

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

EL DISEÑO DE LA PROGRAMACIÓN DOCENTE EN FOL: UNA PROPUESTA DE MEJORA Y DESARROLLO DE UNA UNIDAD DIDÁCTICA

Presentado por:

VICENTE MARTÍN DE DIOS

Dirigido por:

BEGOÑA SÁNCHEZ GONZÁLEZ

CURSO ACADÉMICO

2022/2023

RESUMEN

El presente Trabajo de Fin de Máster está centrado en el estudio y desarrollo de la programación didáctica del módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) impartido durante la etapa educativa de la Formación Profesional. Con este objetivo, se analiza y somete a revisión crítica una programación didáctica específica diseñada para el módulo de FOL impartido en el Ciclo Formativo de Grado Superior de Desarrollo de Aplicaciones Web en el centro Colegio Calasanz de Salamanca, al mismo tiempo que se ofrece paralelamente una propuesta de mejora alternativa de la programación. Adicionalmente se incluye el desarrollo de la Unidad Didáctica sobre búsqueda activa de empleo.

Palabras clave: transversalidad, metodologías activas, Formación y Orientación Laboral.

ABSTRACT

This Master's Thesis is focused on the study and development of the educational programming of the module of Vocational Training and Guidance taught during Vocational Training educational stage. With this purpose, a specific didactic programme designed for the Vocational Training and Guidance module taught in the Higher Level Training Cycle in Web Applications Development at the Salamanca Calasanz School is analysed and subjected to critical review. At the same time an alternative proposal is offered for an improvement of the programme. Finally, the development of the active employment search Didactic Unit is included.

Key words: transversality, education, active methodologies, Vocational Training and Guidance

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. Introducción.....	1
2. Marco normativo estatal y autonómico.....	4
2.1.Introducción al marco normativo.....	4
2.2.Marco normativo estatal.....	5
2.3.Marco normativo autonómico.....	8
3. Contextualización del centro educativo.....	9
3.1.Contextualización del centro.....	9
3.1.1. Información básica e historia del centro.....	9
3.1.2. Servicios, instalaciones y actividades extraescolares del centro.....	10
3.2.Contextualización del alumnado.....	11
4. Análisis crítico y propuesta de mejora de la programación didáctica.....	14
4.1.Secuencia de los contenidos, competencias, objetivos y criterios de evaluación.....	14
4.1.1. Los contenidos.....	14
4.1.2. Las competencias.....	22
4.1.3. Los objetivos.....	24
4.1.4. Los criterios de evaluación.....	26
4.2.Actividades TIC.....	26
4.2.1. Introducción a las TIC y revisión de la programación aportada.....	26
4.2.2. Propuesta de actividades TIC.....	27
4.3.Metodologías activas y metodologías de evaluación.....	31

4.3.1. Revisión de la programación aportada.....	31
4.3.2. Explicación y propuesta de metodologías activas de enseñanza.....	34
4.3.3. Explicación y propuesta de metodologías de evaluación.....	42
4.4.Propuestas de innovación educativa.....	47
4.5.Desarrollo de valores.....	59
4.5.1. Desarrollo de valores relativos a equidad y diversidad.....	59
4.5.2. Desarrollo de valores éticos.....	61
4.6.Desarrollo de la unidad didáctica.....	63
Anexo I. Programación aportada.....	81
Anexo II. Vías de acceso a ciclo formativo de grado superior.....	103
Anexo III. Contenidos de la programación didáctica.....	104
Anexo IV. Competencias y objetivos	109
Anexo V. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación.....	112
Anexo VI. Posibilidad de proyectos de investigación educativa.....	117
Bibliografía.....	119

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	15
Tabla 2.....	20
Tabla 3.....	34
Tabla 4.....	50
Tabla 5.....	51
Tabla 6.....	52
Tabla 7.....	53
Tabla 8.....	55
Tabla 9.....	56
Tabla 10.....	57
Tabla 11.....	58
Tabla 12.....	63
Tabla A.V.....	112

1. INTRODUCCIÓN

A) JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo se enmarca dentro del desarrollo de las prácticas de profesorado en el centro Colegio Calasanz de Salamanca. La modalidad de TFM que ha sido seleccionada consiste en el estudio y análisis crítico de una programación didáctica aportada por el centro y complementariamente a dicho análisis el desarrollo propio de una unidad didáctica. Sobre esta elección procederemos a efectuar una breve justificación a continuación.

Si bien la impartición de las clases es un elemento fundamental de la docencia, no es, sin embargo, un elemento único, sino que viene acompañado de otros elementos relevantes como el proceso de tutoría y orientación a los alumnos, el análisis de la clase como conjunto y de la situación de convivencia del alumnado dentro de ella, la determinación y concreción del calendario escolar, la gestión y organización de los recursos didácticos, etc.

Experimentar y conocer en la práctica cada uno de estos elementos individualmente es una parte esencial para la formación en la profesión docente. Pero no menos importante es adquirir conocimiento y dominio también en lo que respecta a su plasmación teórica que sirve de base para su posterior implementación práctica. Es aquí donde entra en juego la programación didáctica.

La programación didáctica se concibe para ser el instrumento pedagógico que integra, sistematiza, organiza e interrelaciona todos los elementos del currículo para planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Así, la programación didáctica se constituye como el documento central que sirve de guía para el desarrollo de la labor docente específica en la impartición de una asignatura o módulo concretos (en función de si se trata de ESO y Bachillerato o de Formación Profesional) dentro de un curso concreto del circuito académico.

La programación, por tanto, cumple una serie de funciones esenciales (Gisbert y Blas, 2013): 1. Contribuye a la eliminación del factor del azar (que no de la improvisación adaptativa en un sentido positivo). 2. Sistematiza y ordena el proceso de enseñanza-aprendizaje y 3. Permite adaptar el trabajo pedagógico a las características culturales y ambientales del contexto.

Especialmente con relación a esta última, un elemento fundamental de la programación didáctica, por consiguiente, ha de ser la especificidad. No hay una programación didáctica general adecuada, sino que la programación didáctica debe adecuarse a los objetivos que se persiguen en función de las especificidades de la materia, la etapa educativa y el contexto sociocultural escolar, así como a los presupuestos pedagógicos que adopta el docente en su labor.

Esto último implica que habrá innumerables programaciones didácticas de la misma asignatura o módulo que, si bien tendrán partes que sean constituyentes de un denominador común, en otros apartados serán completamente divergentes en función de los conocimientos y concepción y visión pedagógicas del docente que las haya diseñado.

B) OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El objetivo principal del presente trabajo es el estudio del instrumento de la programación didáctica. No se pretende, no obstante, estudiar la programación didáctica en general, sino que concretamente se pretende profundizar en el conocimiento de la programación didáctica diseñada para la impartición del módulo de Formación y Orientación Laboral (en adelante, “**FOL**”) dentro de la etapa educativa de la Formación Profesional. Tanto el módulo como la etapa educativa presentan especificidades relevantes a efectos pedagógicos que deberán ser tenidas en cuenta en el análisis y que serán tratadas posteriormente en el presente trabajo.

La metodología seleccionada para ello es una metodología de corte práctico. Se afirma que es de corte práctico porque no se va a limitar a un estudio teórico en abstracto de la programación didáctica como concepto y de sus componentes.

El enfoque será el análisis crítico de una programación didáctica de FOL existente. Esta programación ha sido aportada por el Colegio Calasanz de Salamanca y pertenece al módulo de FOL del ciclo formativo superior de desarrollo de aplicaciones web.

Así, se procederá a diseccionar los distintos apartados de dicha programación y a someterlos a una revisión crítica señalando posibles deficiencias o puntos de mejora. El objetivo último consistirá en proponer una alternativa didáctica para todas aquellas áreas que desde un punto de vista técnico y pedagógico se consideren susceptibles de mejora o al menos de plantearse desde otro enfoque que las complete o complemente.

Esta revisión abordará todos los aspectos de la programación y no se limitará a apartados específicos de la misma. Será integral y tratará la programación como una unidad que debe verificar las condiciones de completitud y coherencia y no como compartimentos estancos que carezcan de interrelación y de coherencia como conjunto.

Por último, se desarrollará una de las unidades didácticas que conforman la estructura alternativa propuesta para la programación con el objeto de que sirva como ejemplo de desarrollo pormenorizado y se pueda apreciar la plasmación en detalle de la programación didáctica, dado que la unidad didáctica es el elemento unitario básico de la programación a partir del cual configurar los contenidos en diferentes unidades temáticas en las que se subdivide el módulo de FOL.

La unidad didáctica, a través de esta subdivisión temática, permite la concreción de los contenidos siguiendo los principios generales establecidos en otros apartados de la programación didáctica, por eso, el desarrollo de una unidad didáctica es realmente útil en tanto en cuanto permite contrastar si los diferentes elementos pedagógicos

considerados en la programación quedan verdaderamente reflejados y concretizados en los contenidos específicos del módulo.

Así, por ejemplo, según Pilar Vivó, programar se define como el conjunto de unidades didácticas ordenadas y secuenciadas respecto de una asignatura de una etapa educativa; entendiendo una unidad didáctica como un conjunto coherente de trabajo que comparte unos principios comunes (Vivó, 2006).

2. MARCO NORMATIVO ESTATAL Y AUTONÓMICO

2.1. INTRODUCCIÓN AL MARCO NORMATIVO

La programación didáctica no se origina en un vacío como punto de partida, no es una *creatio ex nihilo*, sino que está inserta en un contexto normativo y regulada por una determinada legislación que configura y delimita su estructura tanto en su dimensión formal como sustancial.

Así, de conformidad con lo anterior, a la hora de analizar o elaborar una programación didáctica resulta indispensable como requisito previo tener en cuenta el marco normativo específico en el que esta se halla inserta tanto a nivel estatal como a nivel autonómico dado que será este marco el que condicionará y determinará gran parte de su contenido. Todo el contenido de la programación deberá ajustarse a la normativa que le sea de aplicación, que introducirá tanto limitaciones como inclusiones de carácter imperativo.

Cabe recordar que este trabajo se enmarca dentro de la etapa educativa de la formación profesional, ya que es en esta en la que se imparte el módulo de FOL. Pues bien, el marco normativo aplicable a la programación didáctica a analizar, y por extensión también a la unidad didáctica a desarrollar, dependerá esencialmente del ciclo formativo específico que se haya seleccionado.

Para este caso, el ciclo formativo en el que se han desarrollado las prácticas escolares y en el que se encuadra este trabajo es el título de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web.

Se trata de un ciclo de grado superior que como todo ciclo de esta categoría exige una serie de requisitos para su acceso directo, aunque alternativamente de no cumplirlos también se puede acceder al mismo mediante la realización de una prueba específica. Estos requisitos y procedimientos de acceso obviamente también se hallan regulados por la legislación (los mismos serán especificados más adelante en apartados posteriores).

2.2. MARCO NORMATIVO ESTATAL

A nivel estatal, la legislación que regula el título de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web se halla dispersa en diversas normas que van de mayor generalidad a mayor especificidad.

La primera ley que debe ser mencionada es la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, la cual actúa como ley marco y que ha sido modificada recientemente 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 (en adelante, la “**LOMLOE**”). Esta ley dispone en su artículo 39.6 que el Gobierno, previa consulta a las Comunidades Autónomas, establecerá las titulaciones correspondientes a los estudios de formación profesional, así como los aspectos básicos del currículo de cada una de ellas.

Tras esta y en cumplimiento del mandato legal previamente señalado incorporado en la Ley Orgánica 2/2006, nos encontramos con la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, ley que ha entrado en vigor recientemente el 21 de abril de 2022 derogando la anterior ley que regulaba la formación profesional que era la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Como se ha señalado, la Ley Orgánica 3/2022 cumple con el mandato legal recogido en la Ley Orgánica 2/2006. De hecho, en su artículo 1 establece que la ley tiene por objeto la constitución y ordenación de un sistema único e integrado de formación profesional.

La nueva Ley Orgánica 3/2022 constituye un salto importante con respecto a la regulación anterior. Uno de los principales avances mencionado en el preámbulo de la propia Ley es que clarifica el complejo sistema de la formación profesional, incorporando las definiciones de los elementos del sistema, aportando comprensión, transparencia y claridad al texto normativo para su precisión y mayor seguridad jurídica

Además, esta nueva Ley introduce principios del Sistema de Formación Profesional novedosos vinculados a su transformación, entre los que cabe destacar los de flexibilidad, modularidad, diseño y accesibilidad universal, permeabilidad con otras formaciones, corresponsabilidad pública-privada, vinculación entre centros y empresas, participación, evitación de estereotipos profesionales, innovación, investigación aplicada, emprendimiento, evaluación y calidad del sistema, e internacionalización.

Otra novedad relevante es que se vincula la formación profesional, tanto a los derechos individuales y sociales recogidos en la Constitución Española, en el Pilar Europeo de los derechos sociales, y en la Carta Social Europea.

Aumentando el grado de especificidad de la normativa se llega hasta el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

La formación profesional del sistema educativo comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales. Estos ciclos formativos serán de grado medio y de grado superior y estarán referidos al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

El Real Decreto 1147/2011 recoge la ordenación y la organización de las enseñanzas de la formación profesional en el Capítulo 1 de su Título 1, dividiendo las enseñanzas de la formación profesional del sistema educativo en módulos profesionales específicos de los programas de cualificación profesional inicial, ciclos formativos de grado medio, ciclos formativos de grado superior y, por último, cursos de especialización (Artículo 4).

Por último, en el mayor grado de especificidad posible a nivel estatal, desarrollando el título que aquí atañe, se encuentra el Real Decreto 686/2010, de 20 de mayo, por el que se establece el título de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web.

Este Real Decreto tiene por objeto el establecimiento de este título con carácter oficial y con validez en todo el territorio nacional, así como la determinación de sus correspondientes enseñanzas mínimas.

Así, en el capítulo 2 del Real Decreto 686/2010 se encuentran regulados aspectos fundamentales como la identificación del título (denominación, nivel, duración, familia profesional, referente europeo), la competencia general del título (artículo 4) y las competencias profesionales, personales y sociales (artículo 5), entre otros.

Asimismo, en el capítulo 3 se hallan desarrollados los objetivos generales del ciclo formativo (artículo 9), así como listados los distintos módulos profesionales que integran el mismo, entre los cuales se encuentra el módulo de Formación y orientación laboral con número de referencia 0617.

Establece el artículo 10.2 una cláusula típica de jerarquía normativa por la que se establece que las Administraciones educativas establecerán los currículos correspondientes respetando lo establecido en el Real Decreto. Es decir, se delega el desarrollo normativo del Real Decreto, que se implementará a nivel autonómico, a las administraciones educativas correspondientes, que serán las administraciones

autonómicas y se impone a estas la obligación de atenerse a los contenidos mínimos establecidos a nivel estatal a la hora de ejercitar dicho desarrollo.

2.3. MARCO NORMATIVO AUTONÓMICO

El caso particular objeto de estudio es para la comunidad autónoma de Castilla y León ya que el Colegio Calasanz pertenece a la provincia de Salamanca. Así, en su potestad de desarrollo normativo del Real Decreto 686/2010 establecida por este mismo, la Consejería de Educación de Castilla y León promulgó el Decreto 43/2011, de 14 de julio, por el que se establece el currículo de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web en la comunidad de Castilla y León (en adelante, el “**Decreto 43/2011**”)

Este Decreto, como su propio nombre indica, establece el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web para la comunidad de Castilla y León. Se trata, por tanto, del mayor grado de especificidad alcanzable dentro de la regulación normativa del título. En él se hallan todos los detalles y desarrollos a tener en cuenta a la hora de elaborar la programación didáctica y que conforman su estructura.

El Decreto 43/2011, tal y como se indica, se construye sobre lo establecido por el Real Decreto 686/2010, es decir, que partiendo de su contenido, o bien lo amplía y desarrolla en ciertos casos o en otros sencillamente lo mantiene invariable.

De nuevo, como en el Real Decreto 686/2010, se identifican apartados que conforman la estructura fundamental de la programación didáctica, como son los objetivos generales (artículo 4), los principios metodológicos generales (artículo 5), los módulos profesionales que componen el ciclo formativo (artículo 6), entre los cuales se encuentra el módulo de FOL con código de referencia 0617, como ya se ha señalado anteriormente.

La inserción novedosa que se puede encontrar en el Decreto 43/2011 se localiza en el artículo 7 y es coherente con su propósito de concreción y desarrollo en mayor grado de detalle. Así, el artículo 7 versa sobre los objetivos, contenidos, duración y orientaciones pedagógicas de cada módulo profesional.

Dichos contenidos, duración y orientaciones pedagógicas y metodológicas de los módulos se desarrollan en el Anexo II del mencionado Decreto. Los específicos de FOL serán tratados más adelante a la hora de analizar y revisar la programación didáctica concreta que ha sido aportada desde el Colegio Calasanz.

3. CONTEXTUALIZACIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO

3.1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL CENTRO

3.1.1. Información básica e historia del centro

El Colegio Calasanz de Salamanca (en adelante, el “*Colegio Calasanz*” o el “*centro*”) se encuentra ubicado en el Paseo Canalejas cerca del centro de la ciudad de Salamanca. Se trata de un centro bilingüe y concertado.

Uno de los rasgos distintivos del Colegio Calasanz es que es un centro de carácter religioso, concretamente se trata de un centro católico. Este constituye un rasgo central de su identidad puesto que determina su misión y valores y los principios fundamentales sobre los que orienta su actividad educativa, por lo que en última instancia este rasgo condiciona todo su proyecto educativo.

El centro pertenece a las Escuelas Pías, orden religiosa que fue fundada como institución en el siglo XVI por el sacerdote y pedagogo San José de Calasanz. En la actualidad hay un colegio escolapio prácticamente en todas las principales ciudades de España. El lema bajo el que resumen su ideario pedagógico es “Piedad y letras” en referencia a conjugar fe cristiana y cultura en la formación de sus alumnos.

El Colegio Calasanz es uno más de entre todos los centros que integran la red de escuelas fundadas y gestionadas por esta orden distribuidas a nivel nacional e internacional.

La oferta educativa del centro se extiende a lo largo de todo el espectro del circuito educativo ordinario, abarcando desde la etapa más inicial, infantil, hasta la etapa final previa al acceso a la universidad en España, el bachillerato. En la actualidad recientemente ha incluido también una opción perteneciente a la etapa educativa de la Formación Profesional, optando por diversificar y ampliar su mencionada oferta educativa tradicionalmente centrada en el circuito académico ordinario.

