



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

**METODOLOGÍAS ACTIVAS PARA EL APRENDIZAJE DE LOS CONTRATOS DE  
TRABAJO**

Presentado por:

**ANDREA FEIJÓO CORREDERA**

Dirigido por:

**CRISTINA PUCHADES PERPIÑÁ**

CURSO ACADÉMICO

**2023-2024**

### **Resumen y palabras clave**

Este Trabajo de Fin de Máster es una guía de mejora de la Programación Didáctica aplicada dentro del módulo de Formación y Orientación Laboral del primer curso de Ciclo Medio de Gestión Administrativa del Centro de Estudios Monlau de Barcelona (Cataluña).

La primera parte se centra en el análisis de la Programación Didáctica, a partir de la cual se realizan propuestas de modificación o corrección de errores, así como introducción de nuevas áreas. En la segunda parte, se desarrolla una Unidad Didáctica desde un enfoque de metodologías activas en un tema tan relevante como la Modificación, Suspensión y Extinción de los contratos de trabajo, que fomenta un aprendizaje significativo y enriquecedor para el desarrollo de habilidades prácticas necesarias en el futuro laboral del alumnado.

*Palabras clave: Formación y Orientación Laboral, Programación Didáctica, Unidad Didáctica, contratos de trabajo, metodologías activas, gamificación, competencias, valores.*

### **Abstract and key words**

This Final Master's Thesis is a guide for improving the Didactic Programme applied within the Vocational Training and Career Guidance subject of the first-year Intermediate Level Administrative Management course at the Monlau Study Center in Barcelona (Catalonia).

The first part focuses on the analysis of the Didactic Programme, from which proposals for modification or error correction are made, as well as the introduction of new areas. Within the second part, a Didactic Unit from an active methodologies approach on such a relevant topic as the Modification, Suspension, and Termination of employment contracts is designed, promoting meaningful and enriching learning that develops practical skills needed for the students' future careers.

*Keywords: Vocational Training and Career Guidance, didactic programme, employment contracts, active methodologies, gamification, competencies, values.*

## **Índice de contenidos**

Introducción del TFM .....	7
Justificación .....	7
Objetivos .....	8
Presentación de capítulos .....	9
Metodología .....	10
Marco normativo estatal y específico de la Comunidad Autónoma .....	11
Contextualización del centro educativo .....	13
Historia y centros .....	13
Ubicación y entorno .....	14
Estructura organizativa .....	15
Perfil del alumnado .....	16
Instalaciones y recursos .....	17
Documentos básicos.....	18
Actividades extraacadémicas y extraescolares .....	19
Relación con otras instituciones.....	20
Programación didáctica actual: análisis y propuesta de mejora.....	20
Secuenciación de los contenidos, objetivos y competencias .....	21
Actividades TIC .....	26
Metodologías activas .....	26
Procedimientos e instrumentos de evaluación y actividades de recuperación.....	28
Desarrollo de valores relativos a equidad y diversidad .....	32

Grupos de atención especial y actividades de refuerzo .....	33
Desarrollo de valores éticos .....	34
Resumen de errores detectados y apartados carentes .....	35
Propuestas de innovación educativa .....	35
Resumen con las propuestas de mejora e innovación educativa.....	39
Desarrollo de la Unidad Didáctica .....	40
Justificación de la UD .....	41
Normativa aplicable .....	41
Objetivos, contenidos y competencias .....	42
Metodología y recursos .....	44
Actividades .....	45
Contextualización del grupo y atención a la diversidad .....	45
Temporalización .....	48
Desarrollo de las sesiones .....	49
Evaluación e indicadores de evaluación .....	57
Actividades de recuperación .....	64
Actividades Complementarias .....	65
Posibilidades de proyectos de investigación educativa .....	65
Conclusiones, limitaciones y prospección de futuro.....	67
Referencias bibliográficas.....	69
Legislación citada .....	71
Anexos .....	73

## Índice de tablas

Tabla 1. Normativa estatal .....	11
Tabla 2. Normativa autonómica.....	12
Tabla 3. Oferta académica del curso 2023-2024 en el Centro Monlau La Sagrera .....	14
Tabla 4. Departamentos y Órganos de Gobierno del Centro de Estudios Monlau .....	15
Tabla 5. Propuesta de distribución de los contenidos impartidos en el módulo de FOL.....	23
Tabla 6. Propuesta de pesos en la evaluación de cada UD .....	29
Tabla 7. Resumen de errores detectados y apartados ausentes en la Programación Didáctica	35
Tabla 8. Resumen con propuestas de mejora e innovación educativa.....	39
Tabla 9. Introducción de la programación de la UD.....	40
Tabla 10. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación del módulo de FOL aplicable a la UD.....	42
Tabla 11. Clasificación contenidos de la UD.....	43
Tabla 12. Contextualización del grupo .....	45
Tabla 13. Medidas educativas de atención a la diversidad .....	47
Tabla 14. Calendario de las sesiones .....	48
Tabla 15. Desarrollo de la sesión 1 .....	49
Tabla 16. Desarrollo de la sesión 2.....	51
Tabla 17. Desarrollo de la sesión 3 .....	52
Tabla 18. Desarrollo de la sesión 4.....	54
Tabla 19. Desarrollo de la sesión 5 .....	56
Tabla 20. Evaluación de la UD .....	58
Tabla 21. Criterio de calificación para las actividades de la UD.....	58
Tabla 22. Rúbrica de evaluación de la actitud .....	59

Tabla 23. Instrumento de evaluación actividad 2 .....	60
Tabla 24. Instrumento de evaluación actividad 5 y 6 .....	61
Tabla 25. Instrumento de evaluación actividad 8 .....	62
Tabla 26. Instrumento de evaluación actividad 10 .....	63
Tabla 27. Peso de las actividades de recuperación .....	64

### Índice de figuras

Figura 1. Captura de pantalla de un blog creado por uno de los alumnos. ....	27
--	----

### Índice de abreviaturas

<b>Abreviatura</b>	<b>Significado</b>
DUA	Diseño Universal de Aprendizaje
FOL	Formación y Orientación Laboral
GEAD	Gestión Administrativa
MDC	Método Del Caso
NEAE	Necesidades Específicas de Apoyo Educativo
TFM	Trabajo Final de Máster
UD	Unidad Didáctica

## **Introducción del TFM**

### **Justificación**

Los jóvenes de la actualidad se enfrentan a un entorno laboral que es dinámico y desafiante, caracterizado por los rápidos avances tecnológicos, los cambios en el mercado laboral y las transformaciones sociales. En este contexto, el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) es crucial para prepararlos para una futura inserción laboral exitosa gracias a los contenidos establecidos en el currículo de la normativa actual.

Sin embargo, en la mayoría de los casos existe una falta de interés generalizada por el temario, que se atribuye a diversos factores. En primer lugar, el contenido del módulo puede ser percibido como abstracto o distante a la realidad cotidiana de los estudiantes. También, la legislación laboral, los derechos y deberes laborales pueden resultar aburridos o tediosos para aquellos (que son la mayoría) que aún no han tenido ninguna experiencia en el mercado laboral. Por último, existe una desmotivación o desinterés por parte de los jóvenes debido a la brecha entre la teoría impartida en el aula y su aplicación práctica en el mundo real.

Por ello, es imprescindible saber identificar estas situaciones en clase y ser capaces de definir estrategias que aborden este desafío y que promuevan una mayor participación y compromiso por parte del alumnado con este módulo.

En este sentido, el presente Trabajo de Final de Máster (TFM) analiza la Programación Didáctica actual del Centro de Estudios Monlau, detectando las deficiencias y proponiendo mejoras potenciales con el fin de obtener una guía educativa completa y adaptada que sea innovadora. Posteriormente, se presenta una propuesta de una Unidad Didáctica (UD) del temario de los contratos de trabajo basada en el uso de metodologías activas, con el objetivo de promover un aprendizaje significativo que genere interés entre el alumnado y les sea de utilidad en su futuro laboral.

## Objetivos

Los objetivos de este TFM se han dividido en objetivos generales y específicos. Se definen a continuación.

### Objetivos Generales:

- Analizar la Programación Didáctica actual del módulo de FOL aplicada en el primer curso del Ciclo Medio de Formación Profesional de Gestión Administrativa (GEAD), y proponer áreas de mejora e introducir nuevos contenidos con el fin de obtener una programación completa y adaptada a las necesidades educativas.
- Diseñar y desarrollar los elementos que componen una UD de modificación, suspensión y extinción de contratos, basado en el uso de metodologías activas para generar un aprendizaje significativo entre el alumnado, en el centro y aula seleccionados.

### Objetivos específicos:

- Analizar la normativa actual para identificar las deficiencias en la programación actual del módulo seleccionado.
- Identificar los errores que presenta la programación actual y estudiar las propuestas de mejora para obtener una programación completa.
- Estudiar los elementos claves que forman una UD.
- Identificar los factores de desmotivación del alumnado en el aprendizaje de FOL.
- Diseñar una UD aplicada a un grupo específico con actividades que generen interés y participación de los estudiantes.
- Enmarcar la creación de las actividades de la UD con el cumplimiento de la Agenda 2030 por el cual se fomenta la protección de derechos laborales y se promueve el trabajo decente y el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible.

## **Presentación de capítulos**

El presente trabajo se ha realizado y desarrollado a partir de los capítulos que se detallan a continuación. A modo introductorio, se incluye la justificación del trabajo, la definición de los objetivos, así como la metodología empleada.

A continuación, se introduce y define el marco normativo estatal y autonómico de la Comunidad Autónoma de Cataluña aplicable al Ciclo Medio de GEAD. Además, se incluye la contextualización del centro educativo donde se definen las características principales de este, así como la descripción de sus instalaciones, el perfil del alumnado, la organización y otra información básica recabada a partir de las prácticas académicas.

Una vez analizado el contexto, se realiza un estudio y evaluación de la Programación Didáctica de FOL del curso actual facilitada por el centro de prácticas, y se identifican los errores, además de proponer modificaciones y otros aspectos de mejora e innovación educativa.

Posteriormente, se realiza el diseño de la UD de modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo dentro del módulo de FOL. Se incluye una introducción y justificación de la propuesta, así como la contextualización del grupo-clase en el cual se pretende llevar a cabo dicha programación. Asimismo, se definen los objetivos, los contenidos y actividades, y las metodologías y recursos utilizados en todo su transcurso. Por último, se incluyen los métodos de evaluación con sus indicadores, así como las opciones en caso de recuperación. Cabe destacar que, a lo largo de toda la programación, se irá teniendo en cuenta la diversidad en el aula y, por lo tanto, se detallarán los recursos usados para la atención de ésta.

Adicionalmente, se presenta un posible proyecto de investigación educativa relacionado con las necesidades actuales detectadas a raíz de la experiencia propia de las

prácticas académica por la cual la implementación de metodologías activas fomenta mantener al alumnado atento, interesado y motivado con el temario en cuestión.

Por último, se incluye un apartado con las conclusiones, donde se expone un resumen de los resultados obtenidos con la realización de este TFM, así como posibles limitaciones que se han enfrentado en el transcurso de este.

## **Metodología**

La metodología empleada para la realización de este trabajo es la siguiente:

- Estudio de la normativa estatal y autonómica referente al ámbito educativo.
- Análisis de las principales características del centro seleccionado, así como del contexto y otras características del alumnado.
- Estudio de los elementos que componen la Programación Didáctica actual del módulo de FOL en el centro y curso seleccionado para corregir y mejorar los elementos ya existentes, que permitan obtener una guía académica completa y adaptada a las necesidades educativas del grupo-clase seleccionado.
- Análisis de los elementos necesarios para la creación de una UD propia.
- Diseño y desarrollo de una Programación Didáctica que cumpla con la normativa vigente y que tenga en cuenta las necesidades detectadas, basada en la aplicación de metodologías activas y la creación de actividades atractivas.

## **Marco normativo estatal y específico de la Comunidad Autónoma**

El presente trabajo se enmarca en un contexto educativo y legal a partir del cual se definen las bases legales y pedagógicas que sirven de orientación para las programaciones didácticas. Por ello, es imprescindible saber identificar, conocer y entender la normativa vigente tanto a nivel estatal como autonómico que regula el Ciclo Medio de GEAD en la Comunidad Autónoma de Cataluña.

A continuación, se muestra la normativa estatal y vigente aplicable al ciclo en cuestión.

### **Tabla 1**

*Normativa estatal.*

<b>Constitución Española</b>
- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313 a 29424.
<b>Ley Orgánica de Educación</b>
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación modificada por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.
<b>Ordenación General de la Formación Profesional</b>
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.
- Real Decreto 1085/2020, de 9 de diciembre, por el que se establecen convalidaciones de módulos profesionales de los títulos de Formación Profesional del sistema educativo español y las medidas para su aplicación, y se modifica el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.
<b>Evaluación</b>
- 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.

**Currículum y Programación Didáctica del Ciclo Medio de Gestión Administrativa**

- Real Decreto 1126/2010, de 10 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1631/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Gestión Administrativa y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- Orden EDU/1999/2010, de 13 de julio, por la que se establece el currículum del ciclo formativo de Grado Medio correspondiente al título de Técnico en Gestión Administrativa.

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

**Tabla 2**

*Normativa autonómica.*

**Ley que regula el Sistema Educativo de Cataluña**

- Ley 12/2009, de 10 de julio, de Educación que regula el sistema educativo de Cataluña.
- Decreto 102/2010, del 3 de agosto, de autonomía de los centros educativos.

**Evaluación y Reclamación de Calificaciones**

- Decreto 284/2011, de 1 de marzo, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional inicial establecido por la Ley 12/2009, de Educación.

**Convivencia**

- Decreto 279/2006, de 4 de julio, sobre derechos y deberes del alumnado y regulación de la convivencia en los centros educativos no universitarios de Cataluña.

**Alumnado con Necesidades Educativas Especiales**

- Decreto 150/2017, de 17 de octubre, de la atención educativa al alumnado en el marco de un sistema educativo inclusivo.
- Resolución ENS/1544/2013, de 10 de julio, de la atención educativa al alumnado con trastornos del aprendizaje.

**Calendario Escolar**

- Orden EDU/133/2023, de 26 de mayo, por la cual se establece el calendario escolar del curso 2023-2024 para los centros educativos no universitarios de Cataluña.

**Currículum y Programación Didáctica del Ciclo Medio de Gestión Administrativa**

- Decreto 159/2015, de 14 de julio, por el que se establece el currículum del ciclo formativo de grado medio de gestión administrativa.
- Orden EDU/186/2021, de 23 de septiembre, de modificación de varios decretos y órdenes por los cuales se establece el currículum de los ciclos formativos de formación profesional inicial.

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

### **Contextualización del centro educativo**

En este apartado se presenta el centro donde se va a implementar la propuesta de mejora de la Programación Didáctica del módulo de FOL en el primer año del Ciclo Medio de GEAD.

Es importante entender los aspectos internos del centro educativo, así como su contexto y entorno, con el fin de poder implementar una programación completa y adaptada.

#### **Historia y centros**

El Centro de Estudios Monlau nace en el curso 1981-1982. Se trata de un centro privado concertado, por lo que la Generalitat de Cataluña le ha dado un concierto al colegio y por esa razón subvenciona una parte del coste de la educación. Los alumnos pagan una cuota mensual, en todos los cursos, independientemente de si esa parte está subvencionada o no por la Generalitat.

El Grupo Monlau empezó con un colegio en el barrio de La Sagrera (Barcelona), que ofrecía Formación Profesional, bajo la dirección de Pío Ventura y Carlos Camí, con la idea de “ofrecer una alternativa académica más allá de la universidad” (Bella, 2023) centrándose sobre todo en las familias profesionales de Empresa y Administración.

Dos años más tarde, adquirieron un concesionario a las afueras de Barcelona (La Maquinista) donde empezaron a impartir ciclos relacionados con la automoción y la mecánica. En el año 1997, se creó Monlau Competición, que se convirtió en la primera escuela en ofrecer un curso de mecánica especializada en motociclismo de competición en España.

En la actualidad, Monlau cuenta con cuatro centros distribuidos en la ciudad de Barcelona. El centro de referencia es el ubicado en el barrio de La Sagrera, donde se realizan

los cursos de ESO, Bachillerato y algunos ciclos formativos de las familias profesionales de Empresa y Marketing, e Informática. A continuación, se muestra la oferta académica del centro para el curso 2023-2024.

**Tabla 3**

*Oferta académica del curso 2023-2024 en el Centro Monlau La Sagrera.*

<b>Oferta académica del curso 2023-2024</b>	
Educación Secundaria Obligatoria (ESO)	
Bachillerato	- Ciencias y Tecnología - Ciencias Sociales y Humanidades
Ciclos de Grado Medio	- Gestión Administrativa - Sistemas Microinformáticos y Redes
Ciclos de Grado Superior	- Desarrollo de Aplicaciones Web - Administración de Sistemas Microinformáticos y Redes - Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma - Marketing y Publicidad - Administración y Finanzas
Cursos de Especialización	- Ciberseguridad en Entorno de las Tecnologías Informáticas (CETI)
Formación Ocupacional (Servicio Ocupación de Cataluña)	

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

### **Ubicación y entorno**

Tal y como se ha comentado, el centro objeto de estudio se sitúa en el barrio de La Sagrera, siendo uno de los siete barrios del distrito de Sant Andreu, dentro de la ciudad de Barcelona (Cataluña).

Para dar contexto acerca de este barrio, según el censo del Ayuntamiento de Barcelona a 1 de enero de 2023 (De la población por barrios, s. f.), La Sagrera tiene una población total de 29.900 habitantes, de los cuales un 18% son extranjeros procedentes mayoritariamente de China (12%), Perú (11%), Italia (9%), Colombia (9%), Venezuela (8%) y Honduras (8%). Por otro lado, se considera un barrio tradicionalmente obrero y según el

IDescat (s.f.), en 2020 la renta media anual por adulto fue de 15.304€, situada un 9% por debajo de la renta media anual de la ciudad de Barcelona.

### **Estructura organizativa**

El grupo Monlau está dirigido por Iban Ventura, y cuenta con dos directores, uno en el centro de La Sagrera y otro en el centro de La Maquinista. A continuación, se detallan los departamentos y órganos de gobierno del Centro de Estudios Monlau.

