	1,5 ptos.
Valora distintas alternativas	0,5 ptos.	1 ptos.	1,5 ptos.	1,5 ptos.
Valora los efectos de las diferentes alternativas	0,5 ptos.	1 ptos.	1,5 ptos.	1,5 ptos.
Demuestra conocimiento de la UD	0,5 ptos.	1 ptos.	1,5 ptos.	1,5 ptos.
Valoración de su aportación al trabajo en equipo por parte de sus compañeros	0,5 ptos.	1 ptos.	1,5 ptos.	1,5 ptos.
Expresión oral (expresión, desarrollo de argumentos y vocabulario)	0,5 ptos.	1,5 ptos.	2,5 ptos.	2,5 ptos.

Nota. Fuente de elaboración propia

RÚBRICA COEVALUACIÓN

Nombre alumna:

Actividad:

Grupo:

CRITERIOS	Siempre	A veces	Rara vez
Participa en la toma de decisiones			
Lleva a cabo la tarea asignada			
Participa en el desarrollo de la actividad			
Se muestra colaborativo con los compañeros			
Participa en la presentación e la actividad			

Nota. Fuente de elaboración propia

Anexo 7*Actividad de Investigación. Convenios Colectivos*

PRUEBA DE INVESTIGACIÓN: Se colgará una actividad en Classroom con una fecha de entrega delimitada

Actividad: Convenio Colectivo:

- 1) Busca en la web un Convenio Colectivo aplicable al ámbito profesional del técnico superior en Realización de Proyectos de Audiovisuales y Espectáculos
- 2) Localiza en el mismo los 5 contenidos mínimos que debe contemplar según el art.85 del ET

Esta prueba se valorará entre 0 y 10 puntos:

- Cada contenido localizado en el convenio seleccionado se puntúa con 2,5 puntos.
- La actividad se penalizará en un máximo de 1,5 puntos si el convenio seleccionado no es aplicable al ámbito profesional del técnico superior en Realización de Proyectos de Audiovisuales y Espectáculos
- La actividad se penalizará con 1 punto si se entrega fuera de plazo.

Nota. Fuente de elaboración propia

Anexo 9*Examen Final UD 12. Prueba escrita cerrada***Examen final de la Unidad Didáctica 12:**

Consta de 10 preguntas con cuatro opciones para señalar una respuesta correcta.

Esta prueba se valorará entre 0 y 10 puntos

Cada pregunta acertada se calificará con 1 punto

Por cada tres fallos se quita un acierto.

1. Son órganos de representación unitaria

- a) Los delegados sindicales
- b) Los delegados de personal
- c) Los comités de empresa
- d) b) y c) son correctas

2. Los trabajadores pueden participar en la empresa a través de

- a) Representación colectiva unitaria
- b) Representación colectiva sindical
- c) Asociaciones empresariales
- d) a) y b) son correctas

3. La representación unitaria de los trabajadores estará formada:

- a) En una empresa de 27 trabajadores por 3 delegados de personal
- b) En una empresa de 130 trabajadores por un comité de empresa con 9 miembros
- c) Por los trabajadores afiliados a un sindicato
- d) Ninguna respuesta es correcta

4. Los sindicatos más representativos a nivel autonómico cuentan con:

- a) 5% de los de los miembros del comité de empresa y delegados de personal en dicho ámbito
- b) 10% de los de los miembros del comité de empresa y delegados de personal en dicho ámbito
- c) 15% de los de los miembros del comité de empresa y delegados de personal en dicho ámbito (siempre que cuenten con un mínimo de 1500 representantes)
- d) El mismo porcentaje que los mas representativos a nivel estatal

5. En un proceso electoral para elegir a los representantes de los trabajadores:

- a) Los elegibles deben ser mayores de 16 años y tener una antigüedad en la empresa de, al menos, 1 mes
- b) Los electores deben ser mayores de 16 años y tener una antigüedad en la empresa de, al menos, 6 meses
- c) Los elegibles deben ser mayores de 18 años y tener una antigüedad en la empresa de, al menos, 6 meses
- d) Los electores deben ser mayores de 18 años y tener una antigüedad en la empresa de, al menos, 1 mes