El Colegio Calasanz de Salamanca fue fundado e inició su actividad en el año 1956 por lo que se trata de un centro con larga experiencia en la gestión educativa. El centro ha logrado progresivamente desde su fundación obtener una gran reputación dentro de la ciudad, por lo que existe una alta demanda para la matriculación de alumnos.

Es considerado como uno de los mejores centros de la ciudad dada la calidad de su servicio educativo así como la calidad y variedad de servicios e instalaciones. Es, de hecho, de entre los colegios de la ciudad, el más votado de entre los usuarios del buscador web *micole*, posicionándose en el número 1 dentro del ranking de 2022 elaborado por este buscador de los mejores colegios de la ciudad de Salamanca.

3.1.2. Servicios, instalaciones y actividades extraescolares del centro

En relación con los servicios e instalaciones, se ha de señalar que la variedad de su oferta está en consonancia con la concepción de formación integral que el centro pretende ofrecer, no solo en competencias académicas, sino también en valores y desarrollo personal de los alumnos.

En lo que respecta a las instalaciones del centro, las más destacables son la iglesia, la capilla, el comedor, la biblioteca, las diversas instalaciones deportivas y el teatro del centro.

En relación con los servicios del centro, éste cuenta como principales servicios con servicios de internado, residencia universitaria, Boarding School, servicio de comedor y servicio de transporte para los alumnos.

El centro también cuenta con una gran variedad de actividades extraescolares que complementan la formación académica de los alumnos.

En el apartado de idiomas, el centro ofrece un bachillerato dual americano con el principal objetivo de profundizar y potenciar el multilingüismo desde el centro.

El programa Diploma Dual se realiza 100% Online, y como si de una extraescolar se tratase. Los alumnos deberán cursar un total de 6 créditos estadounidenses durante las etapas de ESO y Bachillerato, que junto a la convalidación de sus estudios en el Colegio, les hará lograr, además de la titulación de Bachillerato Español, la titulación estadounidense de “High School”. Entre los valores y ventajas que aporta el bachillerato dual a los alumnos destacan la inmersión lingüística, la inmersión tecnológica y la inmersión personal como objetivos principales del programa.

En el apartado de actividades de aprendizaje y adquisición de competencias complementarias destacan las clases de ajedrez, de bailes modernos, de informática y mecanografía y la escuela de música y de guitarra. Por último, y más enfocados en la dimensión del desarrollo personal de los alumnos, el centro cuenta tanto con un grupo de scouts como con diversos grupos de convivencia y de acción pastoral.

3.2. CONTEXTUALIZACIÓN DEL ALUMNADO

A la hora de pasar a analizar el perfil socioeconómico del alumnado del centro se han de tener en cuenta al menos tres rasgos distintivos del centro de significativa relevancia: es concertado, es bilingüe y es religioso.

Dado su carácter de centro concertado, el Colegio Calasanz es de carácter gratuito desde infantil hasta 4º de la ESO inclusive. A partir de bachillerato pierde su gratuidad y estos dos últimos cursos tienen un coste de contratación para los alumnos.

Así, el perfil del alumnado varía relativamente en función de la etapa educativa en la que se encuentre dentro del centro. No obstante, el perfil socioeconómico predominante del alumnado del centro es clase media, existiendo también un porcentaje no desdeñable de alumnos de clase media baja. A partir de bachillerato predomina la clase media, pierde presencia la clase media baja y aumenta ligeramente el porcentaje de alumnos de clase media alta.

En el colegio hay un bajo porcentaje de alumnos de clase baja, entendiéndose por clase baja personas en riesgo de pobreza, exclusión social y marginalidad. En este sentido se puede afirmar que el perfil del alumnado del colegio es bastante uniforme aglutinando la clase media, ya sea baja o alta, en un mismo bloque.

El colegio tampoco cuenta con fuerte presencia de diversidad étnica o racial entre el alumnado, por lo que se puede afirmar que en este apartado nuevamente el perfil del alumnado es bastante uniforme. Aunque su carácter de colegio bilingüe, como segundo rasgo relevante, sí influye en que haya presencia de un cierto porcentaje de alumnos extranjeros o nacionales de origen extranjero lo cual si aumenta los niveles de diversidad y multiculturalidad.

Por último, el rasgo de colegio religioso católico tiene como principal efecto una reducción de la diversidad en el apartado religioso, en el sentido de que hay muy pocos alumnos que profesen otras creencias, como por ejemplo alumnos musulmanes. También implica que haya un aumento relativo de alumnos que se autoconsideran católicos (practicantes o no practicantes) en comparación con un centro público.

En el apartado que atañe al presente trabajo, que es el perfil del alumnado del ciclo formativo de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web, se debe señalar que el perfil del alumnado presenta particularidades dado que se trata de una etapa educativa muy diferente a la ESO y el Bachillerato.

Como se ha mencionado en apartados anteriores, existen diferentes requisitos de acceso de carácter específico que a su vez constituyen diferentes vías de acceso al ciclo formativo que nos atañe, los cuales se especifican en el Anexo II del presente trabajo.

La procedencia o forma de acceso de los alumnos es variada. Los alumnos proceden en su gran mayoría del Bachillerato, otra parte no despreciable llega a través de grado medio, y otros, ya en porcentajes inferiores, o bien superando la prueba de acceso o bien con estudios universitarios. La generalidad del alumnado de ciclos formativos de grado superior inicia sus estudios con una base académica aceptable, índices de motivación y de madurez personal de moderados a altos en su mayoría y con un considerable porcentaje de éxito en los resultados finales. Este es el caso general de los alumnos del ciclo formativo concreto que se ha tratado.

No obstante, se observa alta variabilidad entre el alumnado en todas las facetas, empezando por la edad, que cubre un amplio rango desde los 18 años hasta alumnos de más de 30 años. El promedio de edad es notablemente más alto que el resto del alumnado del centro, lo cual suele traducirse en un mayor índice de sacrificio personal, que en principio es indicativo de una mayor motivación. Las iniciales carencias académicas de cierto porcentaje son sustituidas, en muchos casos, por su experiencia laboral.

También en los niveles de formación y motivación e incluso en el del contexto socioeconómico, habiendo algunos alumnos que proceden de zonas depauperadas y con situaciones familiares y personales anómalas. Asimismo, hay cierto porcentaje de alumnos que muestran carencias académicas.

Es por todo ello que el perfil dentro del ciclo formativo estudiado insertado en la etapa educativa de la formación profesional presenta un mayor grado de variedad de perfiles y de heterogeneidad entre el alumnado en comparación con las etapas

educativas de secundaria y bachillerato. También se aprecia mayor diversidad dado que hay cierto porcentaje de alumnos extranjeros mayormente provenientes de Latinoamérica.

4. ANÁLISIS CRÍTICO Y PROPUESTA DE MEJORA DE LA PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA

Se va a proceder a realizar un análisis y revisión críticos de la programación didáctica del curso 2022-2023 del módulo de FOL del primer curso del ciclo formativo de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web impartido en el Colegio Calasanz (en adelante, la “*programación aportada*”)¹. Paralelamente, se ofrecerán propuestas de mejora o de desarrollo alternativo.

4.1. SECUENCIA DE LOS CONTENIDOS, COMPETENCIAS, OBJETIVOS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

A continuación se estudiarán la secuencia de los contenidos, las competencias y evaluación de la programación didáctica del módulo de FOL del ciclo formativo de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web y se analizará la corrección de la programación didáctica que se nos ha facilitado en estos apartados.

4.1.1. Los contenidos

Los contenidos están determinados por lo establecido por el Decreto 43/2011. El Decreto establece una duración total de los contenidos de 96 horas, para las cuales además recoge una distribución determinada. Así, el Decreto divide los contenidos en dos grandes bloques, por un lado el bloque A, relativo a las materias de formación, legislación y relaciones laborales, y por otro lado el bloque B, centrado en la materia de

¹ Esta programación se adjunta al presente trabajo para su consulta en el Anexo I del mismo.

prevención de riesgos de laborales. De las 96 horas totales, la distribución concreta que se establece consiste en una duración de 46 horas prevista para el bloque A y una duración de 50 horas prevista para el bloque B.

Estos contenidos que debe necesariamente incluir la programación didáctica se recogen en el Anexo III del presente trabajo en aras de una adecuada gestión de la extensión y distribución del espacio del mismo.

En la revisión de la programación aportada se puede comprobar que los contenidos recogidos coinciden plenamente con los aquí redactados y recogidos por el Decreto 43/2011, por lo que este apartado cabe decir que ha quedado correctamente reflejado y recogido en la programación.

Sin embargo no procede detenerse aquí, puesto que lo que se debe entrar a analizar más en profundidad no es tanto si los contenidos que marca la legislación están correctamente recogidos, lo cual en principio no debería acarrear ningún problema, sino si la estructuración de los contenidos en unidades didácticas y la distribución temporal, o temporalización, de los mismos propuestas en la programación son adecuadas.

En relación con la estructuración de los contenidos propuesta en la programación aportada se han dividido estos en nueve unidades didácticas que conforman cada una de ellas a su vez una unidad temática. Se adjunta a continuación una tabla con las distintas unidades, los contenidos que abarca cada una y la distribución temporal según recoge la programación aportada:

UNIDADES	CONTENIDOS MÍNIMOS	TIEMPO (HORAS)
Unidad 1ª. La organización de la prevención y actuación en casos de emergencia	Primeros auxilios – método PAS	15

Unidad 2º. Prevención de riesgos laborales	Deberes de la empresa. Derechos y deberes de los trabajadores	15
Unidad 3ª. Seguridad y salud en el trabajo	Agentes físicos (ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes, la temperatura y humedad ambiente y la iluminación. Los riesgos ergonómicos y psicosociales. Posibles daños a la salud del trabajador.	5
Unidad 4º La relación laboral	Derechos y obligaciones de los trabajadores. Obligaciones y potestades del empresario	10
Unidad 5ª. El contrato de trabajo	Quién firma el contrato de trabajo. La forma del contrato. Modalidades contractuales	10
Unidad 6ª. El salario y la Seguridad Social	Tipos de salario. Estructura del salario. La nómina. Desempleo	15
Unidad 7ª. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo	Extinción del contrato de trabajo. El despido disciplinario, por causas objetivas y el despido colectivo	10
Unidad 8ª. La representación de los trabajadores. Conflicto y trabajo en equipo.	El convenio colectivo	5
Unidad 9ª. Proyecto profesional y búsqueda de empleo.	El CV. Fuentes para la búsqueda de empleo	5

Fuente: Elaboración propia. Tabla 1.

Una vez analizadas detenidamente y en detalle la estructuración y temporalización de los contenidos representadas en la tabla resumen previa han sido detectadas una serie de deficiencias relevantes que han de ser consideradas para su corrección o modificación, las cuales se procede a listar a continuación:

- 1) En primer lugar, se puede considerar que los contenidos relativos a la búsqueda activa de empleo no están debidamente incorporados. Se trata este, el de la búsqueda activa de empleo, desde nuestro punto de vista, de un apartado fundamental tanto por la variedad de contenidos interrelacionados que aglutina, la extensión y profundidad de los mismos y principalmente por su carácter eminentemente práctico.

Pero si hay un rasgo que distingue a este apartado sobre los demás son las consecuencias decisivas que su dominio o falta de él tienen en el ámbito práctico con carácter inmediato. Es por ello por lo que se debe asegurar de que ocupe una posición central, o al menos no secundaria, dentro de la estructura de contenidos.

Dada su fuerte conexión con el mundo real de carácter prácticamente inmediato tras la finalización de los estudios del ciclo formativo se considera que se trata de una unidad temática que encaja perfectamente en el inicio de la estructuración y no al final.

El posicionamiento de esta unidad al inicio de la estructuración tiene dos ventajas principales: la primera es que se enfatiza y recalca su importancia y que al ser el primer contenido que verán los alumnos refuerza el impacto que tendrá en ellos, y en segundo lugar se aprovecha su carácter práctico y de fuerte conexión con el mundo real para usarlo de enganche al resto del temario y para incrementar la motivación de los alumnos en lo que respecta a la absorción de conocimientos del resto del módulo.

Por otro lado, de nuevo en coherencia con la relevancia que se le ha asignado a esta unidad, se considera que es necesario señalar que las horas que se le dedican son muy insuficientes, y que por lo tanto conviene incrementarlas, considerando además la extensión y variedad de contenidos que abarca.

- 2) Otra modificación importante que resultaría necesario implementar es el orden elegido para el bloque de la prevención de riesgos laborales. Si bien se trata de un bloque de gran relevancia, de hecho, según lo que indica la regulación debe ser el más extenso en lo que respecta a la distribución temporal, esa por sí sola no es razón suficiente para impartirlo en la fase inicial.²

Cabe considerar que, según criterios de orden lógico en relación con la obtención de conocimientos, es mucho más coherente situar este bloque al final, como de hecho se hace comúnmente en la mayor parte de las programaciones de FOL.

Según el mencionado criterio de orden lógico, parece más útil impartir este bloque una vez se ha obtenido un conocimiento básico sobre la naturaleza de la relación laboral, así como de sus elementos fundamentales.

Esto último es útil para una comprensión más profunda de los riesgos laborales y de la legislación sobre la prevención de riesgos laborales, ya que estos no se construyen a partir de la nada, sino que parten de ciertos presupuestos de la relación laboral.

- 3) Otra modificación relevante que habrá que implementar, y esta además con carácter imperativo, es la duración del bloque de la prevención de riesgos laborales. Como se ha visto, la legislación marca que la duración de este bloque ha de ser necesariamente de 50 horas, resultando en este caso el tiempo que se le

² Se ha comprobado además que tampoco la FP dual constituye un motivo para este hecho en este caso

asigna al bloque claramente insuficiente, ya que alcanza únicamente, sumando las distintas unidades, un total de 35 horas.

Se considera no obstante que la división de unidades didácticas por las que se ha optado para el bloque temático sí es la correcta, aunque la especificación de los contenidos que debería abarcar cada unidad sí es claramente incompleta.

Así, recogiendo la misma división de unidades didácticas que por la que se ha optado en la programación aportada, lo que sí deberá hacerse es incluir el aumento de las horas entre las modificaciones propuestas.

Concretamente, se propone incrementar la primera unidad didáctica, “La organización de la prevención y actuación en casos de emergencia” hasta las 20 horas y aplicar un idéntico incremento hasta las 20 horas para la segunda unidad didáctica, “Prevención de riesgos laborales”.

Sumando estas dos unidades se llegaría a las 40 horas, a las que se añadirían para el total del bloque las 10 horas de la tercera unidad didáctica “Seguridad y salud en el trabajo”, verificando el requisito necesario de la duración de 50 horas para el bloque de la prevención de riesgos laborales impuesto por la legislación autonómica.

- 4) Otro punto que resulta conveniente señalar es que la unidad didáctica “La representación de los trabajadores. Conflicto y trabajo en equipo” no se hallan correctamente especificados los contenidos que debería abarcar, haciendo mención exclusivamente al convenio colectivo.

Este, no obstante, es un problema del que adolecen todas las unidades didácticas en mayor o menor grado, aunque en este caso en concreto es aún más llamativo porque el convenio colectivo, además de que no debería ser el único, ni siquiera

debería ser el contenido más importante, al menos en cuanto a extensión, de esta unidad.

- 5) Por último, conviene destacar un punto que se considera acertado y que de hecho se ha optado por mantener, y es incluir en una misma unidad temática el salario y la seguridad social, ya que permite enfatizar las fuertes interrelaciones que tienen ambas materias y abordarlas desde una óptica más integrada en lugar de como si fueran compartimentos estancos.

En conclusión, se considera que las unidades didácticas seleccionadas para conformar las unidades temáticas de la programación didáctica constituyen una elección correcta, pero no así su estructuración y tampoco su temporalización, por lo que proponemos una alternativa que sirva como propuesta de mejora y en la que se incluyen los diferentes puntos y comentarios críticos que se han abordado. Esta propuesta aparece recogida en la siguiente tabla resumen de elaboración propia:

UNIDADES	CONTENIDOS MÍNIMOS	TIEMPO (HORAS)
UD 1. EL DERECHO DEL TRABAJO	Breve introducción al derecho laboral. Las notas distintivas de la relación laboral. Las fuentes del derecho laboral. Los principios del derecho laboral. Derechos y obligaciones de los trabajadores. Potestades y deberes del empresario. El litigio laboral	5
UD 2. EL MERCADO DE TRABAJO Y LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO.	El mercado de trabajo y el proceso de búsqueda de empleo. El autoanálisis. Las fuentes de información. Herramientas para la búsqueda de empleo y aplicación a puestos de trabajo. Los procesos de selección para un puesto de trabajo:	12

	El CV, la carta de motivación y la entrevista de trabajo.	
UD 3. EL CONTRATO DE TRABAJO	Breve introducción al contrato de trabajo. La forma del contrato de trabajo. El contenido del contrato de trabajo. Modalidades de contrato de trabajo. Modificación del contrato de trabajo. Suspensión del contrato de trabajo. Extinción del contrato de trabajo.	11
UD 4. LA NÓMINA Y LA SEGURIDAD SOCIAL.	El salario. Tipos de salario. La estructura del salario. La nómina. Devengos. Bases de cotización y retención. Tipos de cotización y retención. Deducciones. La Seguridad Social. Prestaciones contributivas de la Seguridad Social.	12
UD 5. GESTIÓN DEL CONFLICTO Y EQUIPOS DE TRABAJO.	El convenio colectivo. Elección de los representantes. Competencias de los representantes. El conflicto laboral. Tipos de conflictos laborales. Etapas de resolución de conflictos. El equipo de trabajo. Las reuniones de trabajo.	6
UD 6. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	Trabajo, salud y medio ambiente laboral. Prevención de riesgos laborales: normativa. Los riesgos laborales. Tipos de riesgos laborales. Los riesgos ergonómicos y psicosociales. Posibles daños a la salud del trabajador.	10
UD 7. ESTUDIO DE LOS RIESGOS DE LA EMPRESA.	Las medidas de prevención y protección. Deberes de la empresa en la materia. Derechos y deberes del trabajador en la materia. Los riesgos de la seguridad, de la carga y organización del trabajo y medioambientales.	20

	Equipos de protección individual. La señalización de la seguridad.	
UD 8. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y PRIMEROS AUXILIOS	La acción preventiva en la empresa. La organización de la acción preventiva. Los representantes de los trabajadores en materia preventiva. Plan de autoprotección. Organismos de prevención de riesgos laborales. Los primeros auxilios. Las técnicas de primeros auxilios.	20

Fuente: Elaboración propia. Tabla 2.