**Tabla 4**

*Departamentos y Órganos de Gobierno del Centro de Estudios Monlau.*

<b>Departamentos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Departamento pedagógico de Empresa y Marketing</li> <li>- Departamento pedagógico de Informática</li> <li>- Departamento Automoción</li> <li>- Departamento ESO y Bachillerato</li> <li>- Departamento de Orientación Pedagógica</li> <li>- Departamento de Recursos Humanos</li> <li>- Departamento de Control Financiero</li> <li>- Departamento de Marketing</li> <li>- Departamento de TIC</li> <li>- Departamento de Operaciones</li> <li>- Departamento de Relaciones Externas</li> <li>- Departamento de Calidad</li> </ul>
<b>Órganos de Gobierno</b>
<p>Órganos unipersonales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Director General</li> <li>- Jefatura de Estudios</li> <li>- Secretaria del Centro</li> <li>- Coordinadores de departamento</li> </ul> <p>Órganos colegiados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Junta Directiva: presidente, vicepresidente, secretaria, tesorería y dos vocales</li> <li>- Equipo Directivo: director, jefe de estudios, secretaria y subdirector</li> <li>- Consejo escolar</li> <li>- Claustro de profesores</li> </ul>

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

En relación a la estructura organizativa del centro de La Sagrera, además del Director, hay dos jefes de estudios (uno de ESO y Bachillerato y otro de ciclos formativos) y coordinadores pedagógicos que marcan los contenidos de sus áreas. El equipo docente está formado por 57 profesores, de los cuales veinte son tutores de grupo.

### **Perfil del alumnado**

El alumnado del Centro La Sagrera es muy variado debido a la poca oferta educativa concertada de la zona con lo que concierne a Formación Profesional.

Además, Monlau se trata de un centro que ofrece distintas etapas educativas, así como diferentes especializaciones o grupos de familias profesionales. Asimismo, al tener varios centros, el perfil del alumnado también es muy variado. Sin embargo, en términos generales, en las etapas de ciclos suele haber mayor presencia masculina en las aulas (entre un 60 y 70% del grupo en los ciclos de Empresa y Marketing, y un 90 y 95% en los ciclos de Informática), de edades comprendidas entre los 16 y 25 años, sin descendientes. Además, algunos de ellos han tenido experiencias laborales previas y la mayoría proviene de barrios cercanos al colegio.

En el caso de los ciclos formativos de Grado Medio, los grupos suelen estar formados por 30-32 alumnos, aunque, al ser un colegio concertado, las bajas de matrícula son bastante recurrentes, por lo que, por cada grupo, puede haber entre uno o dos estudiantes que no finalizan el curso por motivos varios. En su mayoría, provienen todos de la Educación Secundaria Obligatoria, aunque hay algún caso, cuya procedencia es de un Programa de Cualificación Profesional Inicial (PCPI).

La mayoría de ellos pertenecen a familias de clase media-baja, pero en general, también son alumnos que tienen cierta tendencia a intentar aparentar más status económico

del que tienen. Cabe destacar que, por norma general, las familias suelen estar encima de sus descendientes para brindarles una educación de calidad.

En cuanto a las necesidades especiales, después de hablarlo con el equipo docente, sí se ha detectado un incremento de estas en los últimos años, sobre todo a raíz del COVID y por ello, el centro está implicado en ofrecer una programación inclusiva y adaptada a todos.

### **Instalaciones y recursos**

El Centro de Estudios Monlau de La Sagrera fue reformado en 2019, por ello, las instalaciones están totalmente equipadas y adaptadas a su oferta académica, por lo que cada curso cuenta con un aula en la que desarrollan la totalidad de sus módulos, a excepción de aquellos que requieren desdoblamientos, uso de los talleres, o uso de otras aulas como el salón de actos. También hay varias salas para tutorías, salas de reuniones, despachos para el equipo directivo y docente, biblioteca, aula de informática, varios aseos en cada una de las plantas, y una sala polivalente con cantina.

En relación a los recursos materiales y tecnológicos, destacan además de las habituales pizarras blancas, el proyector, portátiles y mobiliario escolar, un Moodle interno de la escuela, desde donde los alumnos pueden acceder a todo el material, así como realizar pruebas de evaluación y comunicarse con los docentes. Además, cada alumno y docente tiene una licencia del paquete de Microsoft Office, así como acceso a libros digitales desde los cuales se pueden realizar actividades interactivas.

Adicionalmente, como se imparten ciclos de Informática en el centro, los propios alumnos desarrollan aplicaciones que luego sirven al propio alumnado. Por ejemplo, para el módulo de *Empresa al Aula*, se creó una plataforma que permitía al alumnado realizar, de forma simulada, transacciones de compraventa entre varias empresas, por lo que la experiencia fue totalmente inmersiva y significativa.

## Documentos básicos

El Proyecto Educativo del Centro (PEC) recoge toda aquella información necesaria para el curso en cuestión, donde se definen las características principales del centro, basándose en los valores de compromiso, rigor y proximidad. A partir de estos tres valores, se definen las “11 C” de Monlau sobre las que se diseña su práctica educativa con el objetivo de conseguir la madurez intelectual y emocional del alumnado: Curiosidad, Creatividad, Comunicación, Crítica, Civismo, Compasión, Cooperación, Calma, Consciencia, Compromiso y Confianza. El grupo Monlau está enfocado en ofrecer formación de técnicos cualificados para que el alumnado tenga éxito en un mercado laboral muy competitivo y dinámico. Esto se consigue, además, gracias a la experiencia del equipo docente, no solo en la docencia sino en el área profesional sobre la que imparten las clases.

En el PEC, también se menciona la importancia de la tutoría y se define el Plan de Acción Tutorial, donde se especifican los procedimientos a seguir para los alumnos tutorizados por cada tutor. Además, se menciona la relevancia de la acción tutorial durante la Formación en los Centros de Trabajo y se dan otros recursos que se pueden encontrar en la Intranet del centro.

El colegio también tiene la Guía de Funcionamiento y Organización del Centro donde se recoge la normativa del centro en la que se definen los principios y objetivos generales, características del centro, derechos y deberes, plan de educación, normativa de convivencia, el conjunto de profesores, alumnado, personal de otras áreas del centro, las familias, el plan de educación, la estructura organizativa, los órganos de gobierno y los órganos de coordinación educativa entre otros aspectos.

En este documento, se añade el Proyecto Curricular de Etapa que engloba y define las enseñanzas de los currículos en base a la normativa vigente a nivel estatal y autonómico. Se

realiza para cada uno de los ciclos y de las familias profesionales y se incluye la información acerca de las competencias, los resultados de aprendizaje, los contenidos mínimos, las actividades, la temporalización de las Unidades Didácticas, metodologías y recursos, así como criterios de evaluación, y los procedimientos de recuperación.

En el Plan de Convivencia del centro se especifican aquellos factores que promueven un buen ambiente y las políticas para una buena convivencia en el centro. Se detalla el procedimiento de actuación ante posibles situaciones conflictivas siguiendo los valores del Centro de Estudios Monlau, y se incluye una guía para la comunidad.

Respecto a la Programación General Anual y Memoria Anual, son los documentos en los que se concretan las prioridades, actividades y funcionamiento del centro para el curso académico correspondiente, así como la concreción de normas y recursos destinados a las diferentes actuaciones.

### **Actividades extraacadémicas y extraescolares**

El equipo docente y pedagógico del centro educativo otorga gran importancia al crecimiento personal y profesional del alumnado para que tengan una formación integral y sean trabajadores completamente formados, así como con competencias personales y sociales fuertemente desarrolladas.

Por este motivo, el centro realiza actividades complementarias a la formación en el aula, y la mayoría de ellas se realizan gracias a la colaboración con asociaciones externas, como, por ejemplo, estancias profesionales en el extranjero, realización de jornadas profesionales, participación en voluntariados, o jornadas de investigación y desarrollo que se organizan en el centro de La Maquinista.

## **Relación con otras instituciones**

Existen, también, relaciones duraderas con otras instituciones tanto del sector público como *Fem Empresa* o *Barcelona Activa*, así como organizaciones privadas como empresas en las cuales se realizan la Formación en Centro de Trabajo (FCT) u otros colegios como *Stucom* o *Linkia*. Asimismo, también se mantienen relaciones con empresas como Deloitte o la Agencia Tributaria, los Mossos d'Escuadra o Banc de Sang, en las cuales los profesionales acuden al centro para dar charlas informativas o realizar campañas.

### **Programación didáctica actual: análisis y propuesta de mejora**

En este bloque se presenta la Programación Didáctica del módulo de FOL y las propuestas de mejora. La programación actual se divide de la siguiente forma:

- Información general: se incluye el curso, módulo y grupo, profesor, duración y el horario de las sesiones.
- Criterios a evaluar: se corresponden con los resultados de aprendizaje exigidos por la normativa estatal y autonómica vigente aplicable.
- Contenidos y su distribución: se establece la distribución del temario dentro de los tres trimestres que componen el curso escolar.
- Criterios de evaluación: se explica el cómputo de la nota de cada UD, repartido entre Contenidos, Procedimientos y Actitud, así como el cálculo de la nota final del módulo de FOL.
- Normativa aplicable: hace referencia, sobre todo, a la normativa aplicable de la asistencia en clase, los retrasos y las ausencias, así como la correcta presentación de trabajos en tiempo, forma y lugar, además de la política de plagio.
- Recuperaciones y Convocatoria Extraordinaria: se nombra la existencia de estas, pero no se dan más detalles.

La programación completa puede verse en el Anexo 1.

Cabe señalar que se trata de una programación simplificada y que no se adapta al grupo-clase en cuestión. Por este motivo, a continuación, se realiza un análisis crítico y exhaustivo de la programación actual, incluyendo los errores identificados, añadiendo aquellas áreas con información insuficiente y/o propuestas de mejora, que permitan tener una programación didáctica adaptada, completa e inclusiva.

Además, para facilitar la comprensión del lector, se añade un cuadro resumen con los errores o apartados ausentes, así como otra tabla con las nuevas propuestas.

### **Secuenciación de los contenidos, objetivos y competencias**

El primer apartado de la programación, donde se incluye la información general básica, carece de una introducción y justificación. Por una parte, no se explica el contexto del grupo, en cuanto a número de estudiantes, tipo de alumnado, composición y características principales del grupo, etc.

Por otra parte, la programación no cuenta con un marco legislativo. Es decir, a pesar de que se entiende que ésta se ha realizado en base al currículo vigente, no se detalla cual es la normativa aplicable para el módulo de FOL dentro del ciclo de GEAD.

Cabe destacar que, a pesar de que el Decreto 159/2015, de 14 de julio, es donde quedan definidos los contenidos, resultados de aprendizaje y criterios de evaluación, en la Orden/EDU/186/2021, de 23 de septiembre, se modifican las horas curriculares aplicables al módulo de FOL en el ciclo cuestión de estudio. Por este motivo, sería imprescindible que, dentro de la programación, se incluyera esta justificación legal que afecta a la comunidad autónoma de Cataluña. Posteriormente, se presenta una propuesta de temporalización de los contenidos teniendo en cuenta la nueva normativa.

En relación a la temporalización y distribución de los contenidos, en la programación se incluye un esquema visual de los temas que se imparten en cada trimestre, cuya enumeración viene determinada por el libro de texto de Formación y Orientación Laboral de la editorial McGraw Hill (Prieto, M.; Herráez, P.; Álvarez, J., 2022).

Por otra parte, no se definen las actividades que se van a llevar a cabo ni los materiales o metodologías a emplear. Además, para obtener una programación completa, se propone que los contenidos se clasifiquen en conceptuales, procedimentales y actitudinales para obtener una mejor programación.

El cuadro-resumen con los contenidos y la distribución de las horas es escueto y presenta algunos errores. En primer lugar, la temporalización no se adapta a la realidad ya que el bloque de Derecho Laboral y Trabajo se está impartiendo en el tercer trimestre, mientras que en la programación está establecido para ser impartido durante el segundo trimestre. En segundo lugar, no se detalla el número de horas por cada tema ni las sesiones dedicadas. Por último, también se propone que los temas se subdividan en bloques para facilitar la comprensión de la programación y organización del curso escolar.

Por todo ello, a continuación, se presenta una propuesta de distribución de los contenidos y nueva atribución de horas. Para ello, se ha tenido en cuenta la propuesta del libro de referencia, así como el calendario escolar para el curso 2023-2024 fijado en la Orden EDU/133/2023, de 26 de mayo, así como las mejoras halladas en el estudio de la programación actual.

**Tabla 5**

*Propuesta de distribución de los contenidos impartidos en el módulo de FOL.*

<b>Temporalización</b>	<b>Unidad Didáctica (UD)</b>	<b>Temas</b>	<b>Horas</b>
1r Trimestre De septiembre a enero	UD 2. Prevención de Riesgos	T1. Trabajo y Salud	5h
		T2. Estudio de los riesgos en la empresa	6h
		T3. Medidas de prevención y protección	7h
		T4. La gestión de la prevención	7h
		T5. Primeros auxilios	8h
<b>Total horas UD2: 33 horas</b>			
2º Trimestre De febrero a marzo	UD 1. Incorporación al trabajo Bloque 1: Orientación e Inserción Laboral	T13. Los equipos de trabajo	4h
		T14. Los conflictos y su resolución	4h
		T15. El mercado laboral y la búsqueda de trabajo	7h
<b>Total horas bloque 1: 15h</b>			
2º y 3r Trimestre De abril a junio	UD 1. Incorporación al trabajo Bloque 2: Derecho Laboral y Trabajo	T6. El derecho de trabajo	3h
		T7. El contrato de trabajo	3h
		T8. La jornada laboral y el salario	3h
		T9. La nómina	4h
		T10. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo	5h
		T11. La Seguridad Social	3h
		T12. Representación en la empresa y la negociación colectiva	3h
<b>Total horas bloque 2: 24h</b>			
<b>Total horas UD1: 39 horas</b>			
<b>Total módulo FOL: 72 horas</b>			

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

Es importante recalcar que, en la tabla anterior se incluye un total de 72 horas, que se han adaptado al calendario del grupo en cuestión y que cumplen con la Orden/EDU/186/2021, de 23 de septiembre, por la cual se determina que, el número de horas mínimas exigibles del módulo de FOL es de 66 horas.

En relación a los objetivos, estos no se especifican en la programación. Siguiendo la normativa estatal aplicable, se determina que la formación del módulo de FOL permite alcanzar los siguientes objetivos generales (Real Decreto 1631/2009, de 30 de octubre):

- r) Valorar las actividades de trabajo en un proceso productivo, identificando su aportación al proceso global para conseguir los objetivos de la producción.
- s) Valorar la diversidad de opiniones como fuente de enriquecimiento, reconociendo otras prácticas, ideas o creencias, para resolver problemas y tomar decisiones.
- t) Reconocer e identificar posibilidades de mejora profesional, recabando información y adquiriendo conocimientos para la innovación y actualización en el ámbito de su trabajo.
- u) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático. (Boletín Oficial del Estado, 2009, págs. 102092 a 102150)

Adicionalmente, la programación desglosa correctamente los resultados de aprendizaje del módulo, pero no se incluyen los criterios de evaluación para cada uno de ellos, ni se relacionan con las actividades o la temporalización llevada a cabo.

En cuanto a las competencias profesionales, personales y sociales que se desarrollan con la impartición del módulo de FOL tampoco aparecen en dicha programación. Estas competencias establecidas en el Real Decreto 1631/2009, de 30 de octubre, son las siguientes:

- j) Aplicar los protocolos de seguridad laboral y ambiental, higiene y calidad durante todo el proceso productivo, para evitar daños en las personas y en el ambiente.

- k) Cumplir con los objetivos de la producción, actuando conforme a los principios de responsabilidad y manteniendo unas relaciones profesionales adecuadas con los miembros del equipo de trabajo.
- l) Resolver problemas y tomar decisiones individuales siguiendo las normas y procedimientos establecidos, definidos dentro del ámbito de su competencia.
- m) Mantener el espíritu de innovación, de mejora de los procesos de producción y de actualización de conocimientos en el ámbito de su trabajo.
- n) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- ñ) Detectar y analizar oportunidades de empleo y autoempleo desarrollando una cultura emprendedora y adaptándose a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones.
- o) Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y responsable.
- p) Participar en las actividades de la empresa con respeto y actitudes de tolerancia.
- q) Adaptarse a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones laborales, originados por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos.
- r) Participar en el trabajo en equipo respetando la jerarquía definida en la organización. (Boletín Oficial del Estado, 2009, págs. 102092 a 102150)

## **Actividades TIC**

A raíz de las prácticas realizadas en el centro, se han detectado ciertas actividades y recursos utilizados en el módulo de FOL, a pesar de que en ningún caso se especifican dentro de la propia programación los recursos tecnológicos ni actividades TIC utilizadas.

En primer lugar, tal y como se ha explicado, todo el alumnado cuenta con ordenadores portátiles (en su mayoría, estos son facilitados por el centro para evitar diferenciaciones entre ellos), así como acceso a Internet. Esto les permite poder acceder al libro digital y realizar las actividades interactivas, así como diferentes test y otros recursos educativos.

También, se trabaja a través del Moodle donde el alumnado consulta los materiales didácticos y presenta las actividades pertinentes. Además, tienen acceso a las herramientas de Microsoft Office como Excel, Word, PowerPoint y Outlook.

En algunos casos, el docente fomenta las herramientas de edición de vídeo (por ejemplo, la presentación de un videocurrículum como tarea evaluable dentro del tema de la Entrevista de Trabajo) o el uso de recursos audiovisuales de YouTube como tutoriales o vídeos de animación, así como la visualización de películas o cortometrajes.

## **Metodologías activas**

La presente programación no incluye un apartado con la explicación de la metodología por lo que, la descripción y análisis de este apartado se limita a la propia experiencia y observación en las prácticas docentes.

Por ello, en primer lugar, se propone que la programación incluya un bloque descriptivo de las metodologías usadas en el aula, en el cual se añadan, como mínimo, los siguientes puntos: listado de metodologías empleadas, clasificación de las actividades para cada uno de los temas (actividades iniciales, actividades de enseñanza-aprendizaje,

actividades de desarrollo, y actividades de consolidación), listado y resumen de las actividades.