6. Son competencias de los representantes de los trabajadores:

- a) Disponer de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación
- b) Vigilar y controlar el cumplimiento de las normas laborales, Seguridad Social, empleo y de prevención de Riesgos Laborales
- c) Apertura de “expediente contradictorio”, si es objeto de sanción grave o muy grave
- d) Ninguna respuesta es correcta

7. El medio de solución pacífico, donde interviene una persona neutral que dicta un laudo de obligado cumplimiento para las partes, se llama:

- a) Arbitraje
- b) Mediación
- c) Negociación
- d) Ninguna respuesta es correcta

8. La Huelga:

- a) Es un derecho fundamental recogido en la Constitución Española
- b) La pueden convocar los trabajadores (por mayoría), sus representantes o las organizaciones sindicales más representativas
- c) Tienen derecho a la misma: los autónomos, los TRADE, los pensionistas ni los desempleados
- d) Las respuestas a y b son correctas

9. En el Cierre patronal

- a) Se suspende temporalmente el contrato de trabajo para todos los trabajadores
- b) Se puede realizar sin mediar justificación alguna por parte del empresario
- c) Los trabajadores tienen derecho al cobro de sus salarios
- d) Ninguna respuesta es correcta


10. En un Convenio Colectivo los ámbitos de aplicación son:

- a) Geográfico, económico, personal y funcional
- b) Funcional, personal, económico y temporal
- c) Geográfico, funcional, personal y temporal
- d) Ninguna respuesta es correcta

Anexo 10

Actividad Socrative. Conflicto Laboral Colectivo

Link: <https://b.socrative.com/login/student/> ROOM: RICCA7107



Student Login

Room Name

RICCA7107


JOIN

English

RICCA7107

1 of 10

TEAM INDIGO



El ARBITRAJE es la solución extrajudicial de conflictos, en la que interviene una persona neutral que realiza propuestas de solución no vinculantes para las partes.

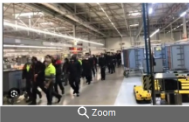
True False

SUBMIT ANSWER

RICCA7107

7 of 10

TEAM INDIGO



Durante la huelga es posible ocupar el centro de trabajo.


True False

SUBMIT ANSWER

RICCA7107

2 of 10

TEAM INDIGO



La HUELGA es un medio de solución no pacífica de conflictos laborales.

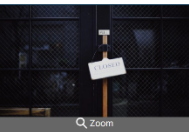
True False

SUBMIT ANSWER

RICCA7107

3 of 10

TEAM INDIGO



El cierre patronal se caracteriza por la suspensión colectiva del trabajo.


True False

SUBMIT ANSWER

RICCA7107

4 of 10

TEAM INDIGO



En caso de que una huelga afecte a servicios públicos, se deberá comunicar con 5 días de antelación.


True False

SUBMIT ANSWER

RICCA7107

5 of 10

TEAM INDIGO



Durante la huelga los trabajadores cobran la mitad de su salario.

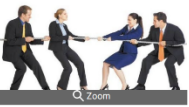
True False

SUBMIT ANSWER

RICCA7107

6 of 10

TEAM INDIGO



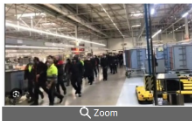
Un conflicto laboral es la alteración de la normalidad por diferencias entre la empresa y los trabajadores sobre cualquier materia de relación laboral.

True False

SUBMIT ANSWER

RICCA7107 Menu

7 of 10 TEAM INDIGO



Durante la huelga es posible ocupar el centro de trabajo.

True False

SUBMIT ANSWER

RICCA7107 Menu

8 of 10 TEAM INDIGO



La huelga es un derecho fundamental recogido en la Constitución Española.