Se considera que esta estructuración y temporalización suponen una mejora marginal respecto a la propuesta en la programación aportada en términos de orden lógico de contenidos y de división de unidades temáticas, pero además se la ha vuelto consistente con los contenidos y la temporalización requeridos por la legislación.

Se ha reducido además la arbitrariedad de la temporalización, volviéndola más coherente en relación con la extensión e importancia de cada unidad y consiguiendo un equilibrio entre las distintas unidades que permita un mínimo de profundización en todas ellas.

4.1.2. Competencias

El error más grave que hemos detectado de la programación aportada es que, aunque pueda parecer muy extraño, tanto la introducción, como la contextualización, así como los objetivos y las competencias no están adaptados al título específico que se imparte, que es el ciclo formativo de Técnico Superior de Desarrollo de Aplicaciones Web.

En su lugar, aparece otro título que es el de Grado Medio de Técnico Guía en el medio natural y de tiempo libre. La hipótesis más plausible para explicar esta anomalía es

que el profesor que ha diseñado la programación sencillamente seleccionó y reprodujo el modelo de la programación del módulo de FOL de un ciclo formativo anterior que impartiría, a saber, el mencionado Grado Medio de Técnico Guía en el medio natural y de tiempo libre, y no lo llegó a adaptar debidamente y teniendo en cuenta las especificaciones para el nuevo ciclo formativo de Técnico Superior de Desarrollo de Aplicaciones Web.

En cualquier caso, en consideración del ciclo formativo que se está tratando, los objetivos y competencias incorporados a la programación son incorrectos y requieren de una reelaboración completa por no ajustarse al ciclo formativo correspondiente.

Las competencias tanto general como profesionales, personales y sociales del título vienen determinadas por el Real Decreto 686/2010 por el que ese establece el título y se fijan sus enseñanzas mínimas.

La competencia general de este título consiste en desarrollar, implantar, y mantener aplicaciones web, con independencia del modelo empleado y utilizando tecnologías específicas, garantizando el acceso a los datos de forma segura y cumpliendo los criterios de accesibilidad, usabilidad y calidad exigidas en los estándares establecidos.

Las competencias profesionales, personales y sociales específicas del título que al presente trabajo atañen son todas aquellas que se relacionan en el artículo 5 del Real Decreto 686/2010.

No obstante, a la hora de elaborar la programación didáctica del módulo de FOL no es necesario incluir todas ellas, sino que se deberán identificar y seleccionar de entre las mismas aquellas a las que el módulo de FOL contribuye en su adquisición y serán estas las que deberán ser incorporadas a la programación.

Aplicando análogamente el desarrollo de las competencias de la Educación

Secundaria Obligatoria, cabe señalar que las competencias tienen tres componentes: un saber, que se corresponde con un contenido, un saber hacer, que se corresponde con un procedimiento, habilidad, destreza, etc., y un saber ser o saber estar, que se corresponde con una actitud determinada.

En el Anexo IV apartado A del presente trabajo se relacionan, en aras de una adecuada gestión de la extensión y distribución del espacio del mismo, de entre todas las competencias del título, aquellas concretas en las que el módulo de FOL interviene para su adquisición.³

A pesar de la gran diversidad de competencias que se pueden encontrar, estas competencias están interrelacionadas por lo que algunas de ellas se podrán trabajar e ir adquiriendo de forma progresiva simultáneamente.

4.1.3. Objetivos

a) Objetivos generales

Análogamente a lo que ocurre con las competencias, para la elaboración de la programación didáctica de FOL se deben identificar y seleccionar de entre todos los objetivos generales del ciclo formativo, que son los enumerados en el artículo 9 del Real Decreto 686/2010, aquellos a los que el módulo de FOL contribuye específicamente a su adquisición y serán estos los que deberán ser incorporados a la programación.

En el Anexo IV apartado B del presente trabajo se relacionan, en aras de una adecuada gestión de la extensión y distribución del espacio del mismo, los concretos

³ La letra que se asigna a cada competencia es la misma letra que le ha sido asignada siguiendo el orden del listado enumerado en el Real Decreto 686/2010.

objetivos del ciclo formativo de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web que el módulo de FOL contribuye a alcanzar.⁴

De la lectura de los objetivos se puede concluir que lo que se pretende es abordar todos los aspectos relativos a que el alumnado sea capaz, dentro del mundo profesional, de conocer todos y cada uno de los derechos y obligaciones que le vincularán en su relación laboral, las competencias laborales de carácter transversal, de actuar conforme a la normativa, operar en equipos de trabajo, gestionar los conflictos que puedan surgir y conocer las medidas de prevención de riesgos laborales.

b) Objetivos didácticos

Los objetivos didácticos o específicos expresan los aprendizajes concretos que el alumnado debe realizar en cada curso del ciclo formativo **para ir adquiriendo progresivamente las capacidades terminales de cada módulo profesional**. Se formulan como capacidades, ya que éstas no son directamente evaluables.

Los objetivos didácticos son objeto de elaboración y desarrollo propios por la persona que elabora la programación didáctica, no están referenciados ni determinados en la legislación, a diferencia de lo que sí ocurre con los objetivos y las competencias.

Se considera que los objetivos didácticos que aparecen en la programación aportada si bien están correctamente concretizados, no están bien reflejados pues se han mezclado los objetivos didácticos de las distintas unidades temáticas cuando consideramos que convendría que estuvieran perfectamente diferenciados. En cualquier caso, si esos son todos los objetivos didácticos de todas las unidades didácticas

⁴ La letra que se asigna a cada objetivo es la misma letra que le ha sido asignada siguiendo el orden del listado enumerado en el Real Decreto 686/2010.

resultarían claramente insuficientes, pues habría unidades didácticas que habrían quedado sin abordar.

En este sentido, resulta preferible que los distintos objetivos didácticos se recojan en el desarrollo de sus respectivas unidades didácticas. Así, en nuestro caso, mencionaremos los objetivos didácticos pertenecientes a la unidad didáctica que desarrollemos posteriormente en el presente trabajo.

4.1.4. Criterios de evaluación

Tanto los resultados de aprendizaje como los criterios de evaluación recogidos en la programación aportada son los adecuados y los correspondientes al módulo de FOL según marca la legislación, concretamente el Anexo I del Real Decreto 686/2010.

Los resultados de aprendizaje y sus correspondiente criterios de evaluación se recogen el Anexo V del presente trabajo en aras de una adecuada gestión de la extensión y distribución del espacio del mismo.

4.2.ACTIVIDADES TIC

4.2.1. Introducción a las TIC y revisión de la programación aportada

Las TIC son las tecnologías de la información y la comunicación. Una definición básica de las TIC puede ser la de aquellas tecnologías que hacen posible el registro, almacenamiento, búsqueda, procesamiento, transmisión y difusión electrónicos de datos e informaciones. Así, cualquier dispositivo que involucre estas capacidades será considerado una TIC.

Las TIC están adquiriendo una importancia creciente en el ámbito educativa como instrumentos de transmisión de conocimiento. La integración TIC en las aulas no consiste meramente en introducir aparatos, sino comprometerla con el aprendizaje.

Esto significa en última instancia desarrollar actividades y dinámicas que involucren el uso de TICs para la resolución de un problema y la adquisición de una competencia.

En el caso que nos atañe, que se trata de un ciclo formativo perteneciente a la rama de la informática y las comunicaciones, resulta especialmente pertinente el fomento y la inclusión de las TIC para la transmisión de conocimientos a los alumnos.

Analizando la programación aportada se valora positivamente que se ha recurrido al aula virtual (Moodle) como espacio para la entrega de materiales complementarios, actividades, etc. También se ha recurrido a tecnologías como Power Point o Educaplay como recursos didácticos. Se mencionan adicionalmente en la misma otros recursos digitales como la plataforma de videos youtube.

Sin embargo, no se observa la inclusión de actividades específicas ya sean evaluables o no evaluables que involucren TICs. Tampoco aparecen en el apartado de actividades complementarias.

Creemos sin embargo que la naturaleza del temario de FOL es más que propicia para introducir TICs en la enseñanza y para conseguir una mejor transmisión de los conocimientos de los contenidos recogidos en la programación al mismo tiempo que se avanza en la adquisición de competencias tecnológicas tanto de carácter laboral como de carácter general.

4.2.2. Propuesta de actividades TIC

A continuación se proponen varios ejemplos de actividades TIC que se pueden incorporar de forma muy natural a la programación y que resultarían altamente adaptables y adecuadas para los contenidos y por ende extraordinariamente útiles para su transmisión:

1. El tema de búsqueda activa de empleo es un tema que por su carácter distintivamente práctico es realmente propicio para introducir actividades que incorporen TIC. Así, una primera actividad que hemos ideado es la del videocurrículum y la videoentrevista de trabajo.

A la hora de adquirir competencias prácticas en la elaboración del CV y la realización de la entrevista de trabajo en lugar de enseñar los formatos tradicionales podemos aprovechar para enseñar los nuevos formatos que incorporan TICs y que además empiezan a tener mayor presencia en la vida real.

En el caso del CV se le puede pedir a los alumnos que adicionalmente a elaborar un CV escrito graben un videocurrículum. Esto les permitirá familiarizarse con herramientas TIC de grabación y sobre todo de edición de vídeo y al mismo tiempo se estará incidiendo en el correcto dominio de las soft skills como la exposición oral.

En lo relativo a la entrevista de trabajo se busca aplicar la misma lógica. Al realizar una videoentrevista se familiariza a los alumnos con el manejo de nuevas tecnologías comunicativas como Skype o teams a la par que se les instruye en la competencia práctica de la entrevista de trabajo.

2. También se puede aprovechar el tema de la búsqueda activa de empleo para realizar una actividad que incorpore no solo TICs que ya se podrían considerar clásicas sino algunas más novedosas como las app o las redes sociales.

Concretamente se ha pensado en una actividad dirigida al aprendizaje en el uso de LinkedIn.

LinkedIn es una red social diseñada específicamente para la creación de un perfil laboral que incremente la visibilidad en el mercado de trabajo, lo cual amplía exponencialmente las posibilidades de oferta y demanda de trabajo para oferentes

y demandantes. Se trata por tanto de una herramienta que está empezando a adquirir un papel fundamental en la búsqueda activa de empleo, pero que requiere de competencias tecnológicas generales y específicas para su correcto uso y dominio.

En consideración a lo anterior cabe diseñar una actividad que consista en la creación de un perfil laboral completo en LinkedIn por parte de los alumnos y en la transmisión de los conocimientos básicos de uso y dominio de la aplicación ya sea en su versión de smartphone o para un ordenador.

En lo relativo a la adquisición de competencias de búsqueda activa de empleo esta actividad es idónea en la medida en que conjuga tanto la transmisión de conocimientos del tema impartido como el uso de las TIC que además son específicas de la materia que se está estudiando.

3. Se propone también para la unidad en la que se estudia el contrato laboral otra actividad que incorpora TICs ya no generales, sino específicamente útiles para el ámbito que se está estudiando.

En este caso se considera que puede suponer un gran aporte para la formación del alumnado tanto en la materia contractual como en el dominio de nuevas tecnologías el aprendizaje tanto teórico como principalmente de uso práctico de la firma digital.

La firma digital es una competencia eminentemente práctica con una presencia cada vez más relevante en la esfera cotidiana para la suscripción de todo tipo de contratos de todo tipo de relaciones jurídicas, no siendo los contratos laborales una excepción a incorporación de esta tecnología que permite ahorrar tiempo y costes de transacción y por lo tanto permite una ejecución de la relación laboral concertada más eficiente.

Instruir a los alumnos en la firma digital supone proporcionarles una competencia práctica verdaderamente útil para su futura vida laboral al mismo tiempo que se les permite continuar el proceso natural que deben seguir de progresivos familiarización y dominio de las TIC.

La actividad que se realizará consiste en primer lugar en instruir a los alumnos en el funcionamiento de las principales aplicaciones o sistemas de firma digital tales como Sign X o DocuSign.

A continuación se empleará un modelo de contrato laboral para que los alumnos pongan a prueba los conocimientos adquiridos y apliquen en la práctica la firma digital en un supuesto y para un contrato simulados mediante el uso de una de las aplicaciones o sistemas explicados.

4. Ha sido ideada una actividad TIC para la unidad de prevención de riesgos laborales que puede resultar muy interesante proponer. Esta actividad exige unos recursos didácticos de los que el colegio actualmente no dispone, pero es una propuesta interesante como referencia para mejorar la programación y una oportunidad para incrementar la dotación del colegio en recursos didácticos así como profundizar en la implementación y desarrollo del Plan TIC del centro.

La actividad consiste en el empleo de simuladores para la formación de prevención de riesgos laborales, concretamente en el apartado práctico, que es con certeza la dimensión más importante de esta materia.

Los simuladores han demostrado ser más eficientes en el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes profesionales por lo que además de incrementar la formación puramente en TIC de los alumnos se estará canalizando esta también a un mejor aprendizaje de la materia de forma simultánea.

Además, dado el carácter eminentemente práctico de la materia de prevención de riesgos laborales los simuladores constituyen una herramienta idónea para abordarla, puesto que se ajustan perfectamente a esa necesidad de adoptar una perspectiva práctica más que teórica.

5. Se propone una última actividad que incorpore TICs para incluir en la programación, esta vez en lo referente a la materia de la Seguridad Social. Muchas de las gestiones y trámites de la Seguridad Social se realizan actualmente certificado electrónico.

Puede resultar por tanto potencialmente muy enriquecedor para los alumnos impartirles una clase práctica de uso básico del certificado electrónico, ejemplificándolo en un caso práctico de la Seguridad Social para así al mismo tiempo profundizar en los contenidos de la materia.

La estructura básica de la actividad consistiría en que el profesor con su ordenador compartiendo pantalla a los alumnos realice un trámite de la Seguridad Social por medio de certificado electrónico explicando oralmente a los alumnos de forma simultánea paso por paso la ejecución práctica de dicha tramitación.

Termina pues este apartado con las propuestas de actividades TIC a incluir en la programación, habiéndose propuesto numerosas alternativas que se considera que, además de ser perfectamente factibles y accesibles para una clase ordinaria, son actividades que supondrían una mejora cualitativa en el apartado de TIC dotándolo de mayor sustancia y presencia dentro de la programación, es decir, incrementando su relevancia relativa.

4.3.METODOLOGÍAS ACTIVAS Y METODOLOGÍAS DE EVALUACIÓN

4.3.1. Revisión de la programación aportada

a) Metodologías activas

En este epígrafe se abordará el apartado de la metodología. Primeramente se analizará la inclusión de este extremo en la programación y posteriormente se propondrán puntos de mejora.

Una conclusión a modo de resumen sobre el apartado de metodología es que está correctamente contemplado en la programación pero adolece de un escaso desarrollo. Si bien no se ha omitido ni olvidado, sí es apreciable que faltan por tratar y explicar puntos relevantes.

A modo de resumen, los puntos más destacables que se recogen en la programación son los siguientes:

En lo que respecta a orientaciones metodológicas generales se menciona la aplicación de una evaluación inicial o diagnóstica al principio de cada unidad. Asimismo, se incide en mejorar la expresión oral y comunicación al público de los alumnos por medio de debates y exposiciones. También se incluye el fomento de la búsqueda de información y el pensamiento crítico.

En lo que respecta a metodologías específicas cabe destacar la inclusión de realización en actividades grupales, debates sobre temas de actualidad y trabajo cooperativo.

Como se ha señalado, tanto en el apartado de metodologías generales como específicas se recurre principalmente a la enumeración sin una mayor concreción o desarrollo de las ideas y sin especificar la forma en que serán implementadas. Esta puede ser considerada la omisión más problemática.

Por último, también se hace (de nuevo breve) mención a las herramientas y recursos didácticos entre los que destacan el aula virtual (Moodle), power point para las

presentaciones, educaplay como herramienta de valoración en ocasiones evaluable y otros recursos digitales de carácter más general como la radio por internet o la plataforma de reproducción de contenido audiovisual youtube.

b) Metodologías de evaluación

El sistema de evaluación está debidamente contemplado y relativamente desarrollado en la programación aportada aunque observamos que dicho desarrollo ha sido plasmado de manera algo dispersa.

Por un lado, se hace referencia a una evaluación inicial o diagnóstica en cada una de las unidades didácticas. Asimismo, se incluyen como instrumentos para la evaluación la observación sistemática, la evaluación de exposiciones orales, prácticas, trabajos monográficos y actividades propuestas, tests de evaluación, y la realización de pruebas específicas.

También se recogen, haciendo mención meramente y sin especificar, los instrumentos de autoevaluación y coevaluación.

En cuanto al sistema de evaluación, se establece en la programación que se realizará una prueba escrita de contenidos teóricos y prácticos al final de cada unidad temática, la cual constituirá, junto a la evaluación de actividades y trabajos, la calificación final de la evaluación. Se clarifica que la evaluación solo se considerará superada habiendo obtenido una calificación final igual o superior a 5.

La evaluación de los contenidos teóricos prevista en la programación aportada será mediante prueba escrita tipo test. Para las actividades prácticas y trabajos, por otro lado, la programación aportada contempla una rúbrica general y se reserva la creación de rúbricas específicas a posteriori para determinadas actividades.

Tras este breve resumen del contenido de las metodologías de enseñanza y evaluación de la programación pasamos a continuación a completar con nuestra aportación este apartado.

4.3.2. Explicación y propuesta de metodologías activas de enseñanza

Primero de todo, los principios que deben guiar la docencia para el módulo de FOL se fijan en la normativa que regula el ciclo formativo que nos ocupa. Así, cabe destacar, de acuerdo con el RD 686/2010 y el Decreto 43/2011, las líneas prioritarias de actuación que se muestran a continuación en la siguiente tabla de elaboración propia:

LINEAS DE ACTUACIÓN EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA- APRENDIZAJE DE FOL	El manejo de las fuentes de información sobre el sistema educativo y laboral, en especial en lo referente a las empresas de sistemas de telecomunicaciones.
	La realización de pruebas de orientación y dinámicas sobre la propia personalidad y el desarrollo de las habilidades sociales.
	La preparación y realización de modelos de currículum vitae (CV) y entrevistas de trabajo.
	Identificación de la normativa laboral que afecta a los trabajadores del sector, manejo de los contratos más comúnmente utilizados y lectura comprensiva de los convenios colectivos de aplicación.
	La cumplimentación de recibos de salario de diferentes características y otros documentos relacionados.