En general, las metodologías usadas en el módulo de FOL son tradicionales ya que la docencia se limita a explicar la teoría de forma unidireccional por parte del profesor o profesora con soportes audiovisuales como puede ser, una presentación de PowerPoint o algún vídeo de YouTube. Es decir, el docente es un mero transmisor del conocimiento y el alumnado adquiere un rol pasivo que se limita a la escucha. En algunos casos, se permite la participación de los estudiantes con dudas u otras observaciones, pero estos casos son bastante excepcionales ya que la motivación e interés de los adolescentes suele ser reducido.

Adicionalmente a esta metodología, existen otras estrategias didácticas que se usan de forma esporádica, como, por ejemplo, un *role playing* con la simulación de una entrevista de trabajo, o *flipped classroom* (aula invertida) donde el alumnado debe realizar la creación de un blog individual con el temario de la UD de prevención de riesgos laborales para, posteriormente, realizar una exposición del contenido al resto del aula. Se muestra, a continuación, un ejemplo del blog de uno de los alumnos con el contenido de la UD2.

### Figura 1

Captura de pantalla de un blog creado por uno de los alumnos.



Nota. Fuente: Fernández, Á.(s.f.).

<https://sites.google.com/view/alexfernandezlopez05blog/inicio>

A lo largo de las prácticas se ha podido observar que, cuando al alumnado se le presenta actividades dinámicas en las que ellos son los protagonistas de su aprendizaje, la motivación e interés que muestran es superior, así como también la satisfacción y asimilación de los contenidos.

Por este motivo, la programación debe basarse en la introducción de metodologías activas que incluyan la gamificación, los debates y el método del caso, con el fin de fomentar la participación e implicación de los estudiantes para que se creen aprendizajes significativos y duraderos que puedan ser de aplicación en situaciones reales.

### **Procedimientos e instrumentos de evaluación y actividades de recuperación**

En relación a la evaluación, en la actual programación se especifica cual es el cálculo de la nota final de cada UD. Está formada por los contenidos (35%), que representan los controles teóricos, los procedimientos (50%) que se corresponden con las actividades evaluables, y la actitud (15%) que hace referencia a los valores básicos y presentación de las actividades. También se detalla el cómputo del módulo de FOL en el cual la UD1 tiene un peso del 60% mientras que la UD2 supone el 40% restante.

Cabe destacar que, al proponer un cambio en la metodología y fomentar el uso de metodologías activas, no solo se deben evaluar los resultados sino también el proceso. Por ello, es importante que, además de valorar la actitud que es algo meramente subjetivo y amplio, se incluyan proyectos transversales donde se valoren las competencias del alumnado.

Como propuesta de mejora, se presentan a continuación los nuevos porcentajes con los instrumentos de evaluación.

**Tabla 6**

*Propuesta de pesos en la evaluación de cada UD.*

<b>Ítem</b>	<b>Porcentaje anterior</b>	<b>Porcentaje propuesto</b>	<b>Instrumento de Evaluación Propuesto</b>
Contenidos	35%	25%	Control tipo test (10%) + Examen de razonamiento y aplicación práctica de contenidos (15%).
Procedimientos	50%	60%	Realización de varias actividades evaluables (mínimo 2).
Actitud	15%	15%	Se valora actitud, pero también competencias personales y sociales.

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la evaluación del contenido (que supone un 35% de la nota de la UD), se ha observado que, al finalizar cada tema, se realizaba un examen teórico tipo test a ordenador con unas 15 preguntas con respuesta múltiple.

En este punto, se sugiere reducir el porcentaje de los contenidos (25%) con la realización de dos exámenes, aunque también sería interesante que, en alguna UD, se incluyan actividades como método de evaluación de este apartado, comunicándolo previamente al alumnado y facilitándole la rúbrica para que entiendan qué se está evaluando.

Este menor peso en los exámenes permitirá que el alumnado tenga una menor preocupación por la memorización de conocimientos para aprobar una prueba y que se centre en la adquisición de contenidos y competencias que perdurarán más tiempo y serán más beneficiosos.

Esta flexibilidad en el sistema de evaluación permite que el estudiantado no esté limitado a responder un examen tipo test, y tengan la oportunidad de ser evaluados en otras áreas, por lo que se propone realizar otro tipo de evaluación en la que éstos puedan expresar el grado de entendimiento, razonamiento crítico y aplicación práctica de los saberes básicos,

por medio de exámenes escritos u orales, o bien, en algunos casos, se podrá realizar con mapas conceptuales o esquemas realizados por el propio alumnado, ya que no se pretende evaluar, en ningún caso, el grado de memorización del estudiante. Tal y como afirma Moreira (2005), “la evaluación debe buscar evidencias del aprendizaje que debe incluir aspectos formativos y recursivos”.

Los instrumentos de evaluación utilizados en este apartado serán múltiples e irán variando en cada una de las UD y podrán incluir: preguntas abiertas, relación de conceptos con su aplicación en una situación real, análisis de casos reales o comentarios críticos sobre algún tema de actualidad, presentación de portfolio con un resumen de varias entregas, etc.

Además, no solo se va a realizar una evaluación final, sino que, en algunas UD se podrá realizar una evaluación inicial para entender los conocimientos previos, intereses o el grado de motivación con respecto a ese temario.

En relación a los procedimientos, se propone aumentar el peso de estos (60%) con la realización de actividades evaluables, mínimo dos, en las cuales se valore el proceso de aprendizaje. La introducción de metodologías activas va a fomentar que, la entrega de estas tareas no siempre sea una actividad tradicional (es decir, un cuestionario), sino que existan otras modalidades como debates, *escape rooms*, presentación de portfolios, compara y contrasta, etc.

En este punto, también se va a tener en cuenta el trabajo colaborativo por el cual “se promueve la interdependencia positiva entre los alumnos” (Luelmo, 2018). Por ello, se va a fomentar la realización de tareas en equipos y se evaluarán las competencias personales y sociales que formarán parte del ítem de Actitud (15%).

Cabe destacar que, sobre todo en las actividades evaluables, se deberá incluir el instrumento de evaluación seleccionado para informar al alumnado de los aspectos a evaluar.

Las técnicas a tener en cuenta son variadas y pueden ser rúbricas, portafolios, listas de cotejo, guías de observación o diarios de trabajo.

La introducción de nuevas técnicas de evaluación permitirá, sobre todo, que las competencias personales y sociales queden recogidas y sean evaluables en cada una de las actividades, ya que actualmente, el profesor titular evalúa de forma global la actitud en base a si el estudiante participa o no en las clases, o si su actitud es correcta y disciplinada.

Como propuesta de mejora, dentro del apartado de Actitud, que puntúa un 10%, se debe valorar la puntualidad, la colaboración entre los compañeros y con el profesor, el trabajo en equipo, el interés por la materia, así como la autonomía e iniciativa propia. Esto será posible gracias a que, no solo se realizarán heteroevaluaciones, sino que también se tendrán en cuenta las autoevaluaciones y las coevaluaciones en los trabajos grupales. Además, las evaluaciones no solo serán finales, sino que también se realizarán durante el proceso formativo para evaluar la actitud del alumno.

En relación a las actividades de recuperación, es necesario definir cuáles son los procedimientos en caso de algún alumno o alumna con alguna UD suspendida, por lo que es imprescindible que, con anterioridad, se hayan planificado y establecido dichas actividades.

En la presente programación solo se especifica que la recuperación de ambas UD's consistirá en actividades de recuperación y/o control por lo que es abstracto y confuso para el alumnado. Por ello se propone que, una vez establecidas las actividades de la modalidad ordinaria, se diseñen las actividades con objetivos similares que servirán para recuperar la UD.

Como sugerencia, se propone que la recuperación esté compuesta por: un control con apuntes y/o resúmenes que el alumnado habrá ido realizando durante el curso, y que constará de una pregunta de cada tema; además de alguna actividad significativa y transversal donde

se fomente las competencias personales y sociales, en las que se incluya una exposición oral del temario.

### **Desarrollo de valores relativos a equidad y diversidad**

La presente programación no incluye un apartado donde se detalle cómo se va a fomentar el desarrollo de valores relativos a la equidad y diversidad.

A lo largo de toda la programación, se van a diseñar actividades donde se fomenten actitudes de respeto hacia las diferencias individuales y culturales, así como la aceptación de personas de diferentes orígenes, etnias, religiones, orientaciones sexuales, identidades de género, capacidades, etc.

Esto es crucial dado el contexto social, cultural y económico del alumnado del centro educativo, ya que existe un perfil de alumnado muy variado, y por ello se debe velar por conductas que motiven una buena convivencia y buen ambiente en el centro y en aula.

Dentro del propio módulo y, en especial, relacionado con la UD1 de Incorporación al trabajo, se propone introducir reflexiones acerca de la importancia de la igualdad de oportunidades. Por ejemplo, en relación al tema de Orientación e Inserción Laboral, se podría debatir si, desde un punto de vista de equidad y diversidad, las fotografías en el *currículum vitae* puede ser motivo de discriminación.

También, se podrían definir actividades que aboguen por la justicia social y que introduzcan el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 por el cual se promueve el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, y el trabajo justo y decente.

Por otra parte, toda programación debe contemplar la atención a la diversidad para fomentar el éxito del proceso de aprendizaje. Por ello, se propone adaptar el currículo según

el Diseño Universal del Aprendizaje (DUA), donde se tienen en cuenta los diferentes ritmos y formas de aprendizaje.

Esto implica que, el profesor deberá diseñar actividades y materiales educativos que sean accesibles para todos los estudiantes (representación), así como ofrecer oportunidades para que los estudiantes puedan expresarse con sus experiencias y puntos de vista, y que se sientan escuchados y valorados por el resto (expresión). Además, las actividades no se limitan a la expresión escrita, sino que se promueven otras formas de expresión como la creativa para demostrar los conocimientos. Adicionalmente, es necesario identificar los intereses y motivaciones de los alumnos para poder transmitir los contenidos de forma que se obtenga la atención deseada y que el alumnado quiera seguir aprendiendo (implicación).

Al integrar los tres principios del DUA en nuestras prácticas educativas (representación, expresión e implicación), se pueden crear ambientes de aprendizaje inclusivos que satisfagan las necesidades de todos los estudiantes y que promuevan su éxito académico y personal. (EducaDUA, 2013)

### **Grupos de atención especial y actividades de refuerzo**

La actual programación carece de un apartado en el que se mencionen los grupos de atención especial o las actividades de refuerzo. Es por ello que, para tener un aula inclusiva y adaptada a todo el alumnado, se proponen, especialmente, los siguientes puntos:

- Proporcionar diferentes materiales y recursos con los cuales se respeten los diferentes ritmos de aprendizaje.
- Una vez conocido el grupo y las individuales de este, sería necesario introducir las medidas educativas de nivel 3 para ofrecer una educación inclusiva.

Por otro lado, una vez iniciado el curso y en coordinación con el tutor o tutora del grupo, el profesor o profesora titular del módulo de FOL deberá analizar los estudiantes para

poder planificar las sesiones de forma adecuada. En este sentido, se realizará un breve análisis del grupo detallando las edades, el género y/o situaciones familiares, se analizarán las competencias personales, sociales y emocionales, y se estudiarán aquellos casos en los que se detecten Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE).

Por último, sería imprescindible incluir actividades de refuerzo para que los estudiantes, después de identificar los errores que cometen o áreas de mejora y analizar su grado de entendimiento, puedan reforzar aquellos conocimientos o procesos que han quedado menos interiorizados. Estas actividades deben ser accesible para todo el alumnado ya que también les podrían ser de utilidad para preparar los exámenes o las recuperaciones.

### **Desarrollo de valores éticos**

La actual programación no contiene un apartado relacionado con el desarrollo de valores éticos. Tal y como se expone en el bloque dedicado a la equidad y la diversidad, es imprescindible fomentar, también, el desarrollo de valores éticas para crear individuos éticamente responsables y respetuosos con la sociedad actual. Dentro del contexto del módulo de FOL, se identifican los siguientes valores éticos relevantes: la honestidad, el respeto, la integridad, la equidad, la solidaridad y el esfuerzo, entre otros.

Esto no solo contribuye a tener un entorno de trabajo positivo y respetuoso en el aula, sino que promueve la adquisición de competencias personales imprescindibles para el futuro laboral de los estudiantes. Por ello, la programación debe incluir actividades en las que el alumnado pueda desarrollar habilidades prácticas para la identificación e implicación en dilemas éticos que puedan aparecer en su día a día en la empresa.

En este sentido, una de las actividades que se presentará dentro de la nueva UD, será aquella en la que los alumnos deberán analizar y discutir desde una perspectiva legal y ética una situación laboral actual. Esto permitirá a los estudiantes compartir sus puntos de vista,

debatir sobre las diferentes soluciones y reflexionar sobre la importancia de los valores éticos en el lugar de trabajo.

### **Resumen de errores detectados y apartados carentes**

Gracias al análisis de la Programación Didáctica, se expone la siguiente tabla en la que se resumen los errores detectados y aquellos apartados que han sido omitidos por el docente titular y que deberían constar en la programación.

#### **Tabla 7**

*Resumen de errores detectados y apartados ausentes en la Programación Didáctica.*

<b>Errores detectados o apartados ausentes en la programación</b>
- Carece de introducción y justificación.
- Carece de descripción del marco legislativo.
- Carece de descripción de los objetivos generales y específicos.
- Error en la temporalización de los contenidos.
- Carece de distribución de las horas dedicadas a cada tema o sesión.
- Carece de descripción de las actividades a realizar en cada sesión.
- Carece de descripción de las competencias profesionales, personales y sociales.
- Carece de descripción de los recursos tecnológicos utilizados.
- Carece de descripción de las metodologías usadas.
- Carece de descripción de las actividades a realizar en caso de recuperación.
- Carece de descripción de las actividades relativas al desarrollo de valores de equidad y diversidad.
- Carece de descripción de las actividades relativas al desarrollo de valores éticos.
- Carece de descripción de las actividades de refuerzo.
- Carece de descripción de los grupos de atención especial.

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

### **Propuestas de innovación educativa**

La innovación educativa se basa en cuatro pilares fundamentales: las personas, el conocimiento, la tecnología y la metodología (UNIR, 2022).

Por ello, una vez analizada la actual Programación Didáctica facilitada por el tutor externo del centro donde se han realizado las prácticas, se realiza una propuesta de

innovación educativa basada en cómo el cambio de metodología puede influenciar en el resto de parámetros, situando a las personas en el centro del proceso, generando un aumento de la adquisición de conocimientos por medio de vivencias y aprendizajes significativos, fomentado por el uso de las tecnologías.

Con ello, el objetivo final es el de solucionar la principal problemática identificada: el alumnado presenta una baja motivación e interés en los contenidos del módulo de FOL al ser considerados temas muy teóricos, con poca aplicación en la realidad y totalmente ajenos a su vida, pero que, paradójicamente, son conocimientos que jugarán un papel trascendental en el futuro de estos.

Por este motivo, es imprescindible encontrar metodologías que fomenten la adquisición de conocimientos vivenciales y significativos, que no se limiten a la mera transmisión del contenido del docente a sus estudiantes. Tal y como afirma Moreira (2017), a pesar de que, la actual pizarra verde tradicional (en la que el docente escribía y el estudiante copiaba y reproducía) ha sido substituida por presentaciones de Power Point algo más interactivas y dinámicas, la innovación educativa que debe aplicarse apela a la diversificación de estrategias y a la participación activa del estudiante.

Por ello, en el desarrollo de la UD se van a exponer las metodologías activas que se van a usar para fomentar este tipo de aprendizaje.

Además, se deben detallar cada una de las actividades y especificar el tipo de actividad (actividades iniciales, actividades de enseñanza-aprendizaje, actividades de desarrollo, y actividades de consolidación). Esto permitirá estructurar la programación y obtener una planificación completa y visual en la que se detecte fácilmente las áreas en las que es necesario incidir más.

Las actividades iniciales son imprescindibles para contextualizar al alumnado, así como establecer cuáles son las bases que este tiene, ya que “el conocimiento previo es la variable que más influencia en el aprendizaje” (Moreira, 2017). Además, esto permitirá acercar la realidad del mundo laboral al aula y dar a conocer casos reales con los que aumentar la motivación del alumnado.

Adicionalmente a los saberes básicos, es fundamental entender que las competencias emocionales y sociales deben ser trabajadas de forma transversal en todos los módulos. En el módulo de FOL, en concreto, a pesar de no destinar actividades específicas para ello, es importante que, de forma indirecta, también se trabaje la empatía, la motivación o la asertividad, entre otras. Estas habilidades son fundamentales en el futuro tanto personal como profesional del alumnado, por lo que es imprescindible dedicar gran parte de las actividades al desarrollo de estas, mientras se adquieren los conocimientos y competencias propias de la materia. Por ejemplo, por medio de los debates, se puede fomentar la comunicación efectiva y asertiva mientras se aprende sobre un tema de FOL concreto.

Otro punto importante es incentivar la participación del alumnado y generar clases altamente atractivas en las que, el estudiante se sienta altamente motivado a participar y a aportar sus opiniones, comentarios, etc. Sería necesario implementar, en algunas de las UD's, un sistema de retroalimentación por el cual el alumnado pueda opinar sobre las clases, metodologías, actividades concretas, como medio para enriquecer el proceso de enseñanza.

Tal y como ya se ha comentado, en la presente programación no se incluye ningún área destinada a las competencias personales y sociales, así como tampoco a los valores éticos, o valores de equidad y diversidad. Esto sería otro de los puntos clave de la innovación educativa: crear un aula que sea por y para todos y todas. Por todo ello, la propuesta de innovación que se presentará a continuación implementará una actividad relacionada con la

sostenibilidad social y económica, y que plantea un debate en el cual los estudiantes deberán abordar la solución desde un punto de vista legal y ético.

Por otro lado, el término *innovación* está implícitamente relacionado con la tecnología, por lo que es importante aprovechar los recursos tecnológicos que están al alcance. En línea a lo comentado anteriormente, es necesario transmitir el conocimiento con unos medios que sean atractivos y altamente visuales y estimulantes. Gracias a la alta cantidad de recursos online, cada vez, es más fácil enseñar con el uso de nuevas tecnologías, como, por ejemplo, *escape rooms* virtuales. Este punto no solo permite que los jóvenes destinen una mayor predisposición inicial, sino que, además, ofrece recursos actualizados y a la orden del día, hecho que es innegociable en el módulo de FOL.