True False

SUBMIT ANSWER

RICCA7107 Menu

9 of 10 TEAM INDIGO



El conflicto laboral jurídico surge para establecer o cambiar normas laborales.

True False

SUBMIT ANSWER

RICCA7107 Menu

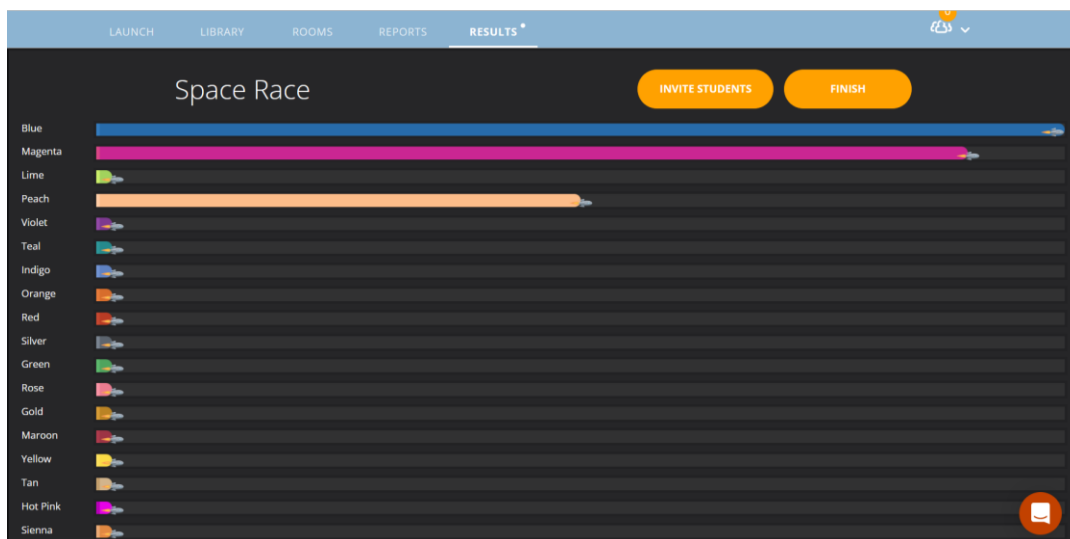
10 of 10 TEAM INDIGO



En una huelga, el gobierno podrá fijar unos servicios mínimos de obligado cumplimiento.

True False

SUBMIT ANSWER



Nota. Elaboración propia

Anexo 11

Actividad Crucigrama Educaplay. Negociación Colectiva.

Link: [Crucigrama: NEGOCIACIÓN COLECTIVA \(Grado Superior - representación de los trabajadores - negociación colectiva - leyes - formación y orientación laboral - fol\)](https://educaplay.com/actividad/crucigrama/negociacion-colectiva) (educaplay.com)



Nota. Elaboración propia

Anexo 12

PowerPoint Representación de los trabajadores.

1 REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
 Los trabajadores pueden participar en la empresa a través de estas representaciones:
 • Representación colectiva unitaria: Delegados de personal y Comité de Empresa.
 • Representación colectiva sindical: Sindicatos.
 Servicio a miembros de empresas en el centro de trabajo:
 • Si no constituyen la mayoría.
 • Fuera de su zona de trabajo.
 Las empresas pueden actuar por el medio de representación, aunque lo mejor es por el medio. La legislación empresarial más reciente es la Ley 15/2013, Ley de Representación de los Trabajadores en Empresas, del 27 de mayo de 2013, y el Real Decreto 1363/2013, de 18 de mayo de 2013, que desarrolla la Ley 15/2013.

2 REPRESENTACION COLECTIVA UNITARIA
 Representar a todos los trabajadores de la empresa.
2.1. Delegados de personal
 Menos de 50 trabajadores.