Fuente: Elaboración propia. Tabla 3.

Se especifica además en la normativa que para el desarrollo de los contenidos se recomienda la adopción de una metodología activa, participativa y motivadora, ajustada al siguiente protocolo:

- Exposición de contenidos.
- Desarrollo de supuestos prácticos por parte del alumnado, con la utilización de documentación facilitada por el profesorado.
- Evaluación de los resultados del aprendizaje.

Entendemos que esta información debería estar recogida o mencionada en la programación.

Las metodologías activas en educación son un conjunto de estrategias pedagógicas que se centran en involucrar a los estudiantes en su propio proceso de aprendizaje. En lugar de simplemente escuchar a un profesor comunicar los conocimientos de una determinada materia mediante la asunción de un rol puramente pasivo, se promueve que el alumno participe y tome parte como agente activo en actividades. Este procedimiento pretende contribuir a una comprensión más profunda y significativa de los conocimientos y a una optimización del proceso de aprendizaje.

Existen diferentes tipos de metodologías activas que pueden emplearse en el aula, entre las cuales destacan el aprendizaje basado en proyectos, la enseñanza cooperativa, la resolución de problemas, el método del caso o la enseñanza centrada en el alumno.

Todas estas estrategias tienen como objetivo principal y denominador común fomentar la participación activa y la colaboración entre estudiantes, así como favorecer el desarrollo de competencias generales de la tipología “aprender a aprender” como el pensamiento crítico, la comunicación y el trabajo en equipo.

Una de las principales ventajas de las metodologías activas es que constituyen un mecanismo a través del cual se facilita a los alumnos una flexibilización y personalización del proceso de aprendizaje en tanto en cuanto favorece que los alumnos puedan aprender a su propio ritmo y en función de sus intereses y necesidades individuales.

Asimismo, debido a que en términos relativos suelen ser más motivadoras y estimulantes para los alumnos que otros enfoques tradicionales, existe una base sólida para afirmar que estas estrategias contribuyen a elevar los niveles de motivación de los alumnos lo cual a su vez es también un catalizador importante del proceso de aprendizaje desde un punto de vista neuropedagógico y que por lo tanto es potencialmente beneficioso para su rendimiento académico.

Es importante tener en cuenta, no obstante, que implementar las metodologías activas en el aula requiere de una modificación notable en la forma de enseñar del profesor y en la propia dinámica del aula. Los profesores deben estar dispuestos a adoptar un rol más activo y colaborativo, así como a adaptarse a las necesidades de los estudiantes.

El paradigma pedagógico en el que se fundamentan las metodologías activas es el constructivismo. El constructivismo es una teoría educativa y un enfoque pedagógico cuya tesis principal es que el conocimiento no se adquiere pasivamente, sino que se construye a partir de la interacción del individuo con el entorno en el que está inserto. Esta teoría sostiene que el aprendizaje es un proceso activo en el que estudiante es el protagonista y construye su conocimiento a partir de su experiencia y su interacción con el mundo (Ortiz Granja, 2015).

En el constructivismo pedagógico, el rol que asume el profesor dentro del proceso educativo es el de agente que guía en el proceso de aprendizaje, promoviendo la reflexión y la exploración de los estudiantes.

Es lógico por tanto, en atención a sus características, que el constructivismo se centre en el desarrollo de habilidades y competencias en los estudiantes y que para el desarrollo de estas apueste por métodos como el aprendizaje significativo o la resolución de problemas. Es por todo lo anterior que las metodologías activas tienen un encaje natural dentro del paradigma constructivista y se pueden reconocer como una extensión en la aplicación práctica del mismo, o al menos como una sus posibles vías de materialización.

El objetivo general que se persigue con la inclusión de las estrategias y técnicas docentes seleccionadas que guiarán el desarrollo de las unidades didáctica de esta programación es el de contribuir a que el alumno logre un aprendizaje significativo.

Se pasa a continuación a seleccionar las metodologías que se ha considerado apropiado incluir en la programación del módulo de FOL a efectos de hacerla más completa, así como a explicar brevemente cada una de ellas, su propósito y su función específicos dentro de la programación.

En nuestro caso, creemos conveniente apostar para la enseñanza del módulo de FOL en nuestra programación por las siguientes metodologías (las cuales serán todas activas a excepción de la metodología expositiva):

- La **enseñanza cooperativa** es una metodología activa que será aplicada con frecuencia en la impartición de las unidades didácticas. Como su propio nombre indica esta metodología se basa en el trabajo en grupo y la colaboración entre estudiantes. En ocasiones en lugar de enfrentarse a situaciones y tareas individualmente, los estudiantes trabajarán en equipo para resolver y completar actividades.

En nuestro caso estamos haciendo referencia no al aprendizaje colaborativo en términos genéricos, sino al trabajo cooperativo estructurado según la propuesta de Spencer Kagan. Dicha propuesta se basa en organizar el trabajo cooperativo de forma efectiva mediante estructuras que permitan trabajar los temas curriculares complejos de forma genérica, mediante dinámicas que se adaptan a cualquier contenido (Kagan, 1989).

Así, una estructura de Kagan se define como una secuencia didáctica de contenido libre y repetible. Se caracterizan por integrar pasos diseñados para estructurar la interacción de estudiantes con un contenido del plan de estudios y actividades que se

alinean con principios básicos de interacción y aprendizaje, siendo estos principios esenciales la interdependencia positiva, la responsabilidad individual, la participación equitativa y la interacción simultánea.

Para nuestro caso prevemos utilizar por ejemplo estructuras Kagan como el “folio giratorio”, “los pares discuten”, el “mapa conceptual” o el “puzle de Aronson” en función del objetivo específico que persigamos y de la materia concreta que estemos tratando.

Así, por ejemplo, el puzle de Aronson puede ser aplicado para la adquisición de conocimientos por parte de los alumnos de los distintos tipos de contrato laboral, asignando a cada grupo de expertos conformado una modalidad contractual específica.

“Los pares discuten” se puede aplicar como dinámica que permita la adquisición de competencias prácticas relativas a la materia de la unidad didáctica de gestión del conflicto y equipos de trabajo planteándole a cada pareja de alumnos divididos en el aula un problema laboral y pidiéndoles que lleguen a una solución conjunta.

El mapa conceptual será utilizado como herramienta para sintetizar y recapitular lo aprendido en una determinada unidad didáctica, como por ejemplo la unidad de seguridad y salud en el trabajo dado el carácter predominantemente teórico y conceptual de su contenido. Se dividirá a la clase en grupos de mínimo cuatro miembros para la elaboración colectiva de un mapa conceptual repartiéndose los equipos los distintos apartados, de modo que cada equipo integrante se haga responsable de uno y lo desarrolle. Los equipos ponen en común los distintos apartados y verifican la coherencia del mapa resultante. Finalmente los integrantes de cada equipo copian el mapa, que servirá como material de estudio individual.

El folio giratorio será empleado también como técnica de repaso y consolidación de conocimientos de una determinada unidad didáctica. Se dividirá a los alumnos por

grupos cada uno de los cuales tendrán que escribir conceptos e ideas que recuerden de un determinado apartado del tema pasando el folio entre sus integrantes.

Posteriormente cada grupo pasará el folio al siguiente y revisará y completará las ideas escritas por el grupo anterior.

En términos generales, esta metodología resulta especialmente pertinente para aprender los contenidos laborales ya que tendrá una proyección en el futuro entorno laboral real, por lo que capacita a los alumnos a adaptarse a situaciones muy similares a las que se enfrentarán en su mismo entorno laboral y fomenta la adquisición de competencias necesarias en ese entorno.

- La **metodología expositiva**. La metodología expositiva es la forma tradicional de impartir en clase a través de la presentación oral de un tema lógicamente estructurado. A pesar de que en los últimos tiempos está siendo denostada y minusvalorada en términos relativos en beneficio de otras metodologías más vanguardistas, creemos que esto constituye un profundo error producto muchas veces de la adscripción y el apoyo irreflexivo y acrítico a las tendencias del momento.

La metodología expositiva sigue siendo fundamental y sigue teniendo una función primordial en la trasmisión de conocimientos y el proceso de aprendizaje. Que no tenga que tener una presencia única o que se reduzca todo el aprendizaje a ella no significa que no deba estar presente o incluso constituir la base de una programación.

Para nuestro caso se pretende otorgar a la metodología expositiva un rol concreto dentro de la propuesta. Estará presente en todas las unidades y servirá para introducir el tema y para aclarar conceptos. Precisamente, en lo que se refiere a la explicación de conceptos y su interrelación al menos en lo que se refiere a una primera aproximación se considera que la metodología expositiva es comparativamente ventajosa.

La forma que adoptará estilo en la propuesta no tiene por qué ser la de una clase

magistral tradicional al uso, sino que se puede proporcionar libertad al alumno para participar, interferir e interactuar en la exposición e incluso en determinados casos adoptar un papel más activo. Además, estará siempre relacionada y adaptada a los conocimientos previos del alumnado.

- **Aprendizaje basado en proyectos.** El aprendizaje basado en proyectos es un método por el que los estudiantes adquieren conocimientos y habilidades a través de la realización de proyectos concretos y significativos.

En el aprendizaje basado en proyectos los estudiantes trabajan en equipo para completar proyectos que abordan temas relevantes y desafiantes. El aprendizaje basado en proyectos permite a los estudiantes aplicar lo que han aprendido en situaciones reales y desarrollar habilidades valiosas como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la colaboración (Solana, Piazuelo et al., 2021)

Para la propuesta se recurrirá al aprendizaje basado en proyectos dentro de la programación para contenidos específicos para los que esta metodología se ajuste especialmente, como puede ser, por ejemplo, en la unidad didáctica de prevención de riesgos laborales, la elaboración y desarrollo de un plan de prevención de riesgos laborales.

- El **método socrático.** El método socrático es una técnica de enseñanza y discusión por medio de la cual el profesor o el facilitador hace preguntas a los estudiantes con el fin de ayudarles a reflexionar y comprender un tema de manera profunda.

El método socrático se basa en la idea de que el mejor modo de aprender es a través de la pregunta y el diálogo, en lugar de simplemente recibir información de un profesor.

El profesor guía a los estudiantes a través de una serie de preguntas y ejemplos, con el objetivo de ayudarlos a llegar a sus propias conclusiones y profundizar más en el conocimiento de la materia.

El método socrático por tanto incide en el intercambio y contraste de ideas mediante la interpelación al interlocutor, y es por ello por lo que su empleo es idóneo para fomentar el pensamiento crítico y la reflexión en los estudiantes.

En la propuesta se recurrirá al método socrático reiteradamente dado que se considera este que tiene un gran impacto en el proceso de aprendizaje del alumnado y en sus niveles de motivación.

Se pretende emplear este método a lo largo de la programación en prácticamente todas las unidades didácticas como herramienta de dinamización del proceso de aprendizaje que permita conectar e interrelacionar contenidos y avanzar de manera natural y espontánea en la reflexión y comprensión de los mismos. Una forma efectiva y natural de incorporarlo será intercalándolo con el método expositivo, lo cual también hará que este sea más sobrellevable y reforzará su impacto, puesto que se entiende que estos dos métodos son altamente complementarios.

- El **método del caso** es otra metodología que tendrá una importancia capital en nuestra selección de metodologías y que ocupará una posición central en nuestra programación.

El método del caso es una metodología por medio de la cual se presentan a los estudiantes situaciones o problemas reales o hipotéticos y se les pide que analicen y resuelvan el problema utilizando los conocimientos teóricos que han adquirido, testando a su vez la adquisición de competencias prácticas.

Los casos pueden incluir información detallada sobre una empresa, una organización, un individuo o un problema, y su objetivo es enseñar habilidades analíticas y de resolución de problemas.

El método del caso se emplea a menudo en la educación superior, típicamente en programas de negocios y ciencias sociales. Tal y como se ha mencionado, el objetivo

es que los estudiantes ejerciten la aplicación práctica de lo que han aprendido en situaciones reales y desarrollen competencias necesarias para su futuro desempeño profesional (Gundín, Fidalgo, García, 2008)

Dada la naturaleza eminentemente práctica de muchos, si no la mayoría, de los contenidos de FOL se considera que esta metodología debe jugar un rol fundamental y que las lecciones deben girar en torno a ella, puesto que es idónea para la adquisición de competencias prácticas. Se ha optado por esta metodología para que forme parte de la composición de la estructura básica de todas las unidades didácticas porque se entiende que es de absoluta relevancia para dotar de solidez y profundidad al proceso de aprendizaje de los contenidos del módulo.

Un ejemplo de aplicación de esta metodología sería en la primera unidad didáctica, mediante el planteamiento de un caso a los alumnos para su resolución. Este caso estaría compuesto de varios subapartados en los que se les planteen diferentes tipos de relaciones para la determinación por parte de los alumnos de su carácter laboral o no de manera justificada.

- También, aunque no constituyen estrictamente una metodología, se recurrirá eventualmente a dinámicas de **autoanálisis**, en concreto y de manera específica se ha considerado su empleo para las unidades didácticas de búsqueda activa de empleo y de gestión de equipos y conflictos de trabajo.

En estas unidades, dada la idoneidad de esta metodología activa para ciertos contenidos de las mismas, serán empleadas técnicas de esta categoría con el objetivo de facilitar que el alumnado pueda obtener un mayor conocimiento de sí mismos en relación con sus habilidades y competencias referidas al ámbito laboral, social y emocional.

4.3.3. Explicación y propuesta de metodologías de evaluación

Con carácter general, el sistema de evaluación que se propone es un sistema de evaluación caracterizado por ser continuo y flexible, diseñado para que sea capaz de detectar el progreso de los alumnos, es decir el rendimiento en términos relativos más que en términos absolutos, así como tener en cuenta el proceso como criterio de determinación en el desempeño de las pruebas y no exclusivamente el resultado, lo cual consideramos que permitirá medir con un mayor grado de precisión la adquisición de las competencias.

Las metodologías de evaluación pedagógica son el conjunto de técnicas y estrategias que tienen por finalidad medir el rendimiento académico de los estudiantes y el propio desempeño de un programa educativo. La evaluación pedagógica puede incluir la evaluación del aprendizaje, la evaluación del desempeño del docente y la evaluación del impacto del programa educativo en términos de resultados.

Existen diversas metodologías de evaluación, y la elección de la metodología más adecuada dependerá de los objetivos del evaluador y del contexto en el que se lleva a cabo la evaluación. En nuestro caso, como propuesta personal para incluir en la programación, se ha optado por la misma metodología general que ya se hallaba incorporada, aunque como aportación propia esta se va a matizar y contrastar, y se van a desarrollar los diversos procedimientos, técnicas e instrumentos de evaluación.

i) Procedimientos de evaluación

El procedimiento de evaluación contemplado en la programación aportada es simple: como ya se ha señalado, consiste en que a la finalización de cada tema se realice una prueba escrita de contenidos teóricos y prácticos que, junto con la calificación obtenida en todas las actividades y trabajos realizadas a lo largo de la evaluación y la calificación obtenida en las actividades externas, suponen la calificación de la evaluación. Indica además que la evaluación será superada cuando la calificación final sea igual o superior a

cinco.

Con respecto a los procedimientos seleccionados se considera que conviene especificar diferenciando entre los procedimientos respectivos a los diferentes tipos de evaluación (diagnóstica o inicial, continua o formativa y final o sumativa) que se van a aplicar.

La evaluación diagnóstica es aquella que se realiza al comienzo de un período de aprendizaje para determinar el nivel de conocimiento y habilidades previos del alumnado y para identificar áreas de fortaleza y debilidad. En la programación propuesta se recurrirá a esta evaluación, mediante la realización de un ejercicio al inicio de cada unidad didáctica, como herramienta básica que permita la adaptación del contenido al nivel de conocimientos y características de los alumnos.

La evaluación formativa se realiza durante el proceso de aprendizaje para identificar fortalezas y debilidades y proporcionar retroalimentación para mejorar el rendimiento del alumno. Para la programación propuesta se pretende realizar una evaluación centrada en la evolución del alumnado, realizando una labor continua de seguimiento que permita una valoración de su implicación y trabajo a lo largo de las sesiones y por lo tanto una medición de su progreso.

En la evaluación continua se tendrán en consideración tanto el grado de adquisición de las competencias clave como el logro de los objetivos de la etapa. Los criterios de evaluación y sus correspondientes estándares de aprendizaje serán el referente fundamental para valorar el grado de adquisición de las competencias clave, a través de las diversas actividades y tareas que se desarrollen en el aula en cada una de las sesiones.

La evaluación sumativa se realiza al final de un periodo de tiempo y tiene por objeto la medición del rendimiento del alumno y determinar si se han alcanzado los objetivos de aprendizaje. La propuesta por la que es opta no difiere en este apartado

mucho de la programación aportada: se realizará una vez al final de cada unidad didáctica, siendo el principal instrumento de evaluación empleado el examen.

ii) Técnicas de evaluación

Las técnicas a las que se va a recurrir para llevar a cabo el procedimiento de evaluación son las siguientes:

- Las técnicas de observación, que evaluarán la implicación del alumnado en el trabajo cooperativo, expresión oral y escrita, participación activa en el aula, las actitudes personales y relacionadas y los conocimientos, habilidades y destrezas relacionadas con la materia.

La observación se implementará principalmente a través de instrumentos como registros observacionales cumplimentados por el docente, que podrán ser de carácter formal, como una lista de verificación o un cuestionario, o informal, mediante notas o comentarios escritos.

- Las técnicas de medición, a través de instrumentos como pruebas escritas u orales, informes, trabajos o dossiers, cuaderno del alumnado, intervenciones en clase, etc.
- Las técnicas de autoevaluación, favoreciendo el aprendizaje desde la reflexión y valoración del alumnado sobre sus propias dificultades y fortalezas, sobre la participación de los compañeros y compañeras en las actividades de tipo colaborativo y desde la colaboración con el profesorado en la regulación del proceso de enseñanza-aprendizaje. Las reflexiones serán escritas o diálogos ya sea con el docente o entre el alumnado. Un instrumento primordial para la aplicación de la autoevaluación será la realización de cuestionarios conformados por preguntas abiertas y cerradas.