Teniendo en cuenta los apartados anteriores, un cambio metodológico debe implicar nuevos instrumentos y criterios de evaluación, en los que no se evalúa la adquisición de los saberes básicos, sino que se basa en la adquisición de competencias. Por ello, es imprescindible evaluar todo el proceso de aprendizaje, a pesar de que requerirá una mayor implicación por parte del profesorado, así como un cambio en la voluntad del docente para generar actividades y evaluaciones innovadoras. Estos puntos pueden mejorarse gracias a la formación continua de los docentes, no solo en sus áreas de especialización, sino también en neuroeducación o psicopedagogía.

En referencia con la evaluación, esta no solo debe ser del docente al alumno, sino que se propone crear una evaluación trimestral por parte de coordinación o jefatura de estudios, y una autoevaluación del propio docente. Esto será de gran importancia para destacar las fortalezas y corregir las debilidades de este para identificar y mejorar el proceso de enseñanza.

Por último, se deben incluir las actividades complementarias que, con una buena planificación y organización, pueden ser una herramienta valiosa para enriquecer la experiencia de aprendizaje de los estudiantes con las cuales pueden aplicar los conocimientos adquiridos en el aula o incluso aprender nuevos contenidos a través de expertos en la materia. Integrar este tipo de actividades dentro de la programación suele fomentar el interés y la motivación de los estudiantes hacia el módulo, al salir del escenario habitual como es el aula ordinaria.

Con todo ello, el desarrollo de la UD que se presenta a continuación tiene en consideración todos estos puntos, así como los errores detectados en la actual programación, para ser una guía didáctica completa, inclusiva e innovadora.

### **Resumen con las propuestas de mejora e innovación educativa**

A continuación, se expone un cuadro con el resumen en el que se incluyen las propuestas de mejora de la programación actual, así como las propuestas de innovación educativa a tener en cuenta en la creación de la UD.

#### **Tabla 8**

*Resumen con propuestas de mejora e innovación educativa.*

<b>Propuestas de mejora de la programación</b>
- Calendario escolar en la programación.
- Clasificación de los contenidos: conceptuales, procedimentales y actitudinales.
- Subdivisión de los temas en bloques temáticos.
- Distribución de los contenidos por horas.
- Bloque descriptivo de las metodologías: listado de metodologías, clasificación de las actividades y listado de actividades.
- Nuevos porcentajes de las diferentes áreas de la evaluación: contenidos, procedimientos y actitud.
- Otras técnicas de evaluación para que ésta sea inclusiva y adaptada.
- Evaluaciones iniciales y formativas, no solo finales.
- Autoevaluaciones y coevaluaciones, no solo heteroevaluaciones.
- Actividades transversales relacionadas con los valores de equidad y diversidad.

- Medidas a aplicar para grupos que requieren mayor atención, así como actividades de refuerzo.

#### **Propuestas de innovación educativa**

- Metodologías activas para aumentar la motivación y el interés del alumnado.
- Clasificación de las actividades y de introducción de actividades iniciales para contextualizar al alumnado y acercarlo a la realidad.
- Actividades de desarrollo de competencias emocionales y sociales de forma transversal.
- Actividades que fomenten la participación del alumnado y generen clases altamente atractivas.
- Tecnologías interactivas para aumentar la predisposición inicial del alumnado.
- Sistema de retroalimentación.
- Actividades que fomenten un aula ética e inclusiva.
- Formación a los docentes en materias de neuroeducación o psicopedagogía.
- Actividades complementarias para consolidar conocimientos y adquirir otro tipo de competencias.

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

### **Desarrollo de la Unidad Didáctica**

A continuación, se presenta el diseño de la UD para el primer curso del Ciclo Medio de GEAD dentro del módulo de FOL para el curso 2023-2024 en el Centro de Estudios Monlau, situado en Barcelona (Cataluña).

Esta UD se enfocará en el tema de modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo, dentro de la UD1 de Incorporación al trabajo, correspondiente al bloque temático 2 de Derecho Laboral y Trabajo.

#### **Tabla 9**

*Introducción de la programación de la UD.*

<b>Título del Módulo</b>	FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL
<b>Ciclo y curso</b>	1r curso del Ciclo Medio de GEAD
<b>Área</b>	Administración y Gestión
<b>Curso</b>	2023-2024
<b>Título de la Unidad</b>	Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo
<b>Temporalización</b>	Tercer Trimestre

<b>Fechas trimestre</b>	08/03/2024 – 24/05/2024
<b>Horario sesiones</b>	Lunes (de 12:30-13:30h) y jueves (10-11h)

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

### **Justificación de la UD**

La elección de diseñar una UD relacionada con los contratos laborales reside en la importancia de dotar al alumnado de herramientas para gestionar correctamente las relaciones laborales y asegurar que actúan dentro del marco legal establecido. A partir del análisis de la programación actual del centro, se ha identificado la necesidad de actualizar y mejorar las estrategias didácticas para reflejar mejor las realidades del mundo laboral actual, y consecuentemente, aumentar el interés y la motivación del alumnado frente a este temario.

Por medio del diseño de actividades innovadoras y significativas, se van a proporcionar conocimientos que garantizan, no solo el marco teórico, sino la adquisición de competencias prácticas aplicables a situaciones laborales reales, que son de vital importancia para su futura inserción laboral. Además, este tema ofrece la oportunidad para reforzar los valores éticos y de equidad en el ámbito laboral, por lo que el estudiante será dotado de herramientas para actuar con integridad, equidad y responsabilidad tanto en el cumplimiento de sus obligaciones como en la defensa de sus derechos.

### **Normativa aplicable**

Según el Decreto 159/2015, de 14 de julio, por el que se establece el currículo del Ciclo Formativo de Grado Medio de GEAD, los objetivos generales de este ciclo que son de aplicación en esta UD son los siguientes:

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

A continuación, se exponen los resultados de aprendizaje y criterios de evaluación del módulo de FOL aplicables a la UD, extraídos de la normativa autonómica (Decreto 159/2015, pág. 78).

**Tabla 10**

*Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación del módulo de FOL aplicable a la UD.*

<b>Resultados de aprendizaje</b>
3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.
<b>Criterios de evaluación</b>
3.1 Identifica las características que definen los nuevos entornos de organización del trabajo.
3.2 Identifica los conceptos básicos del derecho del trabajo.
3.3 Distingue los principales organismos que intervienen en la relación laboral.
3.4 Determina los derechos y deberes derivados de la relación laboral.
3.5 Reconoce el ámbito de la gestión administrativa como multisectorial valorando cómo afecta a las condiciones laborales en función del sector económico.
3.6 Analiza el contrato de trabajo y las principales modalidades de contratación aplicables a los técnicos en gestión administrativa.
3.7 Identifica las medidas de fomento de la contratación para colectivos determinados.
3.8 Valora las medidas de fomento del trabajo.
3.9 Identifica el tiempo de trabajo y las medidas para conciliar la vida laboral y familiar.
3.10 Analiza el recibo de salarios e identifica los principales elementos que lo integran.
3.11 Identifica las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.
3.12 Determina procedimientos para la resolución del conflicto e identifica las diferentes medidas de conflicto colectivo en la empresa.
3.13 Determina los elementos de la negociación en el ámbito laboral.
3.14 Interpreta los elementos básicos de algunos convenios colectivos sectoriales o multisectoriales aplicables al perfil profesional de técnico en gestión administrativa y su incidencia en las condiciones de trabajo.

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

### **Objetivos, contenidos y competencias**

Los objetivos a alcanzar durante el transcurso de esta UD se presentan a continuación:

- Identificar las modificaciones que puede experimentar un contrato de trabajo.

- Diferenciar las causas y los efectos derivados de la suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- Conocer los procedimientos de actuación ante una modificación, suspensión o extinción de un contrato de trabajo.
- Concienciar sobre la importancia de las condiciones laborales justas y el trabajo decente como elementos clave para el desarrollo sostenible.

En relación a los contenidos recogidos en el Decreto 159/2015, de 14 de julio, se clasifican en conceptuales, procedimentales y actitudinales, y se exponen en la siguiente tabla.

**Tabla 11**

*Clasificación de los contenidos de la UD.*

<b>Conceptuales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- El contrato de trabajo</li> <li>- Causas para la modificación de un contrato de trabajo</li> <li>- Causas para la suspensión de un contrato de trabajo</li> <li>- La excedencia y sus tipos</li> <li>- La extinción del contrato de trabajo</li> <li>- El finiquito y su cálculo</li> </ul>
<b>Procedimentales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entender y conocer la legislación laboral vigente.</li> <li>- Analizar y entender cuáles son las consecuencias de una suspensión, modificación o extinción de un contrato.</li> <li>- Entender y analizar una situación actual relacionada con la modificación o suspensión de un contrato de trabajo.</li> <li>- Fomentar habilidades para un entendimiento crítico de una noticia.</li> <li>- Fomentar la capacidad de síntesis y comprensión para aplicarlo a casos simulados.</li> <li>- Calcular el finiquito.</li> </ul>
<b>Actitudinales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la actitud positiva y proactiva para la lectura de noticias con vocabulario técnico.</li> <li>- Promover entre el alumnado el pensamiento crítico mediante el debate y la reflexión para fomentar las opiniones sólidas basadas en conocimientos.</li> <li>- Fomentar la responsabilidad de estar informados acerca del entorno.</li> <li>- Desarrollar la ética profesional en el ejercicio de una actividad laboral.</li> <li>- Compromiso con el trabajo en equipo.</li> </ul>

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

Las competencias personales, profesionales y sociales se detallarán en cada sesión y estarán alineadas con los contenidos y objetivos específicos de cada sesión. Además, se definirán competencias clave transversales con las que aseguraremos una formación integral.

Entre estas capacidades se destacan las siguientes: autonomía, innovación, organización del trabajo, pensamiento crítico y trabajo en equipo.

### **Metodología y recursos**

Tal y como se ha expuesto a lo largo de este TFM, se ha detectado una baja motivación en la mayoría del alumnado para el estudio del módulo de FOL. Consecuentemente, esto resulta en que, por una parte, el estudiante presta una menor atención a los contenidos, y, por otra, que los jóvenes estén menos preparados para un mercado laboral dinámico y desafiante.

Es por este motivo que, es imprescindible implementar estrategias didácticas que fomenten la participación activa del alumnado. Para ello, se van a emplear metodologías activas como el MDC, el aprendizaje basado en el pensamiento y la gamificación, con el fin de incrementar el interés de los adolescentes por el entorno y motivarles para obtener herramientas útiles para su futuro, mostrándoles que lo que se aprende en el aula puede aplicarse en el mundo laboral.

Con este objetivo, los recursos utilizados estarán actualizados y serán interactivos y dinámicos, combinando tanto medios digitales como analógicos para lograr una experiencia educativa completa y enriquecedora.

## **Actividades**

Las actividades que se van a implementar a lo largo de la UD servirán para cumplir con los objetivos, contenidos y competencias establecidos. Estas deben ser atractivas e innovadoras para fomentar la participación e involucración del alumnado.

Cabe destacar que, dichas actividades no buscan la respuesta correcta, sino que se centran en el proceso, de modo que el alumno o alumna pueda desarrollar una serie de competencias gracias a la realización de las tareas. Por ello, tal y como se verá, la evaluación no solo se centrará en el resultado, sino en el desempeño del estudiante.

Además, la UD actual presenta una alta diversidad de actividad con los que se respetan los diferentes estilos y ritmos de aprendizaje, teniendo una programación multinivel adaptada a todo el grupo.

Por último, se debe dar especial importancia a las actividades iniciales para que la predisposición sea mayor, generando interés y curiosidad a los estudiantes, de modo que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea exitoso.

## **Contextualización del grupo y atención a la diversidad**

A continuación, se realiza una breve descripción del grupo en el cual se va a impartir la UD diseñada. Esto va a permitir que, gracias al estudio de las características principales de este, podamos obtener una Programación Didáctica completa, adaptada e inclusiva.

### **Tabla 12**

*Contextualización del grupo.*

<b>Análisis del grupo</b>
Grupo de 31 estudiantes, divididos en 12 chicas y 19 chicos. La media de edad ronda entre los 16 y 19 años, procedentes la gran mayoría de 4º de la ESO, aunque hay tres alumnos con

---

procedencia anómala, ya que uno tiene 31 años y proviene del mundo laboral y dos, de 19 años, que provienen de un Programa de Cualificación Profesional Inicial (PCPI).

Hay varios alumnos que el año pasado cursaron 1º de Bachillerato, pero no lo terminaron.

En cuanto a las familias, suelen ser de clase media y biparentales, aunque en algunos casos estos están separados o divorciados.

---

### **Análisis competencias personales, sociales y emocionales**

---

En cuanto a las características específicas, podemos definirlo como un grupo con un buen rendimiento académico y con preferencias por el trabajo cooperativo y las metodologías activas. Además, son un grupo que poseen bastante motivación para obtener este título gracias a la gran cantidad de salidas profesionales que ofrece este ciclo, aunque la gran mayoría, se inscribieron a este curso para continuar su formación en el Ciclo Superior de Marketing o de Administración y Finanzas.

En relación a habilidades comunicativas, son jóvenes que poseen opiniones sólidas sobre temas controvertidos, pero poseen ciertas carencias en términos de reflexión y argumentación, así como de comprobación de la información. Basándonos en el ámbito social, son adolescentes que, a pesar de trabajar prácticamente en su mayoría en grupos, fuera del horario escolar no se relacionan entre ellos, pero, aun así, se presentan como un grupo con un buen ambiente y cohesionado.

Por último, y muy importante, respecto al ámbito afectivo-emocional, en términos generales, se podría describir como un grupo muy influenciado por las recompensas inmediatas, con rasgos y caracteres infantiles, y notables carencias en competencias emocionales como autocontrol, empatía y madurez emocional.

---

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

Con el fin de diseñar una UD que sea inclusiva, se debe analizar aquellos grupos en los que se requiere una mayor atención. A partir de la observación durante las prácticas externas, se ha detectado algunos casos que, a pesar de no haber un diagnóstico clínico, se deben tener en cuenta.

En primer lugar, en este grupo existen cuatro estudiantes con déficit de atención en diferentes grados. Además, uno de ellos tiene un ritmo de aprendizaje muy lento, por lo que será necesario incidir en él. Cabe destacar que, esto viene contrarrestado por otros cuatro estudiantes con un grado de conocimientos y facilidad por adquirirlos bastante superior, por lo que el docente, en todo momento, debe aprender a respetar estos ritmos: ofrecer mayores tiempos al alumnado con dificultades en el aprendizaje, y fomentar que el resto de compañeros permanezcan en silencio o que no molesten cuando hayan terminado sus tareas, a

la vez que tener preparadas actividades extras para los más rápidos. Estas actividades pueden servir de refuerzo para realizar en casa para todos aquellos que no han tenido tiempo en el aula.

Por otra parte, hay tres estudiantes de mayor edad (entre 20 y 21 años todos ellos), con situaciones personales difíciles, mayoritariamente por motivos familiares o compromisos laborales. Todo esto deriva en un alto grado de absentismo escolar por lo que, por una parte, al tratarse de ciclos formativos, influye en la evaluación y obtención del título, pero por otra, provoca que no haya una continuidad académica y que haya una reducción en la motivación así como implicación e interacción social con el grupo.

A continuación, se presentan las medidas educativas a implementar en la UD, aunque estas se detallarán en cada una de las sesiones.

### **Tabla 13**

#### *Medidas educativas de atención a la diversidad.*

<b>Nivel II</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Programaciones didácticas inclusivas: fomentar que todo el alumnado pueda acceder y realizar las actividades propuestas. En el caso del alumnado con déficit de atención, se facilitarán materiales altamente visuales, con diferentes soportes, y altamente esquematizados, así como enunciados secuenciados. Además, se van a presentar actividades multinivel que se puedan realizar con diferentes grados de complejidad para incluir, también, al alumnado con mayores capacidades. A su vez, se van a flexibilizar los tiempos y los espacios para respetar los ritmos. En el caso del alumnado con alto grado de absentismo, se entregará el material con antelación vía Moodle para que puedan acceder a él y a las actividades en caso de no poder asistir a clase.</li><li>- Metodologías activas: fomentar la inclusión del alumnado gracias a la adquisición de aprendizaje significativo y vivencial. Se van a diseñar actividades donde se fomente el trabajo cooperativo como <i>escape rooms</i>, dinámicas de grupo o <i>role playings</i>. Las gamificaciones, los debates, las destrezas de pensamiento o las actividades de investigación también son herramientas muy útiles.</li><li>- Métodos de evaluación inclusivos: fomentar la evaluación formativa, no solo la final, para evitar que se evalúe solo el resultado. Es imprescindible valorar el</li></ul>

desempeño durante todo el proceso. Además, las técnicas de evaluación van a ir variando y no se limitarán al tipo test, sino que incluirán otras prácticas como exámenes orales, exámenes de razonamiento, portfolios, análisis de casos o noticias reales.

### Nivel III

Al tratarse de un ciclo, no se realizan adaptaciones curriculares significativas. Se detalla, en cada una de las sesiones, las actividades de refuerzo para aquellos alumnos que lo requieran.

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

## Temporalización

Para el desarrollo de esta UD, se van a emplear cinco sesiones durante el tercer trimestre que, atendiendo al calendario del curso escolar, quedarían temporalizadas de la siguiente forma.

**Tabla 14**

*Calendarización de las sesiones.*

# Sesión	Fecha	Título de la sesión
Sesión 1	06/05/2024	Un ERE en nuestro entorno
Sesión 2	09/05/2024	Debate y reflexión de la noticia
Sesión 3	13/05/2024	Abogados laboristas por un día
Sesión 4	16/05/2024	¿Cuánto me toca percibir como finiquito?
	20/05/2024	Festivo municipal
Sesión 5	23/05/2024	Hundir la flota
		<b>Total: 5h</b>

*Nota.* Atendiendo al calendario escolar, el lunes 20 de mayo es festivo en el municipio de Barcelona, por lo que la última sesión se trasladaría al siguiente jueves laborable.

Fuente: elaboración propia.

Tal y como se ha visto en la introducción de la UD, son sesiones de una hora (55 minutos efectivos), por lo que es imprescindible una buena planificación y organización para poder cumplir con los objetivos e impartir los contenidos.

## Desarrollo de las sesiones

A continuación, se expone y define la descripción de cada una de las sesiones que se van a llevar a cabo para la impartición de la UD de modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.