BT trabajadores	BT delegados
6-50	1 (si se decide por mayoría los trabajadores)
51-99	1
100-499	2

3 COMITÉ DE EMPRESA
 Empresas con 50 o +

BT trabajadores	BT miembros del comité
50-99	3
100-499	5
500-999	7
1000-4999	11
5000-9999	13
10000-49999	15
50000-99999	17
100000-499999	19
500000-999999	21
1000000-4999999	23
5000000-9999999	25
10000000-49999999	27
50000000-99999999	29
100000000-499999999	31
500000000-999999999	33
1000000000-4999999999	35
5000000000-9999999999	37
10000000000-49999999999	39
50000000000-99999999999	41
100000000000-499999999999	43
500000000000-999999999999	45
1000000000000-4999999999999	47
5000000000000-9999999999999	49
10000000000000-49999999999999	51
50000000000000-99999999999999	53
100000000000000-499999999999999	55
500000000000000-999999999999999	57
1000000000000000-4999999999999999	59
5000000000000000-9999999999999999	61
10000000000000000-49999999999999999	63
50000000000000000-99999999999999999	65
100000000000000000-499999999999999999	67
500000000000000000-999999999999999999	69
1000000000000000000-4999999999999999999	71
5000000000000000000-9999999999999999999	73
10000000000000000000-49999999999999999999	75
50000000000000000000-999999999999999999999	77
100000000000000000000-4999999999999999999999	79
500000000000000000000-99999999999999999999999	81
1000000000000000000000-499999999999999999999999	83
5000000000000000000000-9999999999999999999999999	85
10000000000000000000000-49999999999999999999999999	87
50000000000000000000000-999999999999999999999999999	89
100000000000000000000000-4999999999999999999999999999	91
500000000000000000000000-99999999999999999999999999999	93
1000000000000000000000000-499999999999999999999999999999	95
5000000000000000000000000-9999999999999999999999999999999	97
10000000000000000000000000-49999999999999999999999999999999	99

 Acta de firma colegada (cambio por mayoría).

4
 • **Comité de empresa conjunto:** Menos de 50 trabajadores en la misma jornada o jornada fraccionada en centros de trabajo que no superen los 50 trabajadores, entre sí o con cualquiera de ellos. Si la empresa tiene uno o varios centros de 50 o más y otros con menos se forman comités de empresa para los centros con 50 o más y un comité de empresa conjunto para los otros.
 • **Comité representativo:** Empresas que cuentan con varios comités de empresa los pueden unir (por convenio colectivo). Máximo 13 miembros.

5 SINDICATOS
 • Los trabajadores de una misma actividad o sector se agrupan en **representaciones** (Comité representativo de empresas de trabajo dual no regulado o SI) o sindicatos, entre sí o con cualquiera de ellos. Si la empresa tiene uno o varios centros de 50 o más y otros con menos se forman comités de empresa para los centros con 50 o más y un comité de empresa conjunto para los otros.
 • **Comité representativo:** Empresas que cuentan con varios comités de empresa los pueden unir (por convenio colectivo). Máximo 13 miembros.

6 LA REPRESENTACION COLECTIVA SINDICAL
SINDICATO:
 Representación de trabajadores.
 Para conseguir el máximo reconocimiento y acción de sus miembros a través del mantenimiento y mejora de las condiciones de trabajo.
Pueden afiliarse:
 • Trabajadores por cuenta ajena.
 • Pasados.
 • Pensionistas.
 • Rescatisados.
 • Autónomos en representación.
 • Afiliados.
No pueden afiliarse:
 • Funcionarios públicos y funcionarios de carrera del sector público.
 • Jueces, magistrados y fiscales.