El ámbito de aplicación de la autoevaluación no abarcará solamente a los alumnos, sino que también incluirá al docente y al programa, puesto que se considera conveniente una evaluación del impacto del programa educativo que implique la

valoración de los resultados del programa en términos de mejora del rendimiento académico de los estudiantes y el impacto del programa en la comunidad.

iii) Instrumentos de evaluación

Los instrumentos de evaluación son aquellas herramientas reales y físicas utilizadas para valorar el aprendizaje mediante la recolección de información y datos. Sirven para sistematizar las valoraciones del evaluador sobre los diferentes aspectos a evaluar. (Ibarra y Rodríguez, 2011). Los instrumentos por los que se opta para en la propuesta para la evaluación del proceso de aprendizaje del alumnado son múltiples y variados, destacando entre otros:

- Cuaderno del profesorado, que recogerá:
 - Registro de evaluación individual por unidades didácticas, en el que el profesorado anotará las valoraciones de cada uno de los aspectos evaluados, asociados a los criterios y estándares de aprendizaje.
 - Registro de evaluación trimestral individual por unidades didácticas, en el que el profesorado anotará las valoraciones medias de los aspectos evaluados en cada unidad a lo largo del trimestre.
 - Registro anual individual por unidades didácticas, en el que el profesorado anotará las valoraciones medias de los aspectos evaluados en cada trimestre a lo largo del curso.
 - Registro trimestral grupal de calificación y evaluación de las competencias clave, en el que el profesorado recogerá los datos globales de cada uno de los aspectos evaluados de acuerdo con unos criterios de calificación aprobados por el equipo docente. Este registro-resumen se le facilitará al tutor o tutora del grupo para que conozca las fortalezas y debilidades de su alumnado y pueda organizar la información que se le traslade a las familias con mayor

- precisión.
- El cuaderno podrá recoger un perfil competencial individual de la materia, en el que se presentan los criterios de evaluación organizados por competencias clave, facilitando su evaluación a lo largo del curso escolar.
 - Rúbricas: serán el instrumento que contribuya a objetivar las valoraciones asociadas a los niveles de desempeño de las competencias mediante indicadores de logro. Entre otras rúbricas se podrán utilizar:
 - Rúbrica para la evaluación de las intervenciones en clase: Exposición oral.
 - Rúbrica para la evaluación de pruebas orales y escritas.
 - Rúbrica para la evaluación del cuaderno del alumnado.
 - Rúbrica para la evaluación en la participación en los trabajos cooperativos.
 - Otras rúbricas, registros y escalas de observación que permitan al profesorado llevar a cabo una evaluación formativa relacionadas con la materia, como es el caso de la escala de realización de problemas o la rúbrica para la resolución de problemas y casos prácticos.
 - Exámenes: Se recurrirá tanto a exámenes tipo test como a exámenes con formato de preguntas de desarrollo y pruebas o casos prácticos.
 - Proyectos, trabajos de investigación monográficos, para los cuales se diseñarán rúbricas específicas en función del tipo de proyecto o trabajo de que se trate.

Estos instrumentos de evaluación se asociarán a los criterios de evaluación y sus correspondientes estándares de aprendizaje en las distintas unidades de programación.

4.4. PROPUESTAS DE INNOVACIÓN EDUCATIVA

Este apartado constituye la implementación práctica del anterior. Si en el anterior apartado se han desarrollado las metodologías educativas que se pretenden incorporar a la

propuesta de mejora de programación, en este se expondrán algunos ejemplos de actividades que sirvan como propuestas de innovación educativa a incluir en la programación.

Estas se podrán categorizar dentro de algunas de las metodologías explicadas o excepcionalmente y en aislado en otras metodologías que con carácter general no estarán presentes en la programación de manera continuada.

Primero de todo, se debe hacer notar que la programación aportada adolece de cierto déficit en lo que respecta a la inclusión de propuestas innovadoras. Si bien no se mencionan específicamente propuestas de innovación, indirectamente sí encontramos algunas, aunque meramente enumeradas, en su apartado de *Actividades Complementarias*. Se mencionan por ejemplo la visita a alguna fábrica, la visita a clase de emprendedores del sector, talleres de primeros auxilios o como cláusula abierta otras que puedan surgir a lo largo del curso por iniciativa de alumnos o instituciones.

Más allá de lo mencionado anteriormente no se observan en la programación actividades o propuestas de innovación.

Por nuestra parte, ya hemos dejado entrever algunas de nuestras propuestas de innovación educativa en otros apartados. Por un lado, en el apartado de actividades TIC hemos propuesto la realización de una serie de actividades que incorporan el uso de TICs que deben entenderse y considerarse como propuestas de innovación educativa. Por otro lado, como veníamos mencionando, el apartado de metodologías activas aunque de forma más general e indirecta también hace referencia a la innovación educativa.

Antes de pasar a ejemplos concretos, se pueden por tanto enumerar en un sentido general una serie de propuestas de innovación educativa, que en este caso, como ya ha sido señalado previamente, más que propuestas concretas constituyen principios programáticos generales en lo relativo a este apartado:

- Implementación de tecnología educativa, como la utilización de plataformas en línea y una

variedad de herramientas digitales para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

- Adopción de enfoques pedagógicos innovadores, como las metodologías activas que hemos incorporado a nuestra propuesta de mejora, la educación personalizada, la enseñanza basada en el juego y la educación centrada en el sentido.
- Desarrollo de programas y actividades extracurriculares que fomenten el aprendizaje fuera del aula, como proyectos de investigación, visitas a empresas y organizaciones y actividades de voluntariado.
- Promoción de la colaboración y el trabajo en equipo entre los estudiantes y profesores, con el fin de fomentar la creatividad, la resolución de problemas y el aprendizaje mutuo.
- Establecimiento de alianzas con la comunidad local, con el objetivo de involucrar a los padres de familia, las empresas y otros actores en el proceso educativo.
- Incentivos y recompensas para los estudiantes que destaquen por su desempeño académico, su creatividad, su compromiso con la comunidad y otros factores que contribuyan a su formación integral y a la adquisición de competencias transversales.
- Capacitación continua para el profesorado, con el fin de que esté actualizado en materia pedagógica y tecnológica y pueda desempeñar de manera efectiva su labor docente.

A continuación se expondrán a modo de ejemplos una serie de actividades específicas diseñadas para incluir en la programación que constituyen propuestas concretas de innovación educativa para la impartición de los contenidos del módulo de FOL.

Con el objeto de que se pueda apreciar la diversidad, se ha optado por mostrar aquí al menos una propuesta innovadora por unidad que sirva de ejemplo para cada unidad didáctica (lo cual no implica que en la programación real fuera así, tal vez habría una unidad en la que se incluyeran más de una propuesta innovadora dada la naturaleza propicia de su contenido para hacerlo).

1)

Actividad: Una primera actividad innovadora que será omnipresente en nuestra programación es la presentación de casos ya sean reales o ficticios ideados que presenten un problema práctico que requiera ser resuelto mediante la aplicación práctica de los conocimientos teóricos adquiridos.

Esta actividad está fundamentada en el método del caso, que se pretende que ocupe una posición central en nuestra metodología educativa. Por eso propondremos al menos un caso por unidad temática.

Por ejemplo, un caso concreto a introducir en la programación será el relativo al de la unidad introductoria sobre el derecho del trabajo. Este caso es un caso típico que estará dividido en varios subapartados en los que se presentan y describen relaciones jurídicas. El alumno tendrá que determinar e identificar en base a la descripción realizada y las características presentadas si estas relaciones jurídicas son relaciones de naturaleza laboral o no.

Temporalización: Sesión número 4 de la unidad didáctica (sesión número 4 de la programación)

Criterios de evaluación: Se hará una media ponderada de la puntuación de cada uno de los subapartados del caso para la obtención de la nota final. Cada uno de los subapartados o casos independientes se valorará conforme a la siguiente rúbrica:

Porcentaje de la calificación	Aspecto evaluable
25%	Presentación, corrección de la expresión y redacción
50%	Justificación de la respuesta y calidad argumental

25%	Exactitud de la respuesta final
-----	---------------------------------

Fuente: Elaboración propia. Tabla 4.

2)

Actividad: Una segunda propuesta de innovación consistirá en la realización de una dinámica de simulación de entrevistas de trabajo diseñada para la unidad temática de búsqueda activa de empleo.

En esta dinámica, que se trabajará por parejas, cada uno de los miembros de la pareja desempeñará e intercambiará con su compañero los dos roles, el de entrevistador y el de entrevistado. Se realizará por turnos de parejas con el resto de la clase observando y analizando el proceso para posteriormente realizar una valoración y evaluación críticas de la simulación de cada pareja, tanto de entrevistador como de entrevistado.

Se trata de familiarizar a los alumnos con la situación real y permitir que desarrollen las competencias prácticas necesarias (exposición oral, agilidad mental, control de la comunicación no verbal, etc.) para afrontarla.

Temporalización:

Criterios de evaluación: El desempeño del alumno se valorará conforme a la siguiente rúbrica:

Porcentaje de la calificación	Aspecto evaluable
20%	Expresión oral
20%	Comunicación no verbal
60%	Nivel de precisión y adecuación en la adaptación al rol de acuerdo con los criterios que dicta la teoría

Fuente: Elaboración propia. Tabla 5.

3)

Actividad: Una tercera propuesta de innovación consistirá en la presentación de documentación real para su análisis y evaluación críticos por los alumnos mediante la aplicación de la teoría impartida. Esta práctica ha sido ideada especialmente para la unidad temática sobre el contrato de trabajo, dado que hemos considerado que es una forma idónea de practicarla.

Así, se presentarán a los alumnos varios contratos de trabajo reales, algunos de ellos correctos y otros con incorrecciones que los hacen inválidos, para que identifiquen sus elementos y determinen las consecuencias jurídicas para el caso de la identificación de las incorrecciones.

Temporalización: Sesión número 5 de la unidad didáctica (sesión número 22 de la programación)

Criterios evaluación: El desempeño del alumno en esta práctica se valorará conforme a la siguiente rúbrica:

Porcentaje de la calificación	Aspecto evaluable
20%	Detección de elementos relevantes
60%	Precisión de la explicación sobre la corrección o incorrección de los elementos
20%	Precisión de la explicación de las consecuencias de la incorrección de los elementos incorrectos detectados

Fuente: Elaboración propia. Tabla 6.

4)

Actividad: Para la cuarta unidad sobre la nómina y la seguridad social, de nuevo se ha optado por una propuesta consistente en el análisis y examen de documentación real, dado que de nuevo se considera que esta es la actividad que más se adapta al aprendizaje óptimo del contenido.

De este modo, se presentarán varias nóminas a los alumnos, algunas válidas y otras inválidas por presentar fallos tanto en su cálculo como en su presentación formal para su análisis y examen por parte de los alumnos. Los alumnos tendrán que identificar sus principales elementos y determinar la corrección y adecuación de los mismos, así como las consecuencias jurídicas de las incorrecciones.

Complementariamente, también se recurrirá en otras sesiones de esta unidad a casos prácticos de cálculo de nóminas y de deducciones, planteando a los alumnos diferentes supuestos en línea con la metodología del caso que se ha propuesto como eje central de nuestra programación.

Temporalización: Sesión número 5 de la unidad didáctica (sesión número 33 de la programación)

Criterios de evaluación: El desempeño del alumno en esta práctica se valorará conforme a la siguiente rúbrica:

Porcentaje de la calificación	Aspecto evaluable
20%	Detección de elementos relevantes
60%	Precisión de la explicación sobre la corrección o incorrección de los elementos
20%	Precisión de la explicación de las consecuencias de la incorrección de los elementos incorrectos detectados

Fuente: Elaboración propia. Tabla 7.

5)

Actividad: Otra propuesta de innovación consistirá en una dinámica desarrollada para la unidad didáctica quinta sobre la gestión de conflictos y equipos de trabajo. Esta dinámica consistirá en juntar a toda la clase como si fuera un único equipo de trabajo y hacer que entablen un debate sobre un problema propuesto para alcanzar una solución conjunta al mismo.

Previamente a la reunión del equipo completo, se habrán formado también subgrupos especializados que componen el equipo y a los cuales se ha asignado un punto de vista o enfoque diferente sobre el problema. El objetivo es que cada subgrupo defienda su posición. Se expresarán las discrepancias y se perseguirá la consecución de un acuerdo a través del diálogo y la negociación.

De nuevo lo que se persigue con esta actividad es que los alumnos adquieran las competencias prácticas necesarias que les serán exigibles para afrontar y resolver problemas y situaciones reales en el entorno laboral. En este caso mediante el ejercicio se pretende fomentar el trabajo en equipo, las aptitudes de cooperación, coordinación, liderazgo, resolución de conflictos y resolución de problemas.

Otra capacidad o competencia práctica que se busca potenciar o reforzar con esta práctica es la competencia negociadora, competencia fundamental en muchos ámbitos del entorno laboral y evidentemente también en la gestión del conflicto y de equipos de trabajo.

Temporalización: Sesión número 6 de la unidad didáctica (sesión número 46 de la programación)

Criterios de evaluación: El desempeño del alumno en esta práctica se valorará conforme a la siguiente rúbrica:

Porcentaje de la calificación	Aspecto evaluable
20%	Expresión oral
20%	Comunicación no verbal
60%	Calidad argumental y demostración de capacidad negociadora conforme a los criterios que dicta la teoría

Fuente: Elaboración propia. Tabla 8.

6)

Actividad: Se ha diseñado una actividad como propuesta de innovación relativa a la seguridad y salud en el trabajo que consideramos realmente útil para la consolidación de los conocimientos teóricos y para repasarlos desde un enfoque más práctico.

Esta consiste en una visita a una planta industrial para la inspección de las instalaciones y el medio ambiente laboral, así como del sistema de prevención de riesgos laborales general implementado en la planta de producción.

Se tratará de una visita guiada en la que uno de los trabajadores de la planta irá mostrando y explicando a los alumnos los distintos elementos relevantes para su identificación. Los alumnos simultáneamente deberán ir tomando nota de todas las observaciones realizadas para la posterior realización de un informe personal de la situación de seguridad en la fábrica.

El objetivo de la práctica es ayudar a los alumnos a aplicar prácticamente los conocimientos adquiridos, a interiorizar los conceptos fundamentales y a ordenar, sistematizar y expresar formalmente las ideas en un escrito.

Temporalización: Sesión número 9 de la unidad didáctica (sesión número 55 de la

programación)

Criterios de evaluación: El desempeño del alumno en esta práctica se valorará conforme a la siguiente rúbrica:

Porcentaje de la calificación	Aspecto evaluable
20%	Presentación, corrección en la expresión y calidad en la redacción del informe
20%	Estructura del informe e identificación de elementos relevantes
60%	Adecuación de las propuestas y nivel de justificación y desarrollo

Fuente: Elaboración propia. Tabla 9.

7)

Actividad: Para una propuesta de innovación educativa aplicable en la unidad temática del estudio de los riesgos de la empresa nos remitimos a la propuesta desarrollada en el anterior apartado de actividades TIC.

Tal y como se ha explicado, una actividad que sería potencialmente muy beneficiosa en la medida en que se adapta a la perfección al carácter absolutamente práctico de esta materia es la utilización de simuladores.

Mediante dispositivos que simulen el entorno laboral real se puede poner a prueba la competencia práctica de los alumnos para identificar y prever riesgos. Se trata por tanto de un método muy útil para evaluar la aplicación de los alumnos de los conocimientos teóricos en la práctica.

No obstante, para esta unidad, dado que esta propuesta de innovación ya había sido

incorporada en el apartado de TIC se va a aportar una propuesta adicional.

Como propuesta de innovación, dado que la unidad trata sobre el estudio de los riesgos de la empresa, se ha considerado que en este caso resulta idóneo el empleo del método de la enseñanza por proyectos.

El proyecto requerido consistirá concretamente en la selección por los alumnos de una empresa (ya sea real o inventada) con el propósito de elaborar un plan de prevención de riesgos laborales de la empresa seleccionada.

La redacción de este documento exigirá una aplicación práctica de los conocimientos teóricos de los alumnos y por lo tanto pondrá a prueba la adquisición de competencias prácticas en lo que respecta a la materia de los riesgos laborales.

Se planteará el proyecto en la sesión 10 de la unidad y se les proporcionará a los alumnos tiempo para elaborarlo como trabajo extraordinario fuera del aula hasta la última sesión de la unidad, esto es, hasta la sesión 20. El trabajo tendrá un carácter grupal, no individual, por lo que simultáneamente se estará aplicando la enseñanza cooperativa y fomentando la puesta a prueba de competencias transversales como el trabajo en equipo.

Temporalización: Sesión número 10 de la unidad didáctica (sesión número 66 de la programación).

Criterios de evaluación: El desempeño del alumno en esta práctica se valorará conforme a la siguiente rúbrica:

Porcentaje de la calificación	Aspecto evaluable
10%	Presentación, corrección en la expresión y calidad en la redacción del plan
20%	Identificación de la estructura organizativa, procesos técnicos y procedimientos

	organizativos relevantes
70%	Determinación y desarrollo del sistema de prevención, nivel de adecuación y desarrollo del mismo.

Fuente: Elaboración propia. Tabla 10.

8)

Actividad: Una última propuesta de innovación, ésta diseñada para la unidad de prevención y primeros auxilios, que creemos que puede tener un impacto muy positivo en el proceso de aprendizaje de los alumnos es una actividad consistente en la visita a clase de un experto en la materia.

La actividad no consistirá en una charla teórica del experto, sino que ha sido ideada como una clase práctica en la que se realizará en directo para los alumnos un simulacro de primeros auxilios para que puedan observar y aprender cómo actuar en la práctica, el procedimiento a seguir y las técnicas a emplear. Posteriormente se les pedirá que pongan a prueba las competencias prácticas transmitidas realizando ellos mismos el ejercicio.

Temporalización: Sesión número 10 de la unidad didáctica (sesión número 86 de la programación)

Criterios de evaluación: El desempeño del alumno en esta práctica se valorará conforme a la siguiente rúbrica:

Porcentaje de la calificación	Aspecto evaluable
10%	Presentación, corrección en la expresión y calidad en la redacción del plan
	Identificación de la estructura organizativa,

20%	procesos técnicos y procedimientos organizativos relevantes
70%	Determinación y desarrollo del sistema de prevención, nivel de adecuación y desarrollo del mismo.