**Tabla 15**

*Desarrollo de la sesión 1. Un ERE en nuestro entorno.*

<b>Introducción</b>	
Esta primera sesión es una introducción a los contenidos relacionados con el temario a través del estudio y análisis de una noticia real sucedida en la actualidad. Por ello, la docente va a ser la persona que va a guiar al alumnado, pero en ningún caso se impartirá materia, ya que serán los propios estudiantes los que irán desarrollando el contenido a medida que vayan avanzando en las actividades.	
<b>Objetivos Didácticos</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las causas de una modificación de un contrato laboral y conocer los procedimientos de actuación en ese caso.</li> <li>- Conocer las causas de una extinción de un contrato laboral y entender las causas y los efectos de un despido colectivo.</li> <li>- Reflexionar y debatir acerca de las soluciones y efectos ante un despido colectivo.</li> <li>- Concienciar sobre la importancia de las condiciones laborales justas y el trabajo decente como elementos clave para el desarrollo sostenible.</li> </ul>	
<b>Contenidos</b>	
Conceptuales	Causas de las modificación y extinción de un contrato laboral. Efectos de un despido colectivo. Conocimiento de la legislación laboral vigente en temas de despidos.
Procedimentales	Desarrollo de habilidades para el entendimiento crítico de una noticia. Capacidad de síntesis y comprensión lectora.
Actitudinales	Predisposición y actitud positiva para la lectura de noticias con vocabulario técnico. Responsabilidad por estar informados acerca del entorno.
<b>Competencias transversales</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Predisposición</li> <li>- Actitud positiva</li> <li>- Autonomía</li> <li>- Automotivación</li> </ul>	
<b>Metodología</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Método del caso (MDC)</li> </ul>	

<b>Recursos</b>	
Personales	La docente que guiará la sesión.
Materiales	Proyector, las actividades en papel, subrayadores
Espacios / Agrupamientos	El aula ordinaria está agrupada en mesas de cuatro estudiantes, aunque en esta sesión el trabajo es individual.
<b>Descripción actividades y organización del tiempo</b>	
<b>ACTIVIDAD 1</b>	<b>Introducción a la noticia</b>
Tipo de Actividad	Actividad inicial
Tiempo	5 minutos
Explicación	Visualización de la noticia en formato vídeo para introducir el tema sin dar contexto adicional
Link	<a href="https://www.ccma.cat/3cat/danone-vol-tancar-la-planta-de-parets-del-valles-on-treballen-157-persones/video/6260585/">https://www.ccma.cat/3cat/danone-vol-tancar-la-planta-de-parets-del-valles-on-treballen-157-persones/video/6260585/</a>
Evaluación	No evaluable.
<b>ACTIVIDAD 2</b>	<b>Lectura y reflexión a partir de la noticia</b>
Tipo de Actividad	Actividad de enseñanza-aprendizaje
Tiempo	40-45 minutos
Explicación	Se entregará en papel la noticia extraída del diario digital para que, de forma individual, cada alumno la lea detenidamente. Deben subrayar aquellas palabras que no entienden. Además, deberán contestar al cuestionario. Ver Anexo 2.
Link	<a href="https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/empresas/danone-cerrara-en-parets-finales-ano-trabajadores-proponen-traslados-valencia_1153709_102.html">https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/empresas/danone-cerrara-en-parets-finales-ano-trabajadores-proponen-traslados-valencia_1153709_102.html</a>
Evaluación	Evaluable con rúbrica de evaluación.
<b>ACTIVIDAD 3</b>	<b>Brainstorming de nuevos términos</b>
Tipo de Actividad	Actividad de enseñanza-aprendizaje
Tiempo	10-15 minutos
Explicación	A partir de la visualización de la noticia y lectura de este, entre todo el grupo, se irá descifrando el significado de nuevos términos. Cada estudiante deberá anotar dichas palabras en una hoja que se llamará <i>Glosario</i> , que se habrá ido rellenando y completando desde inicio del curso con los términos de todo el temario.
Link	-
Evaluación	No evaluable.
<b>NEAE</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Para los casos de ausentismo escolar, se cuelgan las actividades en formato digital para que puedan acceder desde la plataforma. Se da un plazo de una semana para la realización del cuestionario. En estos casos, dicha actividad debe ser entregada en formato vídeo.</li> <li>- En relación al alumnado con déficit de atención, la actividad ya está pensada para que el propio alumno se pueda distribuir el tiempo, además de que la noticia se presentará de un modo visualmente atractivo para facilitar la lectura y comprensión</li> </ul>	

de esta. La Actividad 3 está diseñada para que todo el alumnado tenga una guía con las nuevas palabras para facilitar el resto de actividades y la adquisición de contenidos.

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

**Tabla 16**

*Desarrollo de la sesión 2. Debate y reflexión de la noticia.*

<b>Introducción</b>	
Una vez introducido el caso, en esta sesión se realizará una reflexión grupal y posterior debate con el grupo. Asimismo, la docente sigue teniendo un rol de acompañamiento.	
<b>Objetivos Didácticos</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las causas de una modificación de un contrato laboral y conocer los procedimientos de actuación en ese caso.</li> <li>- Conocer las causas de una extinción de un contrato laboral y entender las causas y los efectos de un despido colectivo.</li> <li>- Reflexionar y debatir acerca de las soluciones y efectos ante un despido colectivo.</li> <li>- Concienciar sobre la importancia de las condiciones laborales justas y el trabajo decente como elementos clave para el desarrollo sostenible.</li> </ul>	
<b>Contenidos</b>	
Conceptuales	Causas de las modificación y extinción de un contrato laboral. Efectos de un despido colectivo.
Procedimentales	Reflexión crítica acerca de los efectos de un despido colectivo. Pensamiento crítico y debate para fomentar los argumentos sólidos basados en conocimientos de causa. Capacidad de síntesis y expresión y comprensión oral.
Actitudinales	Ética profesional en el entorno laboral.
<b>Competencias transversales</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empatía</li> <li>- Trabajo colaborativo</li> <li>- Autoestima</li> <li>- Pensamiento crítico</li> </ul>	
<b>Metodología</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Debate grupal</li> </ul>	
<b>Recursos</b>	
Personales	La docente que guiará la sesión.
Materiales	-
Espacios / Agrupamientos	Trabajo colaborativo siguiendo la agrupación de los pupitres (grupos de cuatro estudiantes).
<b>Descripción actividades y organización del tiempo</b>	
<b>ACTIVIDAD 4</b>	<b>Recordatorio del caso</b>
Tipo de Actividad	Actividad inicial
Tiempo	5 minutos

Explicación	Se recordará, entre todo el grupo y con el docente como guía, la noticia. Además, se explicará la dinámica de la sesión.
Link	-
Evaluación	No evaluable.
<b>ACTIVIDAD 5 Debate en grupos reducidos</b>	
Tipo de Actividad	Actividad de enseñanza-aprendizaje
Tiempo	20-25 minutos
Explicación	En grupos pequeños (de cuatro personas) se pondrán en común las respuestas y se debatirán. Es importante que los alumnos incorporen aquellos argumentos que consideren adecuados a su propia reflexión.
Link	-
Evaluación	Evaluable conjuntamente con la actividad 6 con lista de cotejo.
<b>ACTIVIDAD 6 Puesta en común grupal</b>	
Tipo de Actividad	Actividad de enseñanza-aprendizaje
Tiempo	20-25 minutos
Explicación	Con los portavoces de cada grupo, todo el grupo participará en el debate, guiado por el profesor. Es importante destacar que, las opiniones no basadas en argumentos sólidas, deben ser excluidas en este debate.
Link	-
Evaluación	Evaluable conjuntamente con la actividad 5 con lista de cotejo.
<b>NEAE</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- En los casos de ausentismo escolar, se valorará el desempeño y expresión oral con el vídeo que habrán colgado referente a la sesión 1.</li> <li>- En relación al alumnado con déficit de atención, con esta actividad, no se realiza ninguna modificación ni se proponen actividades de refuerzo.</li> </ul>	

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

### Tabla 17

*Desarrollo de la sesión 3. Abogados laboristas por un día.*

<b>Introducción</b>
Al haber introducido acerca de la materia, en la sesión 3, el docente impartirá por medio de un mapa conceptual, los contenidos básicos para que el alumnado, posteriormente, realice la actividad propuesta. En esta, deberán, a partir de unos casos, identificar cada uno de los supuestos para interiorizar los contenidos.
<b>Objetivos Didácticos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprender los conceptos claves del temario.</li> <li>- Aplicar la normativa laboral vigente a unas situaciones simuladas, evaluando las implicaciones legales en cada caso.</li> </ul>

- Trabajar de forma colaborativa en grupos para analizar casos prácticos, compartir ideas y construir los conocimientos de manera conjunta.

#### Contenidos

Conceptuales	Conceptos y definiciones de modificación, suspensión y extinción de un contrato laboral. Causas y consecuencias de los anteriores. Estatuto de los Trabajadores (ET).
Procedimentales	Identificación de situaciones simuladas y aplicación de normativa laboral. Colaboración y comunicación efectiva.
Actitudinales	Compromiso con el trabajo en equipo. Reflexión sobre el propio aprendizaje y desarrollo de competencias.

#### Competencias transversales

- Responsabilidad y compromiso
- Trabajo colaborativo
- Autogestión

#### Metodología

- Docencia magistral con mapas conceptuales
- Aprendizaje basado en casos (ABC)

#### Recursos

Personales	La docente que impartirá y supervisará la sesión.
Materiales	Pizarra lacada, rotulador de pizarra, ordenador personal de cada alumno, acceso al Moodle.
Espacios / Agrupamientos	Trabajo colaborativo siguiendo la agrupación de los pupitres (grupos de cuatro estudiantes).

#### Descripción actividades y organización del tiempo

<b>ACTIVIDAD 7</b>	<b>Mapa conceptual contenidos</b>
Tipo de Actividad	Actividad de desarrollo de contenido
Tiempo	10 minutos
Explicación	A partir del mapa conceptual confeccionado por la docente en la aplicación digital <i>Mindmeister</i> (Ver Anexo 3), se les explicará de forma conceptual la clasificación de los siguientes términos: <i>modificación, suspensión y extinción</i> de un contrato de trabajo.
Link	-
Evaluación	No evaluable.
<b>ACTIVIDAD 8</b>	<b>Simulación de casos</b>
Tipo de Actividad	Actividad de enseñanza-aprendizaje
Tiempo	40-45 minutos
Explicación	El mapa conceptual se dejará proyectado y se colgará en el Moodle para que todos tengan acceso a este. La presente actividad consistirá en que, por grupos de cuatro estudiantes, deberán leer y analizar cada uno de los casos simulados que se

Link	presentan. Además, deberán investigar cual es la resolución en cada caso. Ver Anexo 4.
Evaluación	- Evaluable con rúbrica.
NEAE	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Para los casos de ausentismo escolar, se cuelga el mapa conceptual y la actividad 8 en formato digital para que puedan acceder desde la plataforma. Se da un plazo de una semana para la realización de ésta. Deben presentarlo en formato <i>pdf</i>.</li> <li>- En relación al alumnado con déficit de atención, para la actividad 7, se propone que se sienten en las filas delanteras del aula, se cierren todos los ordenadores y se evite cualquier otra distracción. Además, al ser una explicación corta, se debe realizar de forma muy amena y fomentando en todo momento la participación del alumnado. Para la actividad 8, al ser en grupos y tener una ventana amplia de tiempo para su realización, el propio grupo debe autogestionarse y organizarse.</li> </ul>	

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

**Tabla 18**

*Desarrollo de la sesión 4. ¿Cuánto me toca percibir como finiquito?*

Introducción	
Después de haber visto en la sesión 3 todos los supuestos en los que puede haber una modificación, suspensión o extinción del contrato de trabajo, en esta sesión se introducirá el concepto de <i>finiquito</i> . Además, a través de un caso práctico extraído de la sesión anterior, la docente explicará como calcularlo.	
Objetivos Didácticos	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entender el concepto de <i>finiquito</i> y los elementos a incluir.</li> <li>- Calcular el finiquito.</li> </ul>	
Contenidos	
Conceptuales	Concepto y definición del finiquito. Cálculo del finiquito.
Procedimentales	Procedimiento de cálculo de un finiquito.
Actitudinales	Reflexionar sobre la importancia de saber calcular correctamente un finiquito.
Competencias transversales	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilidad y compromiso</li> <li>- Autonomía</li> <li>- Autogestión</li> </ul>	
Metodología	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Docencia magistral</li> </ul>	
Recursos	
Personales	La docente que impartirá y supervisará la sesión.

Materiales	Pizarra lacada, rotulador de pizarra, proyector, ordenador personal de cada alumno, acceso al Moodle.
Espacios / Agrupamientos	Trabajo colaborativo siguiendo la agrupación de los pupitres (grupos de cuatro estudiantes).
Descripción actividades y organización del tiempo	
<b>ACTIVIDAD 9</b>	
<b>Introducción al concepto de <i>finiquito</i></b>	
Tipo de Actividad	Actividad de desarrollo de contenido
Tiempo	15 minutos
Explicación	Explicar el concepto de <i>finiquito</i> y proyectar uno de ejemplo. A partir de la observación, los estudiantes deberán ir definiendo los elementos que contiene.  La docente explicará cómo se realiza el cálculo, aunque se proporcionará una calculadora online para que el alumnado sepa hacerlo.
Link	<a href="https://dudaslegislativas.com/calculadora-finiquito/">https://dudaslegislativas.com/calculadora-finiquito/</a>
Evaluación	No evaluable.
<b>ACTIVIDAD 10</b>	
<b>Cálculo del finiquito</b>	
Tipo de Actividad	Actividad de enseñanza-aprendizaje
Tiempo	20-25 minutos
Explicación	La actividad será un enunciado donde un trabajador (Lucas) decide rescindir su contrato de trabajo por voluntad propia. De forma individual, cada alumno deberá realizar el cálculo con los diferentes elementos. Ver Anexo 5.
Link	-
Evaluación	Evaluable con rúbrica de autoevaluación.
<b>ACTIVIDAD 11</b>	
<b>Batería de preguntas</b>	
Tipo de Actividad	Actividad de evaluación final
Tiempo	10-15 minutos
Explicación	A medida que vayan acabando, escribirán en una hoja una batería de preguntas con la respuesta correcta, que servirá para la gamificación de la siguiente sesión. Pueden usar todos los materiales que se han trabajado (libro digital, cuestionario o noticia, mapa conceptual, etc.). Deberán entregarlo al docente para que pueda organizarlos para la próxima sesión.
Link	-
Evaluación	No evaluable.
NEAE	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Para los casos de ausentismo escolar, se facilitará un tutorial de YouTube donde se explican el concepto de <i>finiquito</i> y su cálculo. La actividad 10 la tendrán disponible en formato digital para que puedan acceder desde la plataforma. Se da un plazo de una semana para la realización de esta actividad. Deben presentarlo en formato <i>pdf</i>.</li> <li>- En relación al alumnado con déficit de atención, para la actividad 9, se propone que se sienten en las filas delanteras del aula, se cierren todos los ordenadores y se evite cualquier otra distracción. Además, al ser una explicación corta, se debe realizar de</li> </ul>	

forma muy amena e intentando captar en todo momento la atención del alumnado. Para la actividad 10, no se proponen modificaciones al tratarse de un ejercicio corto y de cálculos matemáticos simples.

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

**Tabla 19**

*Desarrollo de la sesión 5. Hundir la flota.*

<b>Introducción</b>	
Como sesión final, se va a realizar una gamificación del juego tradicional <i>Hundir la flota</i> para consolidar los conocimientos adquiridos hasta la fecha.	
<b>Objetivos Didácticos</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consolidar los conocimientos aprendidos a lo largo de la UD respecto a los contratos de trabajo.</li> <li>- Trabajar de forma colaborativo en equipos para analizar, discutir y resolver las preguntas.</li> </ul>	
<b>Contenidos</b>	
Conceptuales	<p>Conceptos y definiciones de modificación, suspensión y extinción de un contrato laboral.</p> <p>Finiquito y su cálculo.</p> <p>Estatuto de los Trabajadores (ET).</p>
Procedimentales	<p>Identificación de situaciones simuladas y aplicación de normativa laboral.</p> <p>Colaboración y comunicación efectiva.</p>
Actitudinales	<p>Compromiso con el trabajo en equipo.</p> <p>Motivación intrínseca hacia el aprendizaje del derecho laboral.</p> <p>Participación activa y juego colaborativo para una meta común.</p>
<b>Competencias transversales</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilidad y compromiso</li> <li>- Trabajo colaborativo</li> <li>- Empatía</li> <li>- Automotivación</li> <li>- Competitividad</li> </ul>	
<b>Metodología</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gamificación</li> </ul>	
<b>Recursos</b>	
Personales	La docente que guiará y supervisará la sesión.
Materiales	Dos tableros DIN-A4 (uno para cada equipo), proyector, rotuladores de pizarra.
Espacios / Agrupamientos	El aula se dividirá en dos equipos, no siendo necesario los pupitres, por lo que pueden colocarse en los laterales para evitar que estorben.

<b>Descripción actividades y organización del tiempo</b>	
<b>ACTIVIDAD 12</b>	<b>Preparación al juego</b>
Tipo de Actividad	Actividad inicial
Tiempo	5-10 minutos
Explicación	Se dividirá el grupo en dos equipos. Cada equipo elegirá a dos portavoces, que serán los que liderarán y comunicarán las decisiones estratégicas. Cada equipo deberá anotar en el tablero facilitado la ubicación de su flota. Este tablero será custodiado por el portavoz y no deberá mostrarse al otro equipo. Se adjunta las especificaciones del juego, así como los materiales a utilizar en el Anexo 6.
Link	-
Evaluación	No evaluable.
<b>ACTIVIDAD 13</b>	<b>Hundir la flota</b>
Tipo de Actividad	Actividad de consolidación
Tiempo	40-45 minutos
Explicación	En la sesión anterior, el alumnado habrá preparado una batería de preguntas con su respuesta correcta, que la docente habrá juntado en un documento. Por su parte, la docente tendrá preguntas extras. El objetivo del juego es el de hundir la flota del otro equipo más rápido. Ver Anexo 6 para más detalle.
Link	-
Evaluación	La actividad no es evaluable. Como premio, el equipo ganador obtendrá 1 punto extra en la nota final de la UD.