7 REPRESENTATIVIDAD SINDICAL
Sindicatos más representativos:

Sindicato	Porcentaje de afiliados
Ugta	10,3%
CCOO	10,2%
CGT	10,1%
IOB	10,0%
CSGA	9,9%
CCP	9,8%
CCP	9,7%
CCP	9,6%
CCP	9,5%
CCP	9,4%
CCP	9,3%
CCP	9,2%
CCP	9,1%
CCP	9,0%
CCP	8,9%
CCP	8,8%
CCP	8,7%
CCP	8,6%
CCP	8,5%
CCP	8,4%
CCP	8,3%
CCP	8,2%
CCP	8,1%
CCP	8,0%
CCP	7,9%
CCP	7,8%
CCP	7,7%
CCP	7,6%
CCP	7,5%
CCP	7,4%
CCP	7,3%
CCP	7,2%
CCP	7,1%
CCP	7,0%
CCP	6,9%
CCP	6,8%
CCP	6,7%
CCP	6,6%
CCP	6,5%
CCP	6,4%
CCP	6,3%
CCP	6,2%
CCP	6,1%
CCP	6,0%
CCP	5,9%
CCP	5,8%
CCP	5,7%
CCP	5,6%
CCP	5,5%
CCP	5,4%
CCP	5,3%
CCP	5,2%
CCP	5,1%
CCP	5,0%
CCP	4,9%
CCP	4,8%
CCP	4,7%
CCP	4,6%
CCP	4,5%
CCP	4,4%
CCP	4,3%
CCP	4,2%
CCP	4,1%
CCP	4,0%
CCP	3,9%
CCP	3,8%
CCP	3,7%
CCP	3,6%
CCP	3,5%
CCP	3,4%
CCP	3,3%
CCP	3,2%
CCP	3,1%
CCP	3,0%
CCP	2,9%
CCP	2,8%
CCP	2,7%
CCP	2,6%
CCP	2,5%
CCP	2,4%
CCP	2,3%
CCP	2,2%
CCP	2,1%
CCP	2,0%
CCP	1,9%
CCP	1,8%
CCP	1,7%
CCP	1,6%
CCP	1,5%
CCP	1,4%
CCP	1,3%
CCP	1,2%
CCP	1,1%
CCP	1,0%
CCP	0,9%
CCP	0,8%
CCP	0,7%
CCP	0,6%
CCP	0,5%
CCP	0,4%
CCP	0,3%
CCP	0,2%
CCP	0,1%
CCP	0,0%

8 PROCESO ELECTORAL
 • Mandato 4 años.
 • Pueden convocar elecciones los sindicatos o los trabajadores de la empresa por acuerdo mayoritario.
 • Pueden ser elegidos:
 • Mayores de 18 años.
 • Antigüedad, de al menos, 6 meses (empresas con mucha temporalidad 3 meses).
 • Pueden votar:
 • Mayores de 16 años.
 • Antigüedad, al menos, 1 mes.