Fuente: Elaboración propia. Tabla 11.

4.5. DESARROLLO DE VALORES

En este apartado se va a analizar la inclusión en la programación aportada del desarrollo de valores, tanto aquellos relativos a la equidad y a la diversidad como valores éticos generales. Una vez revisado el contenido de la programación aportada en lo relativo a esta materia, se pasará a completarlo y desarrollarlo con la propia propuesta en aquellos puntos que se consideren susceptibles de corrección, mejora o ampliación.

4.5.1. Desarrollo de valores relativos a equidad y diversidad

La programación aportada contempla y tiene en cuenta el valor de la diversidad y de hecho incorpora un plan de atención específico a la misma cuya línea directriz es la de establecer un refuerzo para aquellos alumnos con dificultades extraordinarias en el aprendizaje, ya sea por tratarse de alumnos con necesidades educativas especiales o con condiciones personales, familiares, sociales o de historial escolar particulares.

Así, en la programación aportada se dividen las líneas de actuación de este plan de atención a la diversidad, basadas en el refuerzo, en función de los distintos tipos de alumnos con dificultades, que se distribuyen en los subgrupos de alumnos con altas capacidades, alumnos que se han incorporado tardíamente al sistema educativo y alumnos que por motivos de enfermedad grave o expulsión no pueden asistir a clase durante periodo prolongado de tiempo.

Para cada uno de estos subgrupos se recogen determinadas medidas o instrumentos de refuerzo específicos que se adapten a sus necesidades particulares derivadas a su vez de sus distintas condiciones particulares. Por ejemplo, para los alumnos con altas capacidades la programación contempla el empleo de metodologías personalizadas, el aumento de la atención orientadora, la propuesta de realización de ejercicios complementarias de ampliación y la facilitación de recursos adicionales para la ampliación de los temas.

En líneas generales se puede afirmar que el plan de atención a la diversidad, aunque breve, es correcto.

En la programación aportada se incluye en el concepto de diversidad, como se ha visto, los grupos de atención especial. Esta es una opción aceptable igual que lo es su diferenciación. Sin embargo se detecta una omisión relevante que es la inclusión de mención y de medidas para la diversidad propiamente dicha, es decir, que se establezcan líneas de actuación similares a las que ya se establecen pero destinadas a personas que presentan diversidad racial, nacional, de género, etc. Por ejemplo, actividades de refuerzo específicas para aquellas personas que por su nacionalidad tengan mayores dificultades con el idioma en el que se imparte el módulo.

Un factor importante de mejora a considerar que completaría el plan de atención a la diversidad es la inclusión de la promoción del valor de la diversidad en clase. Esto se podría realizar por medio de:

- Actividades de promoción general del valor de la diversidad en las que se promueva el reconocimiento y respeto a la diferencia de todo tipo: de género, de orientación sexual, nacionalidad, étnica y racial, de pensamiento e ideológica, etc. Estas actividades podrían consistir en debates, visionado de películas que incidan en la tolerancia, reflexión conjunta, etc.
- Actividades de concienciación de la diversidad en la clase en las que se fomente un

conocimiento y comprensión mutua de los alumnos y de sus circunstancias.

- Actividades de autoconocimiento y de fomento de la autoestima, en las que se incida en el desarrollo de la competencia de pensamiento introspectivo de los alumnos.

En lo que respecta a la equidad, la programación aportada también hace referencia a la misma e incluye medidas. Así, en un apartado denominado “medidas para fomentar la igualdad”, la programación asume varios puntos que contribuyen a la promoción del valor de la equidad, centrándose en la equidad de género, puntos como la promoción de comportamientos tolerantes e igualitarios en el aula, la utilización de lenguaje no sexista, la prevención del acoso sexual, la visibilización de las mujeres que desempeñan trabajos masculinizados o el fomento de la salud laboral desde una perspectiva de género.

Grosso modo el ámbito relativo a la equidad de género está bien cubierto en la programación. Se considera necesario sin embargo puntualizar que convendría hacer alguna referencia también a la equidad en el ámbito socioeconómico.

Así, la programación resultaría más completa en este apartado si también incluyera la búsqueda y promoción de la igualdad social. Una manera de implementar este principio general en la práctica puede ser promoviendo que el alumnado que sufre las desigualdades sociales acceda de igual manera a todos los recursos educativos y sienta el espacio del aula como seguro y cómodo para su participación.

4.5.2. Desarrollo de valores éticos

En la programación aportada no aparece tratada específicamente esta materia por lo que se requiere su inclusión. Por nuestra parte ofrecemos a modo de ejemplo y como propuestas diversas formas de integrar el desarrollo de valores éticos en una programación didáctica:

1. Incluir temas éticos en la programación: Pueden incluirse temas éticos, incluso mediante referencias indirectas, en la programación del curso, como la honestidad, la

responsabilidad y la tolerancia, y fomentar el debate y la reflexión sobre estos temas siempre que surja la oportunidad, intentándolos conectar con la realidad y el desempeño práctico en el entorno laboral real.

2. Fomentar el diálogo y el respeto entre los estudiantes al promover un ambiente de aula inclusivo y seguro. Esto puede ayudar a los estudiantes a comprender y apreciar las perspectivas de los demás.
3. Modelar comportamientos éticos: El docente puede modelar comportamientos éticos al actuar con honestidad, integridad y respeto hacia los estudiantes y los demás.

Consideramos que este es uno de los medios más eficaces de promoción de valores éticos en el aula, dado que el profesor debe ejercer como modelo de referencia, lo cual permite que la transmisión del mensaje cale más en el alumnado.
4. Hacer que los estudiantes reflexionen sobre sus propias decisiones y cómo estas afectan a terceros mediante el fomento de la reflexión y el autoanálisis desde una perspectiva más general a nivel social.
5. Fomentar la participación cívica, la cual se puede potenciar involucrando a los estudiantes en proyectos y actividades que promuevan el bien común y la responsabilidad social.

No obstante a todas las iniciativas anteriores que sirven como ejemplo de propuestas, cabe apuntar que el desarrollo de valores éticos es un proceso continuo y no es adecuada su enseñanza de manera aislada.

Los valores éticos deben ser integrados en todas las áreas de la programación y fomentados en todas las interacciones con los estudiantes, esto es, el método más eficaz para su incorporación, transmisión y fomento es que permeen, aunque sea de forma indirecta o tangencial y en la medida de lo posible, cada una de las actividades que el alumnado vaya realizando a lo largo del curso.

4.6. DESARROLLO DE LA UNIDAD DIDÁCTICA

A continuación en este epígrafe se va a desarrollar una de las unidades didácticas que componen la estructuración de los contenidos de la programación del módulo que se ha propuesto. Se ha optado por seleccionar para su desarrollo la que en la propuesta se corresponde con la Unidad Didáctica 2 sobre mercado de trabajo y búsqueda activa de empleo. Se procede por tanto a continuación a la presentación de la referida unidad (se considera la misma como una tabla única dentro del presente trabajo a efectos de formato):

UNIDAD DIDÁCTICA 2: EL MERCADO DE TRABAJO Y LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO	
MÓDULO: Formación y orientación laboral (FOL)	DURACIÓN Y TEMPORALIZACIÓN: Se impartirán un total de 12 horas distribuidas en 12 sesiones de 1 hora (55 minutos) de duración cada una. El periodo de impartición de la unidad se extiende del 26 de septiembre (fecha de inicio) al 11 de octubre inclusive (fecha final)
CURSO: 1er Curso del Ciclo Formativo de Técnico Superior de Desarrollo de Aplicaciones Web.	
TRIMESTRE: 1º	
INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN	
<p>El módulo de formación y orientación laboral tiene como objetivo la adquisición de competencias por parte del alumnado para afrontar la diversidad de situaciones existentes en el mundo laboral. La formación laboral del alumno permite que este se desarrolle y desenvuelva adecuadamente en el entorno del mercado de trabajo ya sea en el sector privado o en el sector público.</p> <p>En la presente unidad didáctica de la programación se impartirán al alumnado los conocimientos básicos relativos a la materia de mercado de trabajo y la búsqueda activa de empleo. Su justificación proviene de que</p>	

la búsqueda activa de empleo es una competencia con una dimensión eminentemente práctica que constituye un elemento fundamental dentro de su formación laboral.

Mediante la impartición de esta unidad se pretende transmitir para su adquisición por parte del alumnado todos los conocimientos teóricos y competencias prácticas necesarios para la consecución de una inserción exitosa en el mercado laboral. Para ello se darán a conocer y pondrán a disposición de los alumnos las principales técnicas, herramientas y métodos de búsqueda de empleo, así como las principales competencias requeridas y que favorecen y facilitan su consecución.

RESULTADO DE APRENDIZAJE Y OBJETIVOS DIDÁCTICOS

- **Resultado de aprendizaje y criterios de evaluación**

El resultado de aprendizaje correspondiente a la presente unidad didáctica es el siguiente:

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

A su vez, los criterios de evaluación correlativos a dicho resultado de aprendizaje se enumeran a continuación:

- a) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.
- b) Se han identificado los itinerarios formativo-profesionales relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web.
- c) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
- d) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web.
- e) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.
- f) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.
- g) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia

para la toma de decisiones.

- Los criterios de evaluación a) y b) y f) serán aplicados para las actividades contenidas en la sesión 2 y los instrumentos de evaluación que medirán la adquisición de dichos criterios serán los previstos en dicha sesión.
- Los criterios de evaluación c) y g) será aplicado para la actividad contenida en la sesión 3 y los instrumentos de evaluación que medirán la adquisición de dichos criterios serán los previstos en dicha sesión.
- Los criterios de evaluación d) y e) serán aplicados para las actividades contenidas en las sesiones 2, 5 y 6 y los instrumentos de evaluación que medirán la adquisición de dichos criterios serán los previstos en dichas sesiones.

- **Objetivos Didácticos**

Los objetivos didácticos que involucran a la materia de la presente unidad didáctica son los siguientes:

- Identificar las capacidades (aptitudes y actitudes) e intereses y motivaciones propios y determinar el perfil profesional propio.
- Identificar los distintos itinerarios formativos relacionados con el Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web.
- Orientarse en la búsqueda de un puesto de trabajo de acuerdo con el perfil profesional.
- Conocer las características básicas y funcionamiento del mercado laboral.
- Conocer las oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa.
- Analizar el mercado, recolectar información, localizar ofertas de empleo y buscar y detectar oportunidades laborales.
- Conocer y saber manejar las distintas tecnologías de búsqueda de empleo.
- Seleccionar y valorar críticamente las diversas ofertas de empleo.
- Conocer los sectores de la economía con mayor capacidad generadora de empleo.
- Saber cómo actuar en situación de desempleo.
- Conocer las técnicas básicas generalmente usadas en la selección de personal.
- Conocer las principales fases y pruebas de un proceso de selección.
- Desarrollar las soft skills y demás competencias que permitan afrontar con éxito una entrevista de trabajo.
- Conocer el contenido esencial y mínimo que debe incluir un Currículum Vitae y los requisitos básicos de forma y contenido.

- Aprender a elaborar un Currículum Vitae adecuado a la oferta específica de empleo a la que se postula.
- Aprender a elaborar correctamente una carta de presentación adecuada a la oferta de empleo específica a la que se postula.
- Valorar la relevancia de la creación de una networking y aprender a desarrollarla y mantenerla.
- Aprender las principales técnicas y capacidades para negociar las condiciones laborales para una oferta de empleo específica en función de la situación personal.
- Aprender a realizar un videocurrículum

CONTENIDOS

Los contenidos pueden ser de distintos tipos, conceptuales, procedimentales o actitudinales. Los contenidos que conforman la materia de la presente unidad didáctica, clasificados en las categorías mencionadas, son los siguientes:

- **Conceptuales**

Los contenidos conceptuales o declarativos se refieren a hechos, datos o conceptos que necesitan memorizarse. Los contenidos conceptuales de la presente unidad son:

- Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo.
- El proceso de toma de decisiones.
- Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa.

- **Procedimentales**

Los contenidos procedimentales tienen que ver con el «saber hacer», es decir, llevar a la práctica lo aprendido de forma teórica. Los contenidos procedimentales de la presente unidad son:

- Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.
- Identificación de los itinerarios formativos relacionados con el técnico superior en Desarrollo de Aplicaciones Web.
- Definición y análisis del sector profesional del técnico superior en Desarrollo de Aplicaciones Web.
- Proceso de búsqueda de empleo en empresas del sector.

- **Actitudinales**

Los contenidos actitudinales se relacionan con la forma de comportarse, con el saber ser y estar. Implican

unos valores compartidos. Los contenidos actitudinales de la presente unidad son:

- Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del técnico superior en Desarrollo de Aplicaciones Web.

TEMPORALIZACIÓN, ESTRUCTURA, CONTENIDO Y DESARROLLO DE LAS SESIONES

- **Sesión 1**

Fecha	26/09/2022
Estructuración	<p>Fase 1 (30 min.): Se realizará una evaluación diagnóstica al alumnado con el objeto de determinar el grado de conocimientos previos que poseen con relación a la materia de la unidad didáctica. Para realizar dicha evaluación se habrá diseñado un cuestionario de preguntas tipo test para su compleción por parte del alumnado de manera individual.</p> <p>Fase 2 (25 min.): Una vez realizado el cuestionario por los alumnos, se irá repasando el cuestionario en clase con las respuestas correctas a las preguntas y su explicación al mismo tiempo que los alumnos autoevalúan su trabajo.</p>
Objetivos didácticos	Ninguno
Metodología	metodología de evaluación diagnóstica
Espacio y tiempo	Aula/ 55 minutos
Material didáctico	Ninguno
Instrumentos de evaluación	1. Cuestionario de preguntas tipo test 2. Cuaderno del profesorado. 3. Rúbrica para la evaluación de las intervenciones en clase.

- **Sesión 2**

Fecha	27/09/2022
	<p>Fase 1 (40 min.): Explicación y análisis del sector profesional del título de Técnico Superior de Desarrollo de Aplicaciones Web y análisis de los diferentes puestos de trabajo relacionados con el ámbito profesional del título. Explicación de los itinerarios</p>

Estructuración	<p>formativos relacionados con el título de Técnico Superior de Desarrollo de Aplicaciones Web. Esta fase consistirá en una charla magistral en la que predomine el método expositivo aunque se intercalará con el visionado de material audiovisual para apoyar las explicaciones y se fomentarán la participación activa y la interacción para debatir el contenido.</p> <p>Fase 2 (15 min.): Se finalizará la clase con una actividad individual no evaluable de aprendizaje basado en juegos mediante el planteamiento a los alumnos de la resolución individual de un juego formato quiz elaborado por medio de Genially.</p>
Objetivos didácticos	<p>1. Identificar los distintos itinerarios formativos relacionados con el Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web. 2. Orientarse en la búsqueda de un puesto de trabajo de acuerdo con el perfil profesional. 3. Seleccionar y valorar críticamente las diversas ofertas de empleo. 4. Conocer los sectores de la economía con mayor capacidad generadora de empleo</p>
Metodología	1. Método expositivo 2. Aprendizaje basado en juegos
Espacio y tiempo	Aula/ 55 minutos
Material didáctico	1. Apuntes. 2. TIC para la resolución del juego.
Instrumentos de evaluación	1. Cuaderno del profesorado. 2. Rúbrica para la evaluación de las intervenciones en clase.

- **Sesión 3**

Fecha	28/09/2022
	<p>Fase 1 (15 min.): Flipped classroom. Visualización previa en casa de varios vídeos con la explicación del concepto de objetivo profesional y de la dinámica de autoanálisis profesional. En clase se debatirá y resolverán dudas sobre el contenido teórico impartido.</p> <p>Fase 2 (20 min.): Posteriormente se llevará a cabo una actividad individual de autoanálisis consistente en la exploración reflexiva y autodescubrimiento de las preferencias y el análisis propio de</p>

Estructuración	<p>los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional. Se deberán plasmar dichas reflexiones por escrito.</p> <p>Fase 3 (20 min.): Tras la fase 2, los alumnos expondrán pública y oralmente al resto de la clase cuáles son sus preferencias laborales, qué competencias laborales exigen sus preferencias, cuáles son sus actitudes y aptitudes y cómo creen que encajan las competencias laborales exigibles de sus preferencias con sus actitudes y aptitudes. Se fomentará el análisis crítico y el debate, libre interacción e intercambio de ideas durante las exposiciones.</p>
Objetivos didácticos	1. Identificar las capacidades (aptitudes y actitudes) e intereses y motivaciones propios y determinar el perfil profesional propio.
Metodología	1. Método socrático
Espacio y tiempo	Aula/ 55 minutos
Material didáctico	1. Apuntes.
Instrumentos de evaluación	1. Cuaderno del profesorado. 2. Rúbrica para la evaluación de las intervenciones en clase. 3. Rúbrica para exposición oral

- **Sesión 4**

Fecha	29/09/2022
Estructuración	<p>Fase 1 (40 min.): Flipped classroom. Visualización previa en casa por los alumnos de varios vídeos (econosublime sobre el mercado de trabajo) que tratan la definición y explicación del mercado laboral y sus principales elementos y características, tasas de actividad, ocupación y desempleo. Definición y explicación resumida de las políticas económicas de empleo. Se propondrá asimismo un un caso práctico a los alumnos, cuya reflexión individual debe ser realizada en casa previamente. La resolución por grupos se realizará en clase. Se trata de un ejercicio del método del caso que medirá la adquisición de las competencias prácticas relativas a la aplicación de los conocimientos teóricos previamente impartidos por vídeo. El documento escrito del caso práctico se entregará al final de la sesión 4 para su calificación y servirá como ejercicio de</p>

	<p>evaluación tanto formativa como sumativa.</p> <p>Fase 3 (15 min.): Se realizará posteriormente una actividad gamificada no evaluable consistente en un escape room diseñado a través de <i>Genially</i> para reforzar y consolidar por parte de los alumnos los conocimientos impartidos. Se dividirá a los alumnos por grupos para la resolución del escape room.</p>
Objetivos didácticos	1. Conocer las características básicas y funcionamiento del mercado laboral.
Metodología	1. Método del caso 2. Aprendizaje basado en juegos. 3. Aprendizaje colaborativo.
Espacio y tiempo	Aula/ 55 minutos
Material didáctico	1. Apuntes. 2. TIC para visualización de vídeo. TIC para escape-room.
Instrumentos de evaluación	1. Cuaderno del profesorado. 2. Rúbrica para la evaluación de las intervenciones en clase.