**NEAE**

- No se han diseñado adaptaciones ni actividades de refuerzo para esta sesión para aquellos alumnos con un elevado grado de ausentismo escolar.
- Al tratarse de una programación multinivel, se han diseñado metodologías en las que se incentive la participación activa del estudiante y la atención y predisposición del alumnado sea mayor. Por este motivo, no se han definido adaptaciones ni actividades de refuerzo para esta sesión.

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

**Evaluación e indicadores de evaluación**

Una vez diseñadas cada una de las cinco sesiones y vistas las actividades a realizar, se presenta un resumen de estas con los instrumentos de evaluación y criterios de calificación.

En primer lugar, cabe destacar que dicha UD carece de examen en convocatoria ordinaria, ya que se ha considerado que lo importante es que, el alumnado desarrolle competencias y habilidades que, a partir de situaciones o simulaciones que suceden en el

mundo actual, sean capaces de identificarlas y presentar soluciones aplicando el temario aprendido.

Por ello, la evaluación de la UD se divide tal y como se muestra en la siguiente tabla.

**Tabla 20**

*Evaluación de la UD.*

Ítem	Técnica de evaluación	Peso en la evaluación
Procedimientos y contenidos	Se evalúan por medio de la entrega y participación de las actividades. Ver Tabla 21.	85%
Actitud	Se evalúa a partir de la observación diaria por medio de una rúbrica.	15%

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

En cuanto a los procedimientos y contenidos, se detalla para cada una de las actividades, cuáles han sido los instrumentos de evaluación, así como el criterio de calificación.

**Tabla 21**

*Criterio de calificación para las actividades de la UD.*

Sesión	Actividad	Instrumentos de Evaluación	Peso sobre la UD (85%)
1	Act 1. Introducción a la noticia	No evaluable.	-
	Act 2. Lectura y reflexión de la noticia	Rúbrica.	15%
	Act 3. <i>Brainstorming</i> de nuevos términos	No evaluable.	-
2	Act 4. Recordatorio del caso.	No evaluable.	-
	Act 5. Debate en grupos reducidos.	Lista de cotejo.	25%
	Act 6. Debate en grupo-clase.	Lista de cotejo.	
3	Act 7. Mapa conceptual contenidos.	No evaluable.	-
	Act 8. Simulación de casos.	Rúbrica.	30%
4	Act 9. Introducción al <i>finiquito</i> .	No evaluable.	-
	Act 10. Cálculo del <i>finiquito</i> .	Rúbrica de autoevaluación.	15%
	Act 11. Batería de preguntas.	No evaluable.	-

5	Act 12. Preparación al juego.	No evaluable.	-
	Act 13. Hundir la flota.	Calificación extra al equipo ganador	1 punto sobre la nota final de la UD
<b>Total procedimientos y contenidos</b>			<b>85%</b>

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

En relación a la actitud, se realiza por medio de la observación directa en base a los criterios que se definen en la siguiente tabla.

**Tabla 22**

*Rúbrica de evaluación de la actitud.*

<b>Elementos de la evaluación</b>				
Técnica	Observación directa			
Instrumento	Rúbrica			
Tipo de evaluación	Heteroevaluación			
Peso sobre la UD	15%			
<b>Rúbrica de evaluación</b>				
	<b>Insuficiente</b> <b>&lt;5</b>	<b>Bien</b> <b>5-6</b>	<b>Muy bien</b> <b>7-8</b>	<b>Excelente</b> <b>9-10</b>
<b>Participación activa (25%)</b>	No participa en las actividades.	Participa ocasionalmente.	Participa regularmente.	Participa activamente en todo.
<b>Colaboración y trabajo en equipo (25%)</b>	No colabora con sus compañeros.	Colabora mínimamente.	Colabora suficientemente.	Colabora proactivamente y ofrece ayuda.
<b>Interés y motivación (25%)</b>	Muestra desinterés y falta de motivación.	Muestra interés ocasional.	Muestra interés en la mayoría de actividades.	Muestra un alto nivel de interés y motivación.
<b>Respeto y responsabilidad (25%)</b>	Falta de respeto y responsabilidad.	Respeto y responsabilidad inconsistentes.	Respeto y responsabilidad en la mayoría de veces.	Alto nivel de respeto y responsabilidad, modelo a seguir.

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

Para ello, la docente realizará las anotaciones correspondientes en un diario tal y como se muestra en el Anexo 7.

Una vez definidos los instrumentos y criterios de cualificación, se diseñan los instrumentos de evaluación que servirán para evaluar las áreas de procedimientos y contenidos.

**Tabla 23**

*Instrumento de evaluación de la actividad 2.*

<b>Elementos de la evaluación</b>				
Técnica	Cuestionario individual			
Instrumento	Rúbrica			
Tipo de evaluación	Heteroevaluación			
Peso sobre el total de	15%			
<b>Rúbrica de evaluación</b>				
	<b>Insuficiente &lt;5</b>	<b>Bien 5-6</b>	<b>Muy bien 7-8</b>	<b>Excelente 9-10</b>
<b>Comprensión lectora (40%)</b>	No muestra comprensión del contenido de la noticia. Muchos detalles importantes están ausentes o son incorrectos.	Muestra una comprensión básica del contenido de la noticia. Algunos detalles importantes están presentes, pero otros pueden ser confusos o incorrectos.	Muestra una buena comprensión del contenido de la noticia. La mayoría de los detalles importantes están presentes y son correctos, con pocas confusiones.	Muestra una comprensión completa y detallada del contenido de la noticia. Todos los detalles importantes están presentes y son correctos.
<b>Respuestas al cuestionario (40%)</b>	Las respuestas al cuestionario son incompletas o incorrectas en su mayoría. Muestra poca comprensión del contenido de la noticia.	Las respuestas al cuestionario son parcialmente correctas. Muestra una comprensión básica del contenido de la noticia.	Las respuestas al cuestionario son mayoritariamente correctas. Muestra una buena comprensión del contenido de la noticia.	Las respuestas al cuestionario son completamente correctas. Muestra una comprensión profunda del contenido de la noticia.
<b>Expresión escrita y ortografía (20%)</b>	Las respuestas son poco claras y mal estructuradas,	Las respuestas son parcialmente claras, pero pueden tener	Las respuestas son claras y bien estructuradas, con pocos errores	Las respuestas son muy claras, bien estructuradas y

	con numerosos errores gramaticales y de ortografía.	errores de gramática y ortografía. La estructura es básica.	gramaticales y de ortografía.	prácticamente libres de errores gramaticales y de ortografía.
--	---	---	-------------------------------	---

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

## Tabla 24

*Instrumento de evaluación de la actividad 5 y 6.*

Elementos de la evaluación	
Técnica	Observación directa
Instrumento	Lista de cotejo
Tipo de evaluación	Heteroevaluación
Peso sobre la UD	25%
Lista de cotejo	
Ítem	Descripción
1	Expresa claramente su punto de vista y argumentos.
2	Escucha atentamente los puntos de vista de los demás participantes.
3	Respeto las opiniones de los demás, incluso si no está de acuerdo con ellas.
4	Usa evidencia o ejemplos para respaldar sus argumentos.
5	Se comunica de manera clara y respetuosa en todo momento.
6	Participa activamente en la discusión, contribuyendo con ideas relevantes.
7	Respeto el tiempo asignado para hablar y no interrumpe a los demás.
8	Argumenta de manera lógica y coherente, evitando falacias o argumentos emocionales.
9	Demuestra conocimiento sobre el tema debatido.
10	Se muestra receptivo a los contraargumentos y responde a ellos de manera constructiva.
11	Contribuye a mantener un ambiente de debate respetuoso y colaborativo.
12	Concluye el debate de manera adecuada, resumiendo los puntos clave y destacando conclusiones.
Instrumento de calificación	
De 0 a 2 respuestas positivas: calificación negativa (0 puntos sobre un total de 10)	
De 3 a 5 respuestas positivas: calificación insuficiente (2,5 puntos)	
De 6 a 7 respuestas positivas: calificación suficiente (5 puntos)	
De 8 a 9 respuestas positivas: calificación bien (7,5 puntos)	
De 10 a 11 respuestas positivas: calificación muy bien (9 puntos)	
12 respuestas positivas: calificación excelente (10 puntos)	

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

**Tabla 25**

*Instrumento de evaluación de la actividad 8.*

<b>Elementos de la evaluación</b>				
Técnica	Cuestionario grupal			
Instrumento	Rúbrica			
Tipo de evaluación	Heteroevaluación			
Peso sobre el total de	30%			
<b>Rúbrica de evaluación</b>				
	<b>Insuficiente &lt;5</b>	<b>Bien 5-6</b>	<b>Muy bien 7-8</b>	<b>Excelente 9-10</b>
<b>Análisis y aplicación de conocimientos (30%)</b>	No aplica adecuadamente los conocimientos teóricos al caso real o no ofrece análisis ni soluciones relevantes.	Aplica de manera básica los conocimientos teóricos al caso real, ofreciendo análisis superficiales y soluciones limitadas.	Aplica adecuadamente los conocimientos teóricos al caso real, ofreciendo análisis sólidos y soluciones efectivas.	Aplica de manera excepcional los conocimientos teóricos al caso real, generando análisis profundos y ofreciendo soluciones adecuadas y acordes a la normativa.
<b>Toma de decisiones y Resolución de problemas (30%)</b>	No logra tomar decisiones adecuadas ni resolver los problemas planteados en el caso.	Toma decisiones limitadas o poco fundamentadas, resolviendo solo algunos de los problemas planteados.	Toma decisiones adecuadas, resolviendo la mayoría de los problemas de manera satisfactoria.	Toma decisiones lógicas y fundamentadas, resolviendo eficazmente los problemas planteados en el caso.
<b>Colaboración y trabajo en equipo (20%)</b>	No colabora con sus compañeros o dificulta el trabajo en equipo, afectando negativamente el resultado final.	Colabora de manera limitada con sus compañeros, con contribuciones poco significativas.	Colabora de manera satisfactoria con sus compañeros, cumpliendo con las responsabilidades asignadas.	Colabora de manera efectiva con sus compañeros, contribuyendo al logro de los objetivos del equipo.

<b>Expresión escrita y ortografía (20%)</b>	Las respuestas son poco claras y mal estructuradas, con numerosos errores gramaticales y de ortografía.	Las respuestas son parcialmente claras, pero pueden tener errores de gramática y ortografía.	Las respuestas son claras y bien estructuradas, con pocos errores gramaticales y de ortografía.	Las respuestas son muy claras, bien estructuradas y prácticamente libres de errores gramaticales y de ortografía.
---	---	--	---	---

Nota. Fuente: elaboración propia.

**Tabla 26**

*Instrumento de evaluación de la actividad 10.*

<b>Elementos de la evaluación</b>				
Técnica	Cuestionario individual			
Instrumento	Rúbrica			
Tipo de evaluación	Autoevaluación			
Peso sobre el total de	15%			
<b>Rúbrica de autoevaluación</b>				
	<b>Insuficiente &lt;5</b>	<b>Bien 5-6</b>	<b>Muy bien 7-8</b>	<b>Excelente 9-10</b>
<b>Comprensión de conceptos (25%)</b>	No entiende los conceptos de finiquito.	Tiene una comprensión básica de los conceptos de finiquito.	Entiende la mayoría de los conceptos de finiquito y sus componentes.	Entiende completamente los conceptos de finiquito y sus componentes.
<b>Exactitud en el cálculo (25%)</b>	Comete muchos errores en los cálculos del finiquito.	Comete algunos errores en los cálculos del finiquito.	Realiza la mayoría de los cálculos del finiquito correctamente.	Realiza todos los cálculos del finiquito correctamente.
<b>Identificación de elementos (20%)</b>	No incluye ningún elemento del finiquito.	Incluye algún elemento del finiquito. (de 1 a 3 elementos)	Incluye bastantes elementos del finiquito. (de 4 a 6 elementos)	Incluye todos los elementos del finiquito. (más de 7)
<b>Claridad y organización (20%)</b>	El trabajo está desorganizado y es muy difícil de entender.	El trabajo está algo desorganizado y es difícil de entender.	El trabajo está bien organizado y es comprensible.	El trabajo está muy bien organizado y es fácil de entender.

<b>Uso de recursos facilitados por la docente (10%)</b>	No usa las herramientas disponibles.	Usa una vez el recurso digital, pero no es capaz de ejecutarlo.	Usa el recurso y aunque lo ha ejecutado, el resultado no coincide.	Usa el recurso disponible, y el resultado coincide.
---	--------------------------------------	---	--	---

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

### Actividades de recuperación

Para recuperar esta UD, el alumno o alumna en cuestión deberá realizar lo siguiente:

- Realizar la actividad 2 (Lectura y reflexión a partir de la noticia) pero entregándola en formato vídeo, para poder evaluar también la expresión oral.
- Elaborar el mapa conceptual con los términos del temario (actividad 7).
- Realizar la actividad 8 (Simulación de casos).
- Realizar un examen tipo test de 12 preguntas.

Las instrucciones de cada parte se detallarán para que el estudiante tenga claro cómo enfocar la tarea. Además, se les proporcionará los instrumentos de evaluación con antelación. El peso de cada prueba será la que se detalla en la tabla siguiente.

**Tabla 27**

*Peso de las actividades de recuperación.*

<b>Peso</b>	<b>Actividad</b>	<b>Observaciones</b>
<b>30%</b>	Actividad 2: lectura y reflexión del cuestionario	Se deberá entregar en formato video para evaluar las habilidades comunicativas.
<b>30%</b>	Actividad 7: mapa conceptual	Se podrá entregar en formato digital o en papel, pero deberá ser visualmente atractivo y contener la información necesaria.
<b>30%</b>	Actividad 8: simulación de casos	Se entregará el documento en formato pdf.
<b>10%</b>	Examen tipo test	Se podrá usar el material usado durante el desarrollo de la UD.

*Nota.* Las actividades de recuperación se realizarán de forma individual. Fuente: elaboración propia.

### **Actividades Complementarias**

No se identifican actividades complementarias para esta UD en concreto.

Sin embargo, sería interesante al finalizar el bloque temático de derecho laboral, recibir alguna charla de algún especialista como abogado laboralista o alguien perteneciente a algún sindicato de referencia, por lo que se podrían abarcar distintos temas después de haber realizado el trabajo de campo en el aula.

Este tipo de actividades permitiría que el alumnado ganara contacto real con el mundo laboral y profesional por lo que se abordaría una de las principales problemáticas definidas en este TFM.

### **Posibilidades de proyectos de investigación educativa**

En términos generales, se ha observado que el alumnado tiende a estar disperso durante las clases que se imparten de forma tradicional, por lo que esto no solo afecta a la adquisición de contenidos, sino que, además, les puede privar de desarrollar ciertas competencias indispensables para el futuro.

Esta falta de interés y desmotivación suele ser notable en temas complejos relacionados con el módulo de FOL, específicamente con los contenidos relacionados con el Derecho Laboral y los contratos de trabajo. Paradójicamente, estar informados y poseer ciertos conocimientos acerca de estas disciplinas es crucial para su futuro laboral.

Además, este hecho puede quedar agravado por la falta de motivación del docente por adaptarse a las necesidades y diversos estilos de aprendizaje de los estudiantes.

Por este motivo, es imprescindible realizar investigaciones para entender la efectividad de la implementación de metodologías activas en el aumento de la atención y mejora de la calidad del proceso de aprendizaje del alumnado dentro del módulo de FOL.

Para ello, sería interesante consultar las bases de la teoría del aprendizaje significativo de David Ausubel por las cuales el individuo incorpora nuevos conocimientos en su estructura cognitiva gracias a la asimilación con aquellos que ya poseía, por lo que se trataría de un aprendizaje relacional. (Psicorevista, 2018). Adicionalmente, existen infinidad de estudios que relacionan positivamente la atención de los estudiantes con la participación activa, así como el impacto positivo del aprendizaje activo. (Prince, 2004).

Sin embargo, para poder llevar a cabo este tipo de estrategias didácticas, se necesita completa predisposición por parte del equipo docente, así como innovación y creatividad para diseñarlas. Es fundamental que el equipo docente esté dispuesto a salir de su zona de confort y a adoptar nuevas estrategias pedagógicas que pueden, inicialmente, parecer desafiantes.

Además, es esencial contar con un apoyo institucional sólido que facilite la formación continua del profesorado en estas metodologías y proporcione los recursos necesarios. La creación de un ambiente de colaboración entre docentes, donde se compartan experiencias y buenas prácticas, también puede contribuir al éxito de esta implementación.

Finalmente, aunque se espera que las metodologías activas mejoren el rendimiento académico y la experiencia de aprendizaje de los estudiantes, será crucial llevar a cabo una evaluación continua del impacto de estas estrategias. Esto permitirá realizar ajustes y mejoras basadas en evidencia, asegurando que las prácticas educativas evolucionan de manera efectiva y responden a las necesidades cambiantes de los alumnos.

En resumen, la transición hacia metodologías activas representa un desafío, pero también una oportunidad significativa para transformar la educación y hacerla más relevante y atractiva para los estudiantes.

### **Conclusiones, limitaciones y prospección de futuro**

El análisis realizado en este trabajo destaca la importancia de adaptar el módulo de FOL para enfrentar los retos del entorno laboral dinámico y desafiante actual. La revisión de la programación existente ha permitido identificar varias deficiencias que contribuyen a la falta de interés generalizada por parte de los estudiantes, como la percepción de los contenidos como muy teóricos o irrelevantes, y la poca aplicabilidad de la teoría en el día a día.

Para abordar estos desafíos, se ha propuesto una programación didáctica de los contratos de trabajo que incorpora metodologías activas. Esta propuesta busca transformar el enfoque educativo hacia uno que sea más dinámico y participativo, promoviendo un aprendizaje significativo y relevante para los estudiantes. Las actividades diseñadas, en las que se han implementado estrategias didácticas como los análisis de noticias reales, simulacros de situaciones contractuales y las gamificaciones, tienen el potencial de hacer que los contenidos sean más atractivos y conectados con la realidad laboral que los estudiantes podrán enfrentar en un futuro.

La creatividad e innovación en el diseño de actividades son fundamentales para mantener el interés y la motivación de los estudiantes, así como la formación del profesorado para estar en constante aprendizaje acerca de las estrategias educativas y nuevos estilos de enseñanza, o de las oportunidades de las nuevas tecnologías aplicadas al aula. Por ello, se requiere de una mayor dedicación, predisposición positiva y compromiso activo por parte del equipo docente, así como una formación continua y apoyo institucional para asegurar su efectividad.