9 PROCESO ELECTORAL
4) DPI PLAZAS DE PROTECCIÓN:
 2 meses.
 7 meses.
 1 año (salvo fracción).
 Cada salario más o menos.
 No tiene más de 100.000.
 No tiene más de 100.000.
 No tiene más de 100.000.
 No tiene más de 100.000.
 No tiene más de 100.000.
5) COMITÉ DE EMPRESA:
 2 meses por cada 100 trabajadores.
 Dos, tres, cuatro, cinco, seis, siete, ocho, nueve, diez, once, doce, trece, catorce, quince, dieciséis, diecisiete, dieciocho, diecinueve, veinte, veintiuno, veintidós, veintitrés, veinticuatro, veinticinco, veintiseis, veintisiete, veintiocho, veintinueve, treinta, treinta y uno, treinta y dos, treinta y tres, treinta y cuatro, treinta y cinco, treinta y seis, treinta y siete, treinta y ocho, treinta y nueve, cuarenta, cuarenta y uno, cuarenta y dos, cuarenta y tres, cuarenta y cuatro, cuarenta y cinco, cuarenta y seis, cuarenta y siete, cuarenta y ocho, cuarenta y nueve, cincuenta, cincuenta y uno, cincuenta y dos, cincuenta y tres, cincuenta y cuatro, cincuenta y cinco, cincuenta y seis, cincuenta y siete, cincuenta y ocho, cincuenta y nueve, sesenta, sesenta y uno, sesenta y dos, sesenta y tres, sesenta y cuatro, sesenta y cinco, sesenta y seis, sesenta y siete, sesenta y ocho, sesenta y nueve, setenta, setenta y uno, setenta y dos, setenta y tres, setenta y cuatro, setenta y cinco, setenta y seis, setenta y siete, setenta y ocho, setenta y nueve, ochenta, ochenta y uno, ochenta y dos, ochenta y tres, ochenta y cuatro, ochenta y cinco, ochenta y seis, ochenta y siete, ochenta y ocho, ochenta y nueve, noventa, noventa y uno, noventa y dos, noventa y tres, noventa y cuatro, noventa y cinco, noventa y seis, noventa y siete, noventa y ocho, noventa y nueve, cien.
6) SINDICATO:
 2 meses por cada 100 trabajadores.
 Dos, tres, cuatro, cinco, seis, siete, ocho, nueve, diez, once, doce, trece, catorce, quince, dieciséis, diecisiete, dieciocho, diecinueve, veinte, veintiuno, veintidós, veintitrés, veinticuatro, veinticinco, veintiseis, veintisiete, veintiocho, veintinueve, treinta, treinta y uno, treinta y dos, treinta y tres, treinta y cuatro, treinta y cinco, treinta y seis, treinta y siete, treinta y ocho, treinta y nueve, cuarenta, cuarenta y uno, cuarenta y dos, cuarenta y tres, cuarenta y cuatro, cuarenta y cinco, cuarenta y seis, cuarenta y siete, cuarenta y ocho, cuarenta y nueve, cincuenta, cincuenta y uno, cincuenta y dos, cincuenta y tres, cincuenta y cuatro, cincuenta y cinco, cincuenta y seis, cincuenta y siete, cincuenta y ocho, cincuenta y nueve, sesenta, sesenta y uno, sesenta y dos, sesenta y tres, sesenta y cuatro, sesenta y cinco, sesenta y seis, sesenta y siete, sesenta y ocho, sesenta y nueve, setenta, setenta y uno, setenta y dos, setenta y tres, setenta y cuatro, setenta y cinco, setenta y seis, setenta y siete, setenta y ocho, setenta y nueve, ochenta, ochenta y uno, ochenta y dos, ochenta y tres, ochenta y cuatro, ochenta y cinco, ochenta y seis, ochenta y siete, ochenta y ocho, ochenta y nueve, noventa, noventa y uno, noventa y dos, noventa y tres, noventa y cuatro, noventa y cinco, noventa y seis, noventa y siete, noventa y ocho, noventa y nueve, cien.

10 COMPETENCIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES
(ART. 67)
 1. Vigilar y controlar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad social, empleo y de Prevención de Riesgos Laborales.
 2. Ser responsable de la conducta de los trabajadores en el momento de la firma del convenio colectivo.
 3. Ser responsable de la conducta de los trabajadores en el momento de la firma del convenio colectivo.
 4. Ser responsable de la conducta de los trabajadores en el momento de la firma del convenio colectivo.
 5. Ser responsable de la conducta de los trabajadores en el momento de la firma del convenio colectivo.
 6. Ser responsable de la conducta de los trabajadores en el momento de la firma del convenio colectivo.
 7. Ser responsable de la conducta de los trabajadores en el momento de la firma del convenio colectivo.
 8. Ser responsable de la conducta de los trabajadores en el momento de la firma del convenio colectivo.
 9. Ser responsable de la conducta de los trabajadores en el momento de la firma del convenio colectivo.
 10. Ser responsable de la conducta de los trabajadores en el momento de la firma del convenio colectivo.