- **Sesiones 5 y 6**

Fechas	30/09/2022 y 03/10/2022
	<p>Fase 1 (10 min.): Flipped classroom. Visualización previa en casa por los alumnos de varios vídeos (vídeos del canal oficial de la Comisión Europea en España) que abordan la explicación de las principales fuentes de búsqueda de empleo, de las principales técnicas, recursos y competencias para encontrar empleo y de las principales oportunidades laborales existentes en el mercado laboral europeo dentro del sector al que corresponde el título). En clase se debatirá y resolverán dudas de los conocimientos teóricos impartidos.</p> <p>Fase 2 (45 min.): Se propondrá después un caso práctico a realizar en clase por los alumnos en el que tendrán que recurrir a las fuentes de búsqueda de empleo para su resolución. Se trata de un ejercicio del método del caso que medirá la adquisición de las competencias prácticas relativas a la aplicación de los conocimientos teóricos previamente impartidos en la sesión. Este caso práctico se entregará al final de la sesión 5 para su calificación y servirá como ejercicio de</p>

Estructuración	<p>evaluación tanto formativa como sumativa.</p> <p>Fase 3 (55 min.): Finalmente se trabajará con las principales herramientas tecnológicas actuales de búsqueda de empleo: Infojobs y LinkedIn. La sesión 6 se destinará a la familiarización de los alumnos con el funcionamiento tanto de la herramienta de InfoJobs como de la herramienta de LinkedIn, integrando así las TICs de forma natural y provechosa más allá de en términos genéricos al proceso de aprendizaje. Se realizará así una actividad que constará de dos partes, por un lado una primera en la que se pedirá a los alumnos que por parejas realicen una búsqueda y aplicación de una oferta de trabajo en InfoJobs (se irán resolviendo dudas prácticas que surjan simultáneamente a la realización de la tarea), y por otro lado una segunda que consistirá en la transmisión de los conocimientos básicos de uso y dominio de LinkedIn ya sea en su versión de smartphone o para un ordenador y que culminará con un ejercicio práctico no evaluable de carácter individual consistente en la creación por parte de los alumnos de un perfil laboral completo en LinkedIn.</p>
Objetivos didácticos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer las oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa. 2. Analizar el mercado, recolectar información, localizar ofertas de empleo y buscar y detectar oportunidades laborales. 3. Conocer y saber manejar las distintas tecnologías de búsqueda de empleo. 4. Saber cómo actuar en situación de desempleo. 5. Conocer los sectores de la economía con mayor capacidad generadora de empleo. 5. Valorar la relevancia de la creación de una networking y aprender a desarrollarla y mantenerla.
Metodología	<ol style="list-style-type: none"> 1. Método socrático 2. Método del caso. 3. Aprendizaje cooperativo. 4. Aprendizaje colaborativo.
Espacio y tiempo	Aula/ 110 minutos.
Material didáctico	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apuntes. 2. TIC para la búsqueda de empleo. 3. TIC para visualización de vídeo.
Instrumentos de evaluación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cuaderno del profesorado. 2. Rúbrica para la evaluación de las intervenciones en clase. 3. Rúbrica para caso práctico.

- **Sesiones 7 y 8**

Fechas	04/10/2022 y 05/10/2022
Estructuración	<p>Fase 1 (20 min.): Flipped classroom. Visualización previa en casa por los alumnos de varios vídeos que abordan la explicación teórica de las distintas fases que conforman un proceso de selección y de los criterios y líneas de actuación generales a seguir para un adecuado rendimiento y la superación de las mismas. En clase se realizará un debate y resolverán dudas sobre el contenido teórico impartido. Se transmitirá a los alumnos todos los recursos y habilidades prácticas (soft skills) relevantes que entran en juego de forma decisiva en un proceso de selección. Se fomentará la participación activa.</p> <p>Fase 2 (35 min.): Se realizará una actividad de trabajo cooperativo, concretamente una dinámica de puzzle de aronson, para el refuerzo y consolidación en la adquisición de los conocimientos teóricos impartidos.</p> <p>Fase 2 (55 min.): Posteriormente se desarrollará una actividad basada en una dinámica de roles por parejas en la que los alumnos simularán la realización de una entrevista de trabajo. En esta dinámica cada uno de los miembros de la pareja desempeñará e intercambiará con su compañero los dos roles, el de entrevistador y el de entrevistado. Se realizará por turnos de parejas con el resto de la clase observando y analizando el proceso para posteriormente realizar una valoración y evaluación críticas de la simulación de cada pareja, tanto de entrevistador como de entrevistado. Esta dinámica persigue como objetivo familiarizar a los alumnos con la situación real de la entrevista de trabajo y permitir que pongan a prueba y desarrollen las competencias prácticas necesarias (exposición oral, agilidad mental, control de la comunicación no verbal, etc.) para afrontarla.</p>
Objetivos didácticos	<p>1. Conocer las técnicas básicas generalmente usadas en la selección de personal. 2. Conocer las principales fases y pruebas de un proceso de selección. 3. Desarrollar las soft skills y demás competencias que permitan afrontar con éxito una entrevista de trabajo. 4. Aprender las principales técnicas y capacidades para negociar las condiciones laborales para una oferta de empleo específica en función de la situación personal.</p>

Metodología	1. Método socrático 2. Aprendizaje cooperativo.
Espacio y tiempo	Aula/ 110 minutos
Material didáctico	1. Apuntes. 2. TIC para la búsqueda de empleo. 3. TIC para visualización de vídeo.
Instrumentos de evaluación	1. Cuaderno del profesorado. 2. Rúbrica para la evaluación de las intervenciones en clase. 3. Rúbrica específica para dinámica de entrevista de trabajo.

- **Sesiones 9 y 10**

Fechas	06/10/2022 y 07/10/2022
Estructuración	<p>Fase 1 (25 min.): Explicación teórica de los elementos fundamentales que constituyen un CV y de las pautas y criterios a seguir para una correcta elaboración del mismo. Explicación teórica de los elementos fundamentales que constituyen un carta de presentación/motivación y de las pautas y criterios a seguir para una correcta elaboración de la misma. Ambas explicaciones estarán apoyadas en contenido audiovisual.</p> <p>Fase 2 (30 min.): Posteriormente se les proporcionarán a los alumnos varios modelos de CV y de cartas de presentación/motivación reales para su examen y análisis crítico, el cual se comentará de manera conjunta y abierta en clase para la formación de un debate colectivo argumentado.</p> <p>Fase 3 (55 min.): Finalmente se les pedirá a los alumnos que, de manera individual, redacten su propio CV y su propia carta de motivación con entrega al final de la clase.</p>
Objetivos didácticos	<p>1. Conocer el contenido esencial y mínimo que debe incluir un Currículum Vitae y los requisitos básicos de forma y contenido.</p> <p>2. Aprender a elaborar un Currículum Vitae adecuado a la oferta específica de empleo a la que se postula.</p> <p>3. Aprender a elaborar correctamente una carta de presentación adecuada a la oferta de empleo específica a la que se postula.</p>
Metodología	1. Método expositivo 2. Método del caso. 3. Método socrático

Espacio y tiempo	Aula/ 110 minutos.
Material didáctico	1. Apuntes. 2. Documentación real para caso práctico. 3. TIC para visualización de vídeo.
Instrumentos de evaluación	1. Cuaderno del profesorado. 2. Rúbrica para la evaluación de las intervenciones en clase. 3. Rúbrica específica para la redacción de CV y carta de presentación.

Sesión 11

Fecha	10/10/2022
Estructuración	<p>Fase 1 (10 min.): Visualización de un vídeo sobre cómo realizar un videocurrículum.</p> <p>Fase 2 (30 min.): se pedirá a los alumnos que, divididos por parejas, graben un videocurrículum cada uno, en el cual además de valorarse la corrección técnica se premiará la originalidad y creatividad.</p> <p>Fase 3 (15 min.): Una segunda parte de la sesión consistirá en una actividad de aprendizaje cooperativo por la cual los alumnos, mediante la dinámica del folio giratorio, repasarán todos los conceptos fundamentales que han ido aprendiendo a lo largo de la unidad didáctica. Esta actividad tiene como principal objetivo el refuerzo y consolidación de los conocimientos adquiridos por los alumnos.</p>
Objetivos didácticos	1. Aprender a realizar un videocurrículum
Metodología	1. Aprendizaje cooperativo
Espacio y tiempo	Aula/ 55 minutos
Material didáctico	1. TIC para realización de videocurrículum. 2. TIC para visualización de vídeo.
Instrumentos de evaluación	1. Cuaderno del profesorado.

- Sesión 12

Fecha	11/10/2022
Estructuración	Fase única (55 min.): Evaluación sumativa mediante la realización de una prueba objetiva de conocimiento basada en un examen final de preguntas de respuesta a desarrollar que incluye toda la materia impartida previamente en la unidad didáctica.
Objetivos didácticos	Ninguno
Metodología	Ninguna
Espacio y tiempo	Aula/ 55 minutos.
Material didáctico	Ninguno
Instrumentos de evaluación	Examen escrito

METODOLOGÍA

La unidad se desarrollará a lo largo de 12 sesiones asumiendo y aplicando la teoría constructivista del aprendizaje, lo cual supone partir de los conocimientos previos que posee el alumnado y sobre todo comenzar a tratar la nueva información colocando el foco en el alumno y haciéndole protagonista de su propio proceso de aprendizaje.

Para ello, se llevarán a cabo en la primera sesión una actividad inicial dirigida a la determinación de dichos conocimientos previos para a continuación implementar actividades más desarrolladas en las que el alumnado vaya descubriendo progresivamente los conocimientos y competencias que se prevé como objetivo que adquiera al finalizar la unidad.

Durante las sesiones previstas se desarrollarán los siguientes tipos de actividades:

Actividad inicial	Esta actividad se llevará a cabo al comienzo de la Unidad Didáctica. Se pretende con ella obtener una idea general de los conocimientos previos que tiene el alumnado de cara a afrontar el modo de explicar la Unidad.
--------------------------	---

Actividades de apoyo	Actividades desarrolladas para afianzar los conocimientos impartidos. Se pretende con ellas afianzar la materia impartida en el aula y fomentar la consolidación de los conocimientos transmitidos.
Actividades de refuerzo	Actividades desarrolladas al final de la Unidad de Trabajo. Se pretende con ellas comprobar el nivel de asimilación de los conocimientos por parte del alumnado.

Con carácter general, en aquellos casos en los que se indique tarea para casa, el trabajo será revisado, corregido y explicado en la siguiente sesión; de esta forma el alumnado puede autocorregir su trabajo individual y servirá como actividad introductoria conectando con lo trabajado en la sesión anterior. En la medida de lo posible, dicha corrección la realizarán los propios alumnos que se presenten voluntarios, permitiendo de este modo que comparen y debatan diferentes resultados o métodos de resolución.

En lo que respecta a las metodologías educativas, para la impartición de la presente unidad se recurrirá a las siguientes, que han sido debidamente implementadas y concretizadas en la estructuración de las sesiones:

- a) método expositivo
- b) método del caso
- c) método socrático
- d) aprendizaje cooperativo / aprendizaje colaborativo
- e) aprendizaje basado en juegos / gamificación

En cuanto a técnicas de aprendizaje, también recurriremos a la dinámica del autoanálisis o a la incorporación de TICs en el proceso de aprendizaje.

ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

El alumnado que presente cualquier tipo de diversidad, ya sean diferencias culturales, que incluyen raza, etnia, religión y nacionalidad; socioeconómicas, que incluyen nivel de ingresos, educación de los padres, situación laboral y entorno familiar; de género, que incluyen identidad de género u orientación sexual; de capacidades y habilidades, que incluyen diferencias en el aprendizaje, discapacidades y talentos (estos

últimos calificados como alumnos NEAE) tendrá un seguimiento especial por parte del profesorado adaptado a las especificidades que presenten y necesidades especiales que requieran, según cada caso.

A la hora de realizar las pruebas, ya sean escritas o digitales, se les proporcionará un tiempo adaptado para realizarlas en caso de que sea necesario. Se actuará del mismo modo en las distintas actividades de cada unidad didáctica con el objeto de que puedan ir superándolas progresivamente y al ritmo más conveniente para cada alumno.

Aunque se trata de alumnado con mayoría de edad, se facilita toda la información en soporte informático, dado que cada alumno dispone de su ordenador. No obstante con carácter general:

- Se organizarán los grupos de alumnos teniendo en cuenta las necesidades especiales de apoyo y los alumnos con estas condiciones trabajarán dentro de sus posibilidades con especial atención y apoyo del profesor para la superación de las posibles dificultades que puedan surgir.
- Se utilizarán estrategias que favorezcan tanto la accesibilidad universal en cuanto al espacio, currículo y a los recursos (en este caso todos los alumnos disponen de ordenador, con acceso a sus apuntes y actividades que se organicen)
- Estrategias de actividades con distintos grados de dificultad: por ejemplo, actividades de grado de dificultad superior para alumnos con altas capacidades relativas a labor de investigación de profundización y recolección de bibliografía sobre la materia específica impartida en la sesión.
- Posibilidades de recuperación para aquellas tareas de mayor dificultad.
- Organización de apoyos y actividades de refuerzo y ampliación si fueran necesarias.

Se contemplan diferentes actividades de refuerzo para aquellos casos en los que los alumnos presenten dificultades en la interiorización de los conocimientos:

- Juegos de memoria: para mejorar la retención y recuperación de información.
- Soluciones de problemas visuales: para mejorar la comprensión visual y espacial
- Repaso verbal: para mejorar la comprensión y retención de información verbal

En cuanto a actividades de ampliación se prevén para la presente unidad:

- Proyectos creativos: para fomentar la creatividad y la expresión individual. Dentro de esta categoría entra un proyecto por el cual se requerirá a los alumnos que representen artísticamente los conceptos estudiados.
- Investigación individual: para mejorar la habilidad de búsqueda y análisis de información.

- Discusión en grupo: para mejorar la habilidad de comunicación y colaboración.

ESPACIOS Y RECURSOS

Para que el alumnado tenga a su disposición temario y recursos utilizados en todo momento se dará acceso en el aula a un entorno virtual, desarrollado a través de la plataforma EducaCyL, consistente en un servicio corporativo de Aulas Virtuales basado en la plataforma Moodle, como herramienta de apoyo y refuerzo a la enseñanza presencial que realizan los centros educativos y que ha sido instaurado en todos los centros públicos de Educación Secundaria y FP por la Consejería de Educación de Castilla y León. En dicho entorno se subirán las actividades a desarrollar tanto de forma grupal como individual.

PROCEDIMIENTO E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

A continuación se describirán en detalle cada uno de los procedimientos e instrumentos de evaluación que se emplearán para la calificación de las diferentes actividades evaluables que se desarrollan y llevan a cabo durante las sesiones a lo largo de la presente unidad didáctica:

- **Rúbrica general de actividades:**

Actividades	Criterios de evaluación	Calificación		
		Mal (0-4)	Regular (5-6)	Bien (7-10)
Act. Individual	Resuelve los supuestos	No se identifican los conceptos principales	Se identifican los conceptos principales pero no completa la información	Se identifican conceptos principales y da detalles de información relevante
Act. Grupal	Resuelve los supuestos. Se observa participación.	No se identifican los conceptos principales. Se observa baja o nula participación.	Se identifican los conceptos principales pero no completa la información. Participación moderada	Se identifican conceptos principales y da detalles de información relevante. Alta participación
Debate/Exposición oral	Participación. Expresión. Calidad argumental. Respeto de las opiniones.	No participa. Mala expresión. Mala calidad argumental. No respeta opiniones	Participación moderada. Expresión y calidad argumental moderadas. Respeto opiniones	Alta participación. Buena expresión y calidad argumental. Respeto opiniones.

- **Rúbrica de casos prácticos (método del caso)**

Porcentaje de la calificación	Criterios de evaluación	Calificación		
		Mal (0-4)	Regular (5-6)	Bien (7-10)
25%	Presentación, corrección de la expresión y redacción	Presentación poco cuidada, sin detalle y sin atractivo.	Presentación con cierto grado de cuidado y detalle, moderadamente atractiva.	Presentación con alto grado de cuidado y detalle. Muy atractiva. Profesional.
25%	Exactitud de la respuesta final	Respuesta final errónea, con poca o nula relación con la respuesta correcta.	Respuesta incorrecta pero con cierta relación o aproximación a la correcta.	Respuesta muy similar o idéntica a la correcta.
50%	Justificación de la respuesta y precisión y calidad argumental	Justificación y calidad argumental deficientes, en el sentido de simplistas, poco sólidas y que presentan errores lógicos y argumentales.	Justificación y calidad argumental moderadas, en el sentido de medianamente sólidas y complejas y sin errores lógicos ni argumentales.	Justificación y calidad argumental altas, en el sentido de complejas, muy sólidas y sin errores lógicos ni argumentales.

- **Rúbrica de dinámica de entrevista de trabajo**

Porcentaje de la calificación	Criterios de evaluación	Calificación		
		Mal (0-4)	Regular (5-6)	Bien (7-10)
15%	Corrección de la expresión oral	Mala expresión oral, sin fluidez, entonación adecuada y claridad en la expresión.	Expresión oral aceptable, claridad en la expresión y aceptables pero mejorables fluidez y entonación.	Expresión oral notable, con claridad en la expresión y buenas fluidez y entonación.
15%	Corrección de la comunicación no verbal	Mala comunicación no verbal, postura corporal y lenguaje gestual deficientes.	Comunicación no verbal aceptable, postura corporal y lenguaje gestual correctos pero mejorables.	Comunicación verbal notable, postura corporal y lenguaje gestual muy buenos.
70%	Adecuación en el contenido de las	El contenido de las respuestas no	El contenido de las respuestas se	El contenido de las respuestas

	respuestas de conformidad con las pautas y criterios establecidos por la teoría	se adecúa lo más mínimo a las prescripciones de la teoría.	adecúa aproximadamente a las prescripciones de la teoría.	se adecúa perfectamente a las prescripciones de la teoría.
--	---	--	---	--

- **Rúbrica de redacción de documentos técnicos**

En el caso de la presente unidad didáctica se valorarán y determinará la calificación tanto del CV como de la carta de motivación de conformidad con esta rúbrica:

Porcentaje de la calificación	Criterios de evaluación	Calificación		
		Mal (0-4)	Regular (5-6)	Bien (7-10)
20%	Presentación, corrección de la expresión y redacción	Presentación poco cuidada, sin detalle y sin atractivo.	Presentación con cierto grado de cuidado y detalle, moderadamente atractiva.	Presentación con alto grado de cuidado y detalle. Muy atractiva. Profesional.
80%	Adecuación y corrección del contenido del documento de conformidad con los criterios de la teoría.	El documento no contiene muchos de los elementos mínimos requeridos por la teoría.	El documento no contiene algunos de los elementos mínimos requeridos por la teoría.	El documento contiene todos los elementos mínimos requeridos por la teoría y añade en menor o mayor grado elementos adicionales consistentes.