A pesar de la bibliografía a favor de las metodologías activas, aún existen docentes acostumbrados a métodos tradicionales de enseñanza que ofrecen resistencia a la aplicación

de estas nuevas metodologías. Además, los constantes cambios legislativos en materia de educación generan incertidumbre y malestar, ya que suelen requerir ajustes frecuentes en los contenidos y enfoques pedagógicos, lo que deriva en falta de estabilidad y coherencia de los programas formativos.

Sin embargo, a pesar de las limitaciones que puedan surgir, la adaptación de la programación del FOL mediante la incorporación de metodologías activas no solo tiene el potencial de mejorar el interés y el compromiso de los estudiantes, sino que también puede equiparlos mejor para su futura inserción laboral.

Este enfoque educativo, más interactivo y práctico, facilita un aprendizaje más profundo y significativo, preparando a los jóvenes para enfrentar las situaciones del mercado laboral actual con mayor conocimiento y confianza. La evaluación continua y la retroalimentación serán esenciales para ajustar y mejorar estas estrategias, asegurando que el módulo de FOL evoluciona acorde a las necesidades y expectativas de los estudiantes, así como del mercado laboral, ya que es importante recordar que los jóvenes de hoy en día, serán el talento de mañana.

### Referencias bibliográficas

Ajuntament de Barcelona. De la població por barrios. (s. f.).

[https://ajuntament.barcelona.cat/estadistica/castella/Estadistiques\\_per\\_territori/Barris/  
Poblacio\\_i\\_demografia/Poblacio/Padro\\_municipal\\_habitants](https://ajuntament.barcelona.cat/estadistica/castella/Estadistiques_per_territori/Barris/Poblacio_i_demografia/Poblacio/Padro_municipal_habitants)

Bella, B. (11 junio de 2023). Monlau, la escuela catalana que revolucionó la Formación Profesional. Vía Empresa. [https://www.viaempresa.cat/es/empresa/monlau-escuela-catalana-revoluciono-fp\\_2171181\\_102.html](https://www.viaempresa.cat/es/empresa/monlau-escuela-catalana-revoluciono-fp_2171181_102.html)

Centre d'Estudis Monlau. (S.f.). <https://www.monlau.com/>

EDUCADUA (2013). Proyecto DUALETIC dedicado al Diseño Universal para el Aprendizaje en español. <http://www.educadua.es>

Fernández, Á. s.f. PRL. <https://sites.google.com/view/alexfernandezlopez05blog/contingut>

Institut d'Estadística de Catalunya. Índex socioeconòmic Territorial. Indicadors socioeconòmics. Valors, per barris de Barcelona.  
<https://www.idescat.cat/pub/?id=ist&n=14075&geo=mun:080193>

Luelmo, M.J. (2018). Origen y desarrollo de las metodologías activas dentro del sistema educativo español. Encuentro. Revista del Departamento de Filología Moderna. Universidad Rey Juan Carlos.  
<https://erevistas.publicaciones.uah.es/ojs/index.php/encuentro/article/view/1890/1088>

Moreira, M.A. (2005). Aprendizaje significativo crítico. (*Critical meaningful learning*). Indivisa: Boletín de Estudios e Investigación. Recuperado el 13 de abril de 2024.  
[10.37382/indivisa.vi6.379](https://doi.org/10.37382/indivisa.vi6.379)

Moreira, M. A (2017). Aprendizaje significativo como un referente para la organización de la enseñanza. Archivos de Ciencias de la Educación, vol. 11, nro. 12. En Memoria Académica. Recuperado el 15 de abril de 2024.

[http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.8290/pr.8290.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.8290/pr.8290.pdf)

Prieto, M.; Herráez, P.; Álvarez, J. (2022). Formación y Orientación Laboral. Edición actualizada. Reforma laboral. Editorial MacMillan Education.

Prince, M. (2004). ¿Funciona el aprendizaje activo? (*Does active learning work?*). Journal of Engineering Education, 93(3), 223-231. Recuperado el 28 de mayo de 2024.

[https://www.academia.edu/38466404/Prince\\_2004\\_Does\\_Active\\_Learning\\_Work\\_A\\_Review\\_of\\_the\\_Research](https://www.academia.edu/38466404/Prince_2004_Does_Active_Learning_Work_A_Review_of_the_Research)

Psicorevista. (2018). Teoría del aprendizaje significativo (2022) de David Ausubel.

<https://psicorevista.com/aprendizaje/teoria-del-aprendizaje-significativo/>

Unir (6 de septiembre de 2022). ¿Qué es la innovación educativa y cómo se aplica en el aula?

<https://www.unir.net/educacion/revista/innovacion-educativa/>

### **Legislación citada**

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, de 29 de diciembre de 1978, núm. 311.

Decreto 102/2010, del 3 de agosto, de autonomía de los centros educativos. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, de 5 de agosto de 2010, núm. 5686.

Decreto 284/2011, de 1 de marzo, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional inicial. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, de 3 de marzo de 2011, núm. 5830.

Decreto 159/2015, de 14 de julio, por el cual se establece el currículum del ciclo formativo de grado medio de gestión administrativa. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, de 17 de julio de 2015, núm. 6915.

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Boletín Oficial del Estado, de 4 de mayo de 2006, núm. 106, 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. Boletín Oficial del Estado, de 30 de diciembre de 2020, núm. 340. (LOMLOE).

Ley 12/2009, de 10 de julio, de Educación que regula el sistema educativo de Cataluña. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, de 16 de julio de 2009, núm. 5422.

Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. Boletín Oficial del Estado, de 1 de abril de 2022, núm. 78.

Orden EDU/133/2023, de 26 de mayo, por la cual se establece el calendario escolar del curso 2023-2024 para los centros educativos no universitarios de Cataluña. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, de 31 de mayo de 2023, núm. 8927.

Orden EDU/1999/2010, de 13 de julio, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Medio correspondiente al título de Técnico en Gestión Administrativa.

Boletín Oficial del Estado, de 26 de julio de 2010, núm. 180.

Orden EDU/186/2021, de 23 de septiembre, de modificación de varios decretos y órdenes por los cuales se establece el currículo de los ciclos formativos de formación profesional inicial. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, de 4 de octubre de 2021, núm. 8515.

Real Decreto 1631/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Gestión Administrativa y se fijan sus enseñanzas mínimas. Boletín Oficial del Estado, de 1 de diciembre de 2009, núm. 289.

Real Decreto 1126/2010, de 10 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1631/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Gestión Administrativa y se fijan sus enseñanzas mínimas. Boletín Oficial del Estado, de 11 de septiembre de 2010, núm. 221.

Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional. Boletín Oficial del Estado, de 22 de julio de 2023, núm. 174.

## **Anexos**

1. Programación Didáctica módulo Formación y Orientación Laboral en el Centro de Estudios Monlau para el curso 2023-2024
2. Método del caso: Danone cierra la fábrica de Parets del Vallés. Actividad
3. Mapa conceptual con los términos más relevantes de la UD
4. Actividad 8. Simulación de casos.
5. Actividad 10. Cálculo del finiquito de Lucas.
6. Actividad 12. Hundir la flota.
7. Diario para medir la actitud en cada clase de la UD.

## **ANEXO I**

Programación Didáctica módulo Formación y Orientación Laboral en el Centro de Estudios

Monlau para el curso 2023-2024

**INFORMACIÓ RELATIVA AL CONTIGUT I AVALUACIÓ DE FORMACIÓ I ORIENTACIÓ LABORAL (1GEAD)**

CURS: 2023 - 2024

PROFESSOR: Titulars: DAVID GIRBAU

DURADA DEL MÒDUL: 66 HORES - UF1 NORMATIVA 33 HORES i UF2 PRL 33 HORES ( 2 HORES SETMANA X 33 SETMANES)

DILLUNS de 12:30 a 13:30	DAVID GIRBAU	UF2: Prevenció de riscos laborals (1T)
DIJOUS de 10:00 a 11:00		UF1: Incorporació al treball (2T i 3T)

**CRITERIS A AVALUAR:**

UF2	<p><i>Reconeix els elements de la prevenció de riscos a l'empresa, analitzant els factors de risc i els danys professionals</i></p> <p><i>Aplica el marc normatiu en prevenció de riscos identificant els organismes públics, els drets, els deures i les responsabilitats en relació amb la prevenció dels riscos</i></p> <p><i>Avalua els riscos derivats de l'activitat professional, analitzant les condicions de treball i els factors de risc presents en l'entorn laboral</i></p> <p><i>Participa en la planificació i la gestió de la prevenció, identificant els diferents sistemes de gestió del sector</i></p> <p><i>Aplica mesures de prevenció i protecció individual i col·lectiva, determinant les més adequades a l'activitat del sector</i></p> <p><i>Participa en l'elaboració dels plans d'emergència i evacuació analitzant les particularitats de l'entorn laboral</i></p>
UF1	<p><i>Selecciona oportunitats d'ocupació, identificant-ne les diferents possibilitats d'inserció i les alternatives d'aprenentatge al llarg de la vida.</i></p> <p><i>Aplica les estratègies del treball en equip valorant-ne l'eficàcia i l'eficiència per assolir els objectius de l'organització.</i></p> <p><i>Exerceix els drets i compleix les obligacions que es deriven de les relacions laborals, reconeixent-les en els diferents contractes de treball.</i></p> <p><i>Determina l'acció protectora del sistema de la Seguretat Social davant de les diferents contingències cobertes, identificant-ne les diferents classes de prestacions.</i></p>

**CONTINGUTS I DISTRIBUCIÓ:**

Informació sobre la distribució dels continguts del material d'estudi en les diferents TRIMESTRES:

1r. TRIMESTRE UF2	2n. TRIMESTRE UF1	3r. TRIMESTRE UF1
1. Trabajo y salud	6. El Derecho del Trabajo	11. La Seguridad Social
2. Estudio de los riesgos en la empresa	7. El contrato de trabajo	12. Representación de la empresa y negociación colectiva
3. Medidas de prevención y protección	8. La jornada laboral y el salario	13. Los equipos de trabajo
4. La gestión de la prevención	9. La nómina. Supuestos prácticos	14. Los conflictos y su resolución
5. Primeros auxilios	10. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo	15. El mercado de trabajo y la búsqueda de empleo

#### AVALUACIÓ:

- **Notes trimestrals:** Al finalitzar del primer i segon trimestre, s'emetrà una nota de la UF2 qualitativa I, S o B que reflexa l'aprofitament obtingut amb els activitats d'aquell trimestre i que és merament orientativa. Al final del 3r trimestre s'obtindrà la nota final de la UF2.

- **Nota de les unitats:** Cada UF incorpora activitats, controls (teòrics i pràctics) i graelles d'actitud que segueixen el següents %:

- Continguts → 35% nota. Procedirà dels controls tant teòrics com pràctics.
- Procediments → 50% nota. Procedirà de les activitats i exercicis avaluable.
- Actitud → 15% nota. Procedirà de les graelles d'observació de valors (participació, interès, assistència i puntualitat, ...) i de la presentació de les activitats "ESSENCIALS" de cada UF. La no presentació adient i puntual d'aquestes activitats "ESSENCIALS" implica automàticament un "0" a l'apartat d'actitud .

- **Nota final de mòdul de FOL:** Per aprovar el mòdul s'ha d'haver aprovat cadascuna de les unitats i la nota es calcularà segons la següent expressió

$$\text{Nota final}(Q_{MP11}) = 0,60 * Q_{uf1} + 0,40 * Q_{uf2}$$

#### NORMATIVA APLICABLE:

a) L'assistència a classe és imprescindible per a que l'alumne/a adquireixi els coneixements necessaris per a completar la seva formació. Per aquest motiu i per poder superar satisfactòriament cada mòdul i/o unitat formativa en convocatòria ordinària, les absències (justificades i no justificades) no podran superar el 20% del total de les hores. No obstant, l'alumne podrà aprovar en convocatòria extraordinària. Únicament es consideraran faltes justificades aquelles que ho siguin documentalment.

b) Els alumnes amb un percentatge de faltes d'assistència injustificades superior al 20%, no podran accedir a les convocatòries de recuperació trimestral i hauran de recuperar a la convocatòria extraordinària.

c) Els alumnes han de ser puntuals a l'hora d'entrada a classe i, concretament, a l'inici de la jornada escolar. Han d'incorporar-se al centre amb prou temps per començar la classe a l'hora establerta. Un retard superior als 10 minuts es computarà

**com a falta.** A efectes del percentatge d'assistència 2 retards computaran com a 1 falta.

d) Quan es realitzin sortides o activitats fora del centre, No participar a la activitat extraescolar sense causa justificada serà contemplat com a falta d'assistència.

e) L'absència a alguna prova o control avaluable (ÉS SAGRADA) haurà de justificar-se documentalment per tal de que es pugui fer en el període habilitat a tal efecte, a la convocatòria de recuperació.

f) Tots els treballs s'han de presentar en la forma, lloc i temps indicat pel professor, habitualment a la plataforma "moodle", en cas contrari es consideraran com a no presentats. Es recomana que també es tingui una còpia del treballs en el propi equip.

g) Els treballs copiats o plagiats (d'internet o d'algun company) impliquen una nota de "zero" i s'hauran de tornar a presentar degudament confeccionats. En cas de reincidència de l'alumne en aquest comportament, serà susceptible de sanció.

#### RECUPERACIONS:

- **Al llarg del 2n. Trimestre quan finalitzi la UF2**, consistirà en activitats de recuperació i/o control.
- **Al final del 3r. Trimestre quan finalitzi la UF1**, consistirà en activitats de recuperació i/o control.
- **CONVOCATÒRIA EXTRAORDINÀRIA:** En les dates estipulades per l'escola es farà una prova de suficiència per cada UF que pot incloure exàmens i/o treballs de recuperació amb prova de validació presencial.

## **ANEXO II**

Método del Caso: Danone cierra la fábrica de Parets del Vallés

INDUSTRIA

## Danone cerrará en Parets a finales de año y los trabajadores propondrán traslados a Valencia

La reindustrialización, prioritaria

GERMÁN ARANDA

BARCELONA. VIERNES, 2 DE FEBRERO DE 2024. 20:52  
ACTUALIZADO: VIERNES, 2 DE FEBRERO DE 2024. 20:55  
TIEMPO DE LECTURA: 2 MINUTOS



La **fábrica de lácteos Danone de Parets del Vallès cerrará a finales de este año, a lo sumo a principios de 2025**. Así se comunicó la empresa a los sindicatos en la reunión de este jueves, tal y como ha informado la agencia ACN y ha confirmado Pedro Gutiérrez, delegado sindical de Danone, a ON ECONOMIA.

Aunque la **prioridad es la reindustrialización de la fábrica, que emplea a 157 trabajadores** cuyo futuro es incierto, **los sindicatos ya se plantean que algunos trabajadores puedan desplazarse a la fábrica de Aldaia, en Valencia, que es justamente la que absorberá el 90% de la producción** de Parets y la única, junto a la de Tres Cantos en Madrid, que quedará en funcionamiento en España después de tres cierres en 10 años.

La empresa ya **trabaja en buscar un comprador de la planta para reindustrializarla** y poder dar cabida a parte de los trabajadores que perderán su empleo y lo hace a través de la misma empresa, LHH, que ayudó a reindustrializar la planta de Salas, en Asturias, tras el cierre de 2021.

Aquella planta **fue vendida a la empresa de quesos holandesa Royal A-Ware**, que debe empezar su actividad este mismo año incorporando a gran parte de los trabajadores que entraron en el ERE. "Si lo conseguimos allí, en una zona rural y un poco aislada, es probable que aquí, en un enclave tan bien conectado sea posible", apunta Gutiérrez desde Comisiones Obreras.

"No será una empresa de yogurts, por cómo está el sector, pero **esperamos que no sea una planta logística porque no generan puestos de trabajo**"; aporta Gutiérrez, consciente de que "es un lugar atractivo para polos logísticos por su cercanía con Francia".

## Las dos caras de la movilidad laboral

Aunque el ejemplo de reindustrialización de Salas da esperanza a **los trabajadores de Danone de cara a que una nueva fábrica pueda absorber a los empleados que entren en el ERE** y esta opción cuenta con el respaldo del Govern y de la propia empresa, los trabajadores también manejan la opción de que parte de los despedidos puedan desplazarse a Valencia. Tras el cierre de la planta de Sevilla, en 2013, alrededor de una veintena de trabajadores de Danone se fueron a las de Madrid y Valencia.

Pero esta no es una opción fácil. "Primero **habrá que ver si hay trabajadores que quieren irse a Valencia**". Y, luego, puede ser un proceso difícil. "Hay muchas variables familiares, de cargas, de hipotecas, de qué trabaja tu pareja, de arraigo con el territorio...En Sevilla recuerdo que algunos se marcharon llorando", relata Gutiérrez. "Para alguien más joven y sin cargas, puede suponer una oportunidad", matiza.

**El cierre de la planta de Parets, que tiene 43 años de antigüedad es el tercero en diez años después de Salas, con 150 trabajadores en 2021 y Sevilla con 85 en 2013 en Danone**, inmerso en un proceso de relocalización para producir lo mismo con menos personal. El informe técnico presentado a los trabajadores durante las reuniones mantenidas esta semana no convenció a los delegados sindicales. "No hay una motivación económica real", dicen fuentes sindicales.

**Danone tiene 2.000 empleados en España y ya tan solo unos 450 trabajan en sus fábricas**. En plena pandemia, la empresa bautizó como Local First un proceso de recortes y concentración de producción que debía afectar a entre 1.500 y 2.000 personas, entre ellos alrededor de 500 en la sede central de la compañía, en París.

Aunque **Danone ha reducido sus ventas en unidades, lo han venido compensando con subidas de precios**, si bien en el yogur clásico, que se produce en Tres Cantos, tiene éxito la estrategia de venderlo por un euro, precio que puede competir con las marcas blancas.

En 2022, **Danone España facturó 842,97 millones con un aumento de las ventas del 9,6% respecto a los 768,88 millones** del año anterior. Sus beneficios, en cambio, caían un 36,8% hasta los 17 millones.