Nota. Elaboración propia

Anexo 13

PowerPoint Conflicto Laboral Colectivo

1 **EL CONFLICTO LABORAL COLECTIVO**

2 **CLASIFICACIÓN CONFLICTOS LABORALES**

3 **MEDIOS DE SOLUCIÓN PACÍFICOS DE CONFLICTOS LABORALES**

4 **MEDIOS DE SOLUCIÓN PACÍFICOS DE CONFLICTOS LABORALES**

5 **LA HUELGA**

6 **HUELGA**

7 **REQUISITOS CONVOCATORIA HUELGA**

8 **EFFECTOS DE LA HUELGA: EL TRABAJO QUEDA EN SUSPENSO**

9 **EL CIERRE PATRONAL: Iniciativa empresarial**

10 **EL CIERRE PATRONAL:**

6 **HUELGA ILEGALES**

7 **REQUISITOS CONVOCATORIA HUELGA**

8 **EFFECTOS DE LA HUELGA: EL TRABAJO QUEDA EN SUSPENSO**

9 **EL CIERRE PATRONAL: Iniciativa empresarial**

10 **EL CIERRE PATRONAL:**

Nota. Fuente Elaboración propia

Anexo 14

PowerPoint Convenio Colectivo. Negociación Colectiva

1

EL CONVENIO COLECTIVO

ACUERDO ENTRE REPRESENTANTES DE TRABAJADORES Y EMPLEADORES, RESULTANTE DE LAS NEGOCIACIONES DE INTERÉS, INTERÉS Y COOPERACIÓN

ART. 23 C.R.: "La ley garantiza el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios"

[¿Qué Convenio Colectivo aplica a mi empresa? - ITCR](#)

[¿Qué Convenio Colectivo aplica a mi empresa? - ITCR](#)

2

ÁMBITO DE APLICACIÓN:


GEGRÁFICA Territorio	FUNCIONAL Sector	PERSONAL Trabajadores	TEMPORAL Duración del convenio
<ul style="list-style-type: none"> Nacional Autonómica Provincial Local 	<ul style="list-style-type: none"> Comercio Mineral Oficinas 	<ul style="list-style-type: none"> Todos En grupo profesional 	<ul style="list-style-type: none"> Placado por los lados

3

CONTENIDO MÍNIMO:

(Art. 23 C.R.)

- 1- Deberes de las partes
- 2- Ámbito
- 3- Procedimiento para solucionar disputas
- 4- Normas, planes y condiciones de desarrollo
- 5- Designación comités paritarios



4

FASES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

INICIACIÓN: SELECCIÓN DEL COMITÉ EMPLEADOR Y DEL COMITÉ DE TRABAJADORES

DESARROLLO: NEGOCIACIÓN Y FIRMADO

INICIACIÓN DE NEGOCIACIÓN Comunicación por escrito	DESARROLLO Comunicación por escrito	NEGOCIACIÓN Y FIRMADO Comunicación por escrito	SELECCIÓN DE COMITÉ Comunicación por escrito
<ul style="list-style-type: none"> Carta Memoria o nota 	<ul style="list-style-type: none"> Plan T escrito Resolución 	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación T1 - información por cada parte Comunicación T2 - información por cada parte 	<ul style="list-style-type: none"> Acta de inicio de la negociación por escrito Acta de fin de negociación por escrito

5

ADHESIÓN AL CC	EXTENSIÓN DEL CC
Las partes negociadoras, de común acuerdo, pueden adherirse a un Convenio Colectivo así como	El Ministerio de Trabajo y Previsión Social puede extender un convenio colectivo a un grupo con pluralidad de empresas (o sector de actividad)

PRORROGA DE CONVENIOS COLECTIVOS:

Las condiciones establecidas por un C.C de Empresa tienen PRORROGA SOBRE EL C.C. Sectorial, Autonómico o Estatal en:

- SECTOR
- INDUSTRIA
- COMERCIO
- ACERVO
- SECTOR EMPRESARIAL
- SECTOR DE SERVICIOS

Nota. Fuente Elaboración propia