En el global de la empresa, Danone obtuvo un beneficio de 959 millones, un 50,2% menos que el año anterior, con una facturación de más de 27.000 millones de euros, en un ejercicio aún muy marcado por la inflación y la subida de los costes de producción. En los primeros meses de 2023, mejoró su facturación en todas las regiones y también sus previsiones de cara al cierre del año.

Creada en Barcelona en 1919 por el griego Isaac Carasso, **Danone nació para dar respuesta a problemas intestinales de los niños**, después de que la investigación en fermentos lácticos liderada por el director del Instituto Pasteur Ilya Mechnikov. Diez años después de su fundación, Danone y su fundador se mudaron a Francia, desde donde se convirtieron en un gigante mundial de los lácteos.

<b>MÓDULO</b>	FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL
<b>UNIDAD DIDÁCTICA</b>	Modificación, suspensión y extinción del contrato laboral
<b>Nombre Alumno/a</b>	

### SESIÓN 1. ACTIVIDAD 2. Lectura y reflexión de la noticia.

Después de haber leído la noticia de la fábrica de Danone España ubicada en Parets del Vallés, completa el siguiente formulario.

- Trabajo individual

#### INSTRUCCIONES:

- 1- Lee bien las instrucciones y la noticia.
- 2- **Subraya las palabras que desconozcas.**
- 3- **Lee bien las cuestiones que se plantean a continuación y contéstalas detenidamente.**

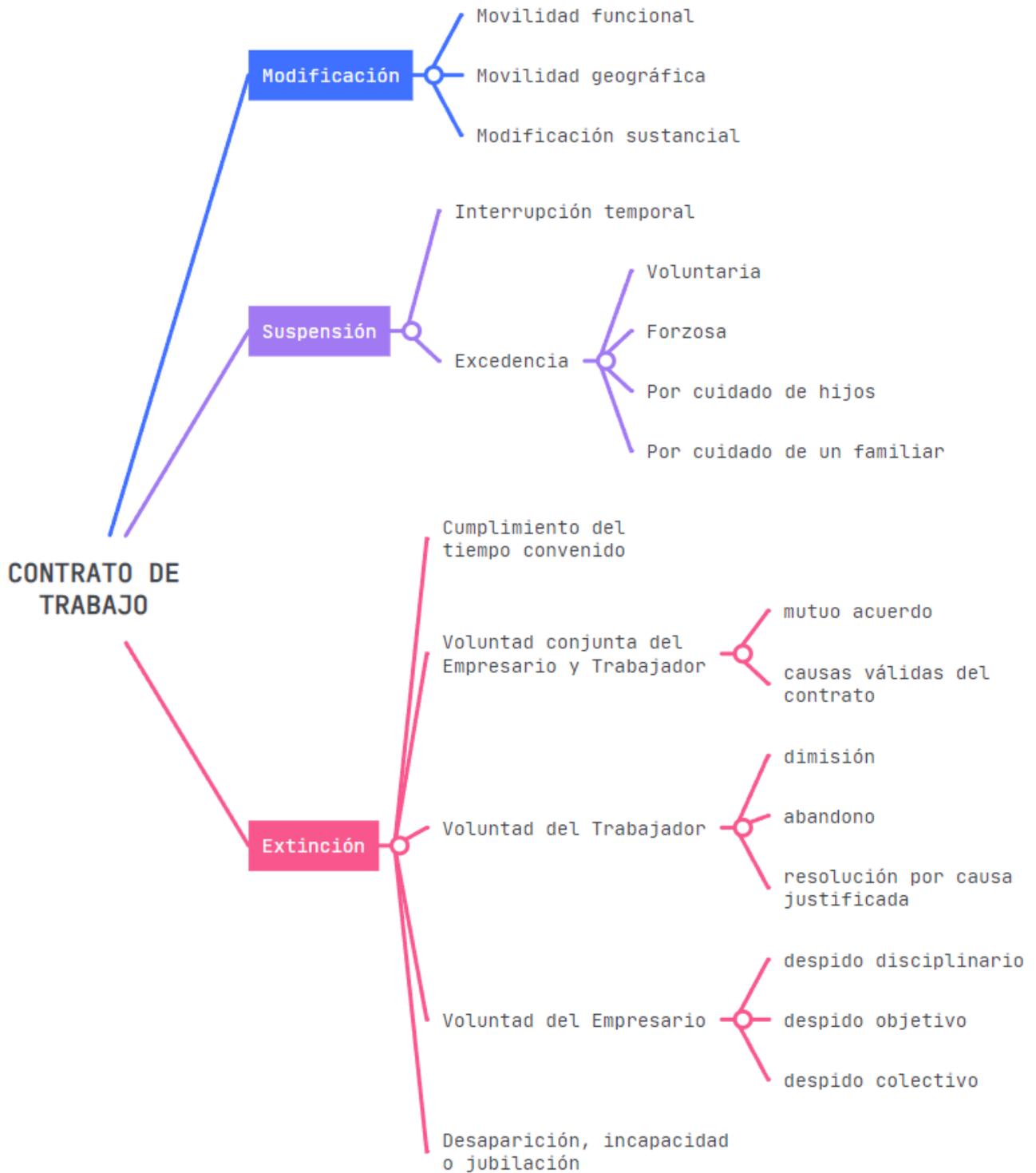
#### PREGUNTAS A CONTESTAR:

- 1) Breve resumen de la noticia, incluyendo los siguientes puntos:
  - Motivos principales por los cuales se ha llegado a esta situación
  - Qué soluciones plantea Danone
- 2) Selecciona la opción correcta:
  - La extinción del contrato es por decisión de:
    - a. La empresa
    - b. El empleado
    - c. Causas externas
  - El tipo de modificación de contrato que se contempla es:
    - a. Funcional
    - b. Geográfica
    - c. Sustancial de las condiciones de trabajo
- 3) ¿Cuál crees que es la mejor solución? ¿Por qué?
- 4) ¿Qué consecuencias (económicas, sociales, culturales) puede tener esta situación para los diferentes agentes implicados?
  - Los empleados afectados
  - La ciudad de Parets del Vallés
  - Danone España

**EVALUACIÓN:** Rúbrica.

### **ANEXO III**

Mapa conceptual con los términos más relevantes de la UD



## **ANEXO IV**

Actividad 8. Simulación de casos.

<b>MÓDULO</b>	FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL
<b>UNIDAD DIDÁCTICA</b>	Modificación, suspensión y extinción del contrato laboral
<b>Nombre Alumno/a</b>	

### SESIÓN 3. ACTIVIDAD 8. Simulación de casos

Teniendo en cuenta el mapa conceptual que acabamos de ver con los diferentes tipos de modificación, suspensión y extinción de un contrato laboral, debéis analizar cada uno de los casos y determinar qué tipo de hecho ha sucedido.

- Trabajo en grupos de 4 estudiantes.

#### INSTRUCCIONES:

- 1- **Leed** bien las instrucciones y cada uno de los casos.
- 2- **Se añada** un ejemplo para que sepáis que tenéis que hacer.
- 3- **Identificad qué hecho ha ocurrido** (modificación, suspensión o extinción) y **por qué motivo**.
- 4- **Añadid** cuáles son los desenlaces posibles (siguiendo la normativa).

#### RECURSOS:

- Mapa conceptual en el Moodle
- Estatuto de los Trabajadores (ET)

#### EJEMPLO:

<b>EJEMPLO</b>
<b>Situación</b>
Ana trabaja como secretaria en una empresa de marketing. Debido a una reestructuración interna, la empresa le solicita que asuma temporalmente las funciones de asistente de ventas, argumentando que sus habilidades pueden ser útiles en el departamento de ventas. Ana está preocupada porque no tiene experiencia en ventas y teme que esto afecte su desempeño.
<b>Análisis del hecho</b>
Respuesta: Se trata de una modificación del contrato laboral por movilidad funcional.
<b>Resolución</b>
Respuesta: Existen las siguientes situaciones: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si están dentro del mismo grupo profesional, Ana debe aceptar el cambio.</li> <li>- Si son funciones inferiores, debe estar justificado y por tiempo imprescindible, pero Ana debe aceptar y mantiene su sueldo de origen.</li> <li>- Si son funciones superiores, se realiza durante un tiempo determinado puede reclamar el ascenso, y cobrará el salario del grupo profesional superior.</li> <li>- Cuando se sobrepasen los supuestos anteriores, se realizará un acuerdo preciso.</li> </ul>

<b>MÓDULO</b>	FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL
<b>UNIDAD DIDÁCTICA</b>	Modificación, suspensión y extinción del contrato laboral
<b>Nombre Alumno/a</b>	

**EVALUACIÓN:** Rúbrica.

**CASOS A SOLVENTAR:**

<b>CASO 1. CARLOS</b>
<b>Situación</b>
Carlos trabaja en una sucursal de una cadena de supermercados en Barcelona. La empresa le notifica que será trasladado a la sucursal de Madrid debido a necesidades organizativas durante más de 12 meses. Carlos tiene una familia establecida en Barcelona y no desea mudarse.
<b>Análisis del hecho</b>
<b>Resolución</b>

<b>CASO 2. MARÍA</b>
<b>Situación</b>
La empresa donde trabaja María ha decidido cambiar su jornada laboral de turno diurno a turno nocturno para mejorar la producción. María no está de acuerdo con este cambio porque tiene responsabilidades familiares que le impiden trabajar de noche.
<b>Análisis del hecho</b>
<b>Resolución</b>

<b>MÓDULO</b>	FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL
<b>UNIDAD DIDÁCTICA</b>	Modificación, suspensión y extinción del contrato laboral
<b>Nombre Alumno/a</b>	

### CASO 3. PEDRO

#### Situación

Pedro trabaja en una fábrica de automóviles que ha decidido suspender temporalmente la producción debido a una crisis económica. La empresa propone una suspensión temporal de los contratos de trabajo durante seis meses.

#### Análisis del hecho

#### Resolución

### CASO 4. LAURA

#### Situación

Laura desea solicitar una excedencia voluntaria de un año para realizar un viaje de estudios al extranjero. Ella quiere saber si tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo después de la excedencia.

#### Análisis del hecho

#### Resolución

<b>MÓDULO</b>	FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL
<b>UNIDAD DIDÁCTICA</b>	Modificación, suspensión y extinción del contrato laboral
<b>Nombre Alumno/a</b>	

### **CASO 5. DAVID**

#### **Situación**

El contrato de David, un trabajador temporal, está próximo a finalizar según el plazo acordado. Él desea saber si tiene derecho a alguna compensación o preferencia para futuras contrataciones.

#### **Análisis del hecho**

#### **Resolución**

### **CASO 6. ROSA**

#### **Situación**

Rosa decide renunciar a su trabajo para aceptar una oferta de empleo en otra empresa. Ella quiere asegurarse de que su renuncia sea manejada correctamente y conocer sus derechos respecto a la liquidación y otros beneficios.

#### **Análisis del hecho**

#### **Resolución**

<b>MÓDULO</b>	FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL
<b>UNIDAD DIDÁCTICA</b>	Modificación, suspensión y extinción del contrato laboral
<b>Nombre Alumno/a</b>	

### **CASO 7. MIGUEL**

#### **Situación**

Miguel es despedido por su empresa debido a presuntas faltas graves de conducta, que en ningún momento le han comunicado con anterioridad. Él cree que el despido es injusto y desea impugnarlo.

#### **Análisis del hecho**

#### **Resolución**

### **CASO 8. MARTA**

#### **Situación**

Marta es despedida por razones objetivas, como la disminución persistente del nivel de ingresos de la empresa. Ella quiere saber si tiene derecho a alguna indemnización y cómo puede impugnar el despido si lo considera injusto.

#### **Análisis del hecho**

#### **Resolución**

## **ANEXO V**

Actividad 10. Cálculo del finiquito de Lucas.

<b>MÓDULO</b>	FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL
<b>UNIDAD DIDÁCTICA</b>	Modificación, suspensión y extinción del contrato laboral
<b>Nombre Alumno/a</b>	

#### SESIÓN 4. ACTIVIDAD 10. Cálculo de un finiquito.

A partir de la explicación realizada en clase e incluyendo todos los elementos, calcula el finiquito que obtendrá el siguiente trabajador.

- Trabajo individual.

#### INSTRUCCIONES:

- 1- Lee el enunciado.
- 2- **Calcula** cada uno de los elementos del finiquito.
- 3- **Comprueba si en la calculadora online** obtienes el mismo resultado.

#### RECURSOS:

- Calculadora online: <https://dudaslegislativas.com/calculadora-finiquito/>

#### ENUNCIADO:

Lucas decide rescindir su contrato de trabajo en la empresa donde trabaja, MUEBLES S.A. Ha dado el preaviso legal.

Tiene un contrato indefinido ordinario, grupo profesional de oficial administrativo (grupo de cotización 5), y percibe mensualmente:

<b>Salario Base</b>	1.200€/mes
<b>Bonus Antigüedad</b>	120€/mes
<b>Retención IRPF</b>	10%
<b>Seguridad Social y otros conceptos</b>	6,35%

Tiene dos pagas extras, que devengan semestralmente y las cobra en las siguientes fechas: una el 30 de junio y la otra, el 31 de diciembre.

La fecha de alta en la empresa fue el 31/05/2017.

La fecha de la baja voluntaria (último día de trabajo) es el 30/06/2022.

**EVALUACIÓN:** Autoevaluación.

## **ANEXO VI**

Actividad 12. Hundir la flota.

## **SESIÓN 5. ACTIVIDAD 12. HUNDIR LA FLOTA. INSTRUCCIONES PARA LA DOCENTE.**

La presente actividad es un juego analógico que fusiona aprendizaje y diversión: la simulación del juego Hundir la Flota en el aula. Esta actividad se usará para consolidar los contenidos de la UD de modificación, suspensión y extinción de un contrato laboral, aunque es aplicable a cualquier otra UD.

La motivación de los participantes viene determinada por la recompensa (un punto extra en la UD). Para ello, deben responder correctamente a las preguntas, y así podrán atacar los barcos del equipo contrincante que, a su vez, esto permite ir hundiendo la flota y ser el equipo ganador. Las reglas y funcionamiento se detallarán a continuación para un mayor entendimiento del juego aplicado en el aula.

Es importante que, el día previo a esta sesión, el alumnado haya preparado una batería de preguntas con la respuesta correcta. Asimismo, la profesora también deberá tener preparadas cuestiones extras.

**OBJETIVO DEL JUEGO:** el equipo que consiga antes hundir la flota del otro equipo, será el equipo ganador.

### **MATERIALES Y OTROS RECURSOS:**

- Un tablero para cada equipo (DIN-A4), ambos impresos en papel
- Proyector para mostrar en la pizarra los tableros en blanco
- Rotulador de pizarra
- Rotuladores o bolígrafos
- Temporizador: puede ser analógico o digital
- Batería de preguntas

Los tableros que se entregarán a los equipos donde deben marcar sus propias flotas serán idénticos a los que se proyectarán en la pizarra. La única diferencia entre ambos

será el color (dependiendo del equipo al que pertenezca) y el tamaño de este.

**Equipo rojo:**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A										
B										
C										
D										
E										
F										
G										
H										
I										
J										

**Equipo azul:**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A										
B										
C										
D										
E										
F										
G										
H										
I										
J										

## **FUNCIONAMIENTO Y NORMATIVA:**

El funcionamiento es muy similar al juego tradicional de “Hundir la flota” aunque se han realizado algunas adaptaciones para fomentar la participación activa entre todo el alumnado y aprovechar la actividad para la adquisición y consolidación de conocimientos.

El funcionamiento de esta actividad es el siguiente:

- En primer lugar, dividiremos el grupo en dos equipos. Cada equipo deberá ponerse de acuerdo para elegir a dos portavoces, que serán los que liderarán y comunicarán las decisiones estratégicas.
- Cada uno de los equipos se reunirá y anotará, en el tablero de su color, la ubicación de su flota. Este tablero será custodiado por el portavoz y no deberá mostrarse al otro equipo ya que contiene la localización de sus barcos.
- Por otra parte, en la pizarra, se proyectarán los dos tableros en blanco (uno rojo y otro azul, correspondiente cada uno a cada equipo) para que todo el mundo tenga



La normativa del juego es la siguiente:

- El equipo que consiga hundir toda la flota del otro equipo y más rápido es el equipo ganador.
- El docente hará una pregunta relacionada con el temario al equipo azul. Si aciertan, podrán decidir qué posición del equipo contrincante quieren atacar.
- Para atacar, uno de los líderes del grupo comunicará en voz alta la posición que desean atacar (por ejemplo, A1) y el portavoz del equipo atacado, se dirigirá a la pizarra y marcará en el tablero de su color la posición atacada. En caso de que en esa celda haya algún compañero suyo, anotará en la casilla el nombre del compañero/a atacado; en caso de que en esa celda haya agua, marcará una cruz.
- En caso de que el equipo azul no acierte la pregunta, no podrá atacar al otro equipo y ésta rebotará al equipo contrario, quien tendrá la oportunidad de contestar de rebote a esa cuestión. En caso de que el otro equipo también falle, el docente tocará una posición de los barcos en cada uno de los equipos.
- Cada pregunta se realizará por primera vez al grupo, e independientemente de los rebotes, los turnos se mantendrán, por lo que, si en el primer ejemplo, el equipo azul falla y el equipo rojo tiene la pregunta de rebote, la siguiente pregunta se empezará con el equipo rojo, por lo que este equipo tendrá doble oportunidad.
- El tiempo por equipo para contestar a cada pregunta es de 30 segundos, y en el caso del rebote, de 15 segundos.

## **ANEXO VII**

Diario para medir la actitud en cada clase de la UD.

## DIARIO PARA MEDIR LA ACTITUD EN CADA CLASE DE LA UD

### INSTRUCCIONES PARA LA DOCENTE

A partir de la rúbrica diseñada para medir la actitud del alumnado en cada una de las clases, con el que se va a establecer el 15% de la nota, se deberán evaluar los siguientes ítems: participación activa, colaboración y trabajo en equipo, interés y motivación, respeto y responsabilidad.

Para ello, durante el transcurso de cada actividad, la docente irá anotando en el siguiente diario la actitud de cada alumno o alumna.

<b>Día</b>	<b>Actividad</b>	<b>Alumno/a</b>	<b>Comentario</b>

Gracias a estas anotaciones, la docente podrá obtener los comentarios para posteriormente evaluar la actitud a cada estudiante.