- **Ponderación para la determinación de la nota final de la evaluación:**

Calificación de la evaluación sumativa:

- Actividades: 60% de la calificación final

Cada una de las actividades evaluables (caso práctico, dinámica de entrevista de trabajo, redacción de CV y redacción de carta de motivación) contribuirán en un mismo porcentaje a la determinación de la calificación numérica de este apartado. (Porcentaje= $100/n$ siendo n el número de actividades)

- Examen final: 40% de la calificación final

ANEXO I: PROGRAMACIÓN APORTADA
(Se reproducirá a partir de la página siguiente en su formato original)



PROGRAMACIÓN

2022 – 2023

CFGS DESARROLLO DE APLICACIONES WEB

Módulo: FOL
Curso: 1º
Profesor: J. Fernando Rubio Herrero

1. INTRODUCCIÓN

De nueva implantación, en Castilla León, el título de Grado Medio de Técnico en Guía en el medio natural y de tiempo libre viene a completar la oferta formativa de formación profesional.

En los planes formativos de todos los ciclos, de grado medio y superior, y las diferentes familias profesionales que se imparten hay un módulo transversal común a todos ellos, es el módulo profesional de formación y orientación laboral (FOL).

La presente programación recoge todos aquellos aspectos básicos de este módulo de fol. El documento recoge la información (objetivos, recursos y evaluación), a través de los cuáles alcanzar los objetivos y competencias, y su evaluación planteadas por la legislación vigente.

2. CONTEXTUALIZACIÓN

2.1. Referencia normativa

- Real Decreto 402/2020, de 25 de febrero, por el que se establece el título de Técnico en Guía en el medio natural y de tiempo libre y se fijan los aspectos básicos del currículo (BOE nº50 de 27 de febrero de 2020)
- Orden EFP/82/2021, de 28 de enero, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de grado medio correspondiente al título de Técnico en Guía en el medio natural y de tiempo libre (BOE nº 30 de 4 de febrero de 2021)
- Decreto 21/2021, de 23 de septiembre, por el que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico en Guía en el medio natural y de tiempo libre en la Comunidad de Castilla y León (BOCyL nº 187 de 27 de septiembre de 2021)

2.2. Descripción del contexto interno y externo del centro.

El título de grado medio de Técnico en Guía en el medio natural y de tiempo libre, con un total de 2000 horas de formación queda distribuido según el siguiente plan formativo:

Curso	Módulo Profesional	Horas Totales	Curso	Módulo Profesional	Horas Totales
1º	Técnicas de equitación.	198	2º	Guía ecuestre.	63
1º	Organización de itineraries	99	2º	Atención a grupos	63
1º	Guía de baja y media montaña.	231	2º	Técnicas de tiempo libre.	84
1º	Guía de bicicleta	165	2º	Socorrismo en el medio natural	147
1º	Técnicas de natación.	99	2º	Maniobras con cuerdas.	168
1º	Guía en el medio natural acuático	99	2º	Inglés para actividades de turismo en la naturaleza.	42
1º	Formación y orientación laboral.	99	2º	Empresa e iniciativa emprendedora.	63
			2º	Formación en Centros de Trabajo.*	380

Dentro de este plan está FOL, que 99 horas, debe proporcionar al alumno/a herramientas y habilidades que permitan su inserción al mundo laboral. Y una vez incorporados, la capacidad en el ejercicio de sus derechos y obligaciones laborales tanto en el trabajo por cuenta ajena, como por cuenta propia.

La responsabilidad del ciclo es de ESYDE, empresa privada dedicada a la formación, cuya sede en Salamanca se ubica en el Paseo de Canalejas, 139. Esta sede se encuentra en un colegio por lo que dispone de todos los recursos y medios adecuados para poder impartir el ciclo.

El grupo de alumnos/as a los que está destinado, con carácter general, es de chicos y chicas recientemente titulados en ESO, con edades entre los 16 y 18 años. Son alumnos/as en proceso madurativo de transición a la vida adulta en las últimas fases de la adolescencia.

3. OBJETIVOS GENERALES

3.1 Objetivos del ciclo a los que contribuye el módulo

- o) Elaborar protocolos de actuación anticipando posibles contingencias y situaciones de peligro o riesgo, para determinar y adoptar las medidas de seguridad.
- p) Aplicar procedimientos básicos de intervención en caso de accidente utilizando los protocolos establecidos para proporcionar la atención básica a los participantes que los sufren durante el desarrollo de las actividades.
- q) Aplicar procedimientos de rescate adecuados a las situaciones de emergencia en el medio terrestre y en el acuático, coordinando las medidas de seguridad, utilizando los protocolos establecidos para dirigir al grupo en situaciones de emergencia.
- r) Analizar y utilizar los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida y las tecnologías de la información y la comunicación para aprender y actualizar sus conocimientos, reconociendo las posibilidades de mejora profesional y personal, para adaptarse a diferentes situaciones profesionales y laborales.
- s) Desarrollar trabajos en equipo y valorar su organización, participando con tolerancia y respeto, y tomar decisiones colectivas o individuales para actuar con responsabilidad y autonomía.
- t) Adoptar y valorar soluciones creativas ante problemas y contingencias que se presentan en el desarrollo de los procesos de trabajo, para resolver de forma responsable las incidencias de su actividad.
- u) Aplicar técnicas de comunicación, adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, a su finalidad y a las características de los receptores, para asegurar la eficacia del proceso.
- v) Analizar los riesgos ambientales y laborales asociados a la actividad profesional, relacionándolos con las causas que los producen, a fin de fundamentar las medidas preventivas que se van a adoptar, y aplicar los protocolos correspondientes para evitar daños en uno mismo, en las demás personas, en el entorno y en el medio ambiente.
- w) Analizar y aplicar las técnicas necesarias para dar respuesta a la accesibilidad universal y al «diseño para todas las personas», así como sobre trato adecuado a las personas con discapacidad.
- x) Aplicar y analizar las técnicas necesarias para mejorar los procedimientos de calidad del trabajo en el proceso de aprendizaje y del sector productivo de referencia.
- y) Utilizar procedimientos relacionados con la cultura emprendedora, empresarial y de iniciativa profesional, para realizar la gestión básica de una pequeña empresa o emprender un trabajo.
- z) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, teniendo en cuenta el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

3.2 Objetivos del módulo

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



3.3. Objetivos didácticos

1. El manejo de las fuentes de información sobre el sistema educativo y laboral, en especial en lo referente a las empresas.
2. La realización de pruebas de orientación y dinámicas sobre la propia personalidad y el desarrollo de las habilidades sociales.
3. La preparación y realización de modelos de curriculum vitae (CV) y entrevistas de trabajo.
4. Identificación de la normativa laboral que afecta a los trabajadores del sector, manejo de los contratos más comúnmente utilizados y lectura comprensiva de los convenios colectivos de aplicación.
5. La cumplimentación de recibos de salario de diferentes características y otros documentos relacionados.
6. El análisis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que le permita evaluar los riesgos derivados de las actividades desarrolladas en su sector productivo y que le permita colaborar en la definición de un plan de prevención para una pequeña empresa, así como en la elaboración de las medidas necesarias para su puesta en funcionamiento.

3.4. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación

- | | |
|--|---|
| <p>1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.</p> | <p>a) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.
 b) Se han identificado los itinerarios formativo-profesionales relacionados con el perfil profesional del técnico en guía en el medio natural y de tiempo libre.
 c) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
 d) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el técnico en guía en el medio natural y de tiempo libre.
 e) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.
 f) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.
 g) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.</p> |
|--|---|

- | | |
|---|--|
| <p>2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.</p> | <p>a) Se han valorado las ventajas del trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del técnico en guía en el medio natural y de tiempo libre.
 b) Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.
 c) Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.
 d) Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.
 e) Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.
 f) Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.
 g) Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto.</p> |
|---|--|

<p>3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.</p>	<p>a) Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo. b) Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores. c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral. d) Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos. e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar. f) Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral. g) Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran. h) Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos. i) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector relacionado con el título de Técnico en Guía en el medio natural y de tiempo libre. j) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.</p>
<p>4. Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.</p>	<p>a) Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos. b) Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social. c) Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de Seguridad Social. d) Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de Seguridad Social. e) Se han identificado, en un supuesto sencillo, las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario. f) Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los</p>
	<p>requisitos. g) Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo. h) Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.</p> <p>a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa. b) Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador. c) Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos. d) Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del técnico en guía en el medio natural y de tiempo libre. e) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa. f) Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del técnico en guía en el medio natural y de tiempo libre. g) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del técnico en guía en el medio natural y de tiempo libre.</p>
	<p>a) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales. b) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales. c) Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos. d) Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales. e) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones que se deben realizar en caso de emergencia. f) Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del técnico en guía en el medio natural y de tiempo libre. g) Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de una empresa del sector.</p>
	<p>a) Se han definido las técnicas de prevención y de protección individual y colectiva que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables. b) Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad. c) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia. d) Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad. e) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que deben ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín. f) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.</p>



	<p>requisitos.</p> <ul style="list-style-type: none">i) Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo.j) Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.
<p>5. Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none">h) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.i) Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.j) Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.k) Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del técnico en guía en el medio natural y de tiempo libre.l) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.m) Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del técnico en guía en el medio natural y de tiempo libre.n) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del técnico en guía en el medio natural y de tiempo libre.
<p>6. Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.</p>	<ul style="list-style-type: none">h) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.i) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.j) Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos.k) Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.l) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones que se deben realizar en caso de emergencia.m) Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del técnico en guía en el medio natural y de tiempo libre.n) Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de una empresa del sector.
<p>7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico en guía en el medio natural y de tiempo libre.</p>	<ul style="list-style-type: none">g) Se han definido las técnicas de prevención y de protección individual y colectiva que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.h) Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.i) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.j) Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.k) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que deben ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.l) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.

4. COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES

4.1 Perfil Profesional

El perfil profesional del título de Técnico en Guía en el medio natural y de tiempo libre queda determinado por su competencia general, sus competencias profesionales, personales y sociales, y por la relación de cualificaciones y, en su caso, unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales incluidas en el título.

4.2 Competencias del título a las que contribuye el módulo

Como competencia general, tenemos la de organizar itinerarios y guiar grupos por entornos naturales de baja y media montaña, terreno nevado tipo nórdico, cavidades de baja dificultad, barrancos de bajo riesgo, medio acuático e instalaciones de ocio y aventura, progresando a pie, con cuerdas, en bicicleta, en embarcaciones y a caballo, así como dinamizar actividades de tiempo libre, adaptando todo ello a los participantes respetando el medio ambiente y garantizando la calidad y la seguridad.

Dentro de las competencias específicas hay que destacar:

- ñ) Determinar y adoptar las medidas de seguridad necesarias ante situaciones de riesgo derivadas del medio o de las personas para llevar a cabo la actividad.
- o) Proporcionar la atención básica a los participantes que sufren accidentes durante el desarrollo de las actividades.
- p) Dirigir al grupo en situaciones de emergencia, coordinando las medidas de seguridad y/o realizando el salvamento terrestre y acuático, aplicando las técnicas de rescate y evacuación, utilizando los recursos y los métodos más adecuados a la situación.
- q) Adaptarse a las nuevas situaciones laborales originadas por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos, actualizando sus conocimientos, utilizando los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida y las tecnologías de la información y la comunicación.
- r) Actuar con responsabilidad y autonomía en el ámbito de su competencia, organizando y desarrollando el trabajo asignado, cooperando o trabajando en equipo con otros profesionales en el entorno de trabajo.
- s) Resolver de forma responsable las incidencias relativas a su actividad, identificando las causas que las provocan, dentro del ámbito de su competencia y autonomía.
- t) Comunicarse eficazmente, respetando la autonomía y competencia de las distintas personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.
- u) Aplicar los protocolos y las medidas preventivas de riesgos laborales y protección ambiental durante el proceso productivo, para evitar daños en las personas y en el entorno laboral y ambiental.
- v) Aplicar procedimientos de calidad, de accesibilidad universal y de «diseño para todas las personas» en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios.
- w) Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional.
- x) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.

4.3 Entorno profesional del ciclo formativo

Las personas que obtienen este título ejercen su actividad en el ámbito de las actividades deportivo-recreativas en la naturaleza y turismo activo, deportivo o de aventura y en instalaciones de ocio y aventura, así como en actividades socioeducativas de tiempo libre, en las áreas de organización, desarrollo, dinamización, seguimiento y evaluación de dichas actividades y en las de prevención, vigilancia y rescate en espacios acuáticos naturales. También pueden ejercer su actividad en unidades de intervención acuática y equipos de rescate y socorrismo.

La actividad profesional se realiza tanto de forma autónoma como contratada, en el ámbito público, ya sea administración general, autonómica o local, y en el ámbito privado, en grandes, medianas y pequeñas empresas de servicios vinculadas a los sectores productivos del deporte, turismo y ocio y tiempo libre educativo infantil y juvenil.

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

- a) Diseñador de itinerarios:
 - terrestres hasta media montaña,
 - ecuestres hasta media montaña.
 - en bicicleta por terrenos de hasta media montaña.
 - por el medio acuático en embarcaciones de recreo exentas de despacho.
- b) Diseñador y organizador de actividades físico-deportivas recreativas guiadas por el medio natural.
- c) Encargado de prevención y seguridad en rutas y eventos en bicicleta y en rutas y eventosecuestres.
- d) Guía
 - en actividades de senderismo, montañismo por baja y media montaña, travesía por bajay media montaña, y rutas nevadas tipo nórdico con raquetas.
 - de barrancos de baja dificultad.
 - de espeleología de dificultad baja
 - de itinerarios en bicicleta de montaña, de cicloturismo, a caballo y de itinerarios por el medio acuático en embarcaciones de recreo exentas de despacho.
- e) Monitor
 - de tiempo libre educativo infantil y juvenil.
 - de campamentos, de albergues de juventud, de casas de colonias, de granjas-escuelas, y de aulas y escuelas de naturaleza.
 - de instalaciones de ocio y aventura.
- f) Socorrista
 - en playas marítimas.
 - en lagos y embalses.
 - de apoyo en unidades de intervención acuática.
 - en actividades acuáticas en el entorno natural.
 - en actividades náutico-deportivas.
 - en playas fluviales.

Hay que destacar también que el perfil de este título, dentro del sector terciario, define un profesional polivalente capacitado para ejercer su actividad profesional en el ámbito del ocio activo y el turismo y en el de las actividades de tiempo libre educativo, respondiendo a las demandas del mercado del ocio deportivo y a la necesidad de utilizar un vehículo como es, la actividad físico-deportiva en la transmisión de valores sociales.

Por último, señalar que las características del mercado de trabajo, la estacionalidad de las ocupaciones, la movilidad laboral, los movimientos entre sectores y subsectores obligan a formar profesionales polivalentes capaces de adaptarse a las nuevas situaciones socioeconómicas, laborales y organizativas; esta finalidad se persigue en este título.



5. CONTENIDOS

a) Búsqueda activa de empleo:

- Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del técnico en Guía en el Medio Natural y de Tiempo Libre.
- Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.
- Identificación de los itinerarios formativos relacionados con el técnico en Guía en el Medio Natural y de Tiempo Libre.
- Responsabilización del propio aprendizaje. Conocimiento de los requerimientos y de los frutos previstos.
- Definición y análisis del sector profesional del título de Técnico en Guía en el Medio Natural y de Tiempo Libre.
- Planificación de la propia carrera:
 - Establecimiento de objetivos laborales, a medio y largo plazo, compatibles con necesidades y preferencias.
 - Objetivos realistas y coherentes con la formación actual y la proyectada.
- Proceso de búsqueda de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas del sector.
- Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa. Europass, Ploteus. Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo.
- Valoración del autoempleo como alternativa para la inserción profesional.
- El proceso de toma de decisiones.
- Establecimiento de una lista de comprobación personal de coherencia entre plan de carrera, formación y aspiraciones.

b) Gestión del conflicto y equipos de trabajo:

- Métodos para la resolución o supresión del conflicto. Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo para la eficacia de la organización.
- Equipos en el sector de las actividades físico-deportivas en el medio natural y de tiempo libre según las funciones que desempeñan.
- Análisis de la formación de los equipos de trabajo. Características de un equipo de trabajo eficaz.
- La participación en el equipo de trabajo. Análisis de los posibles roles de sus integrantes.
- Conflicto: características, fuentes y etapas del conflicto.
- Métodos para la resolución o supresión del conflicto: mediación, conciliación y arbitraje.

c) Contrato de trabajo:

- El derecho del trabajo.
- Intervención de los poderes públicos en las relaciones laborales.
- Análisis de la relación laboral individual.
- Determinación de las relaciones laborales excluidas y relaciones laborales especiales.
- Modalidades de contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.
- Derechos y deberes derivados de la relación laboral.
- Condiciones de trabajo. Salario, tiempo de trabajo y descanso laboral.
- Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo. Representación de los trabajadores.**
- Negociación colectiva como medio para la conciliación de los intereses de trabajadores y empresarios.
- Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del técnico en Guía en el medio natural y de tiempo libre.
- Conflictos colectivos de trabajo.
- Nuevos entornos de organización del trabajo: subcontratación y teletrabajo, entre otros.
- Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad y beneficios sociales, entre otros.

- Intervención de los poderes públicos en las relaciones laborales.
 - Análisis de la relación laboral individual.
 - Determinación de las relaciones laborales excluidas y relaciones laborales especiales.
 - Modalidades de contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.
 - Derechos y deberes derivados de la relación laboral.
 - Condiciones de trabajo. Salario, tiempo de trabajo y descanso laboral.
- Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo. Representación de los trabajadores.
- Negociación colectiva como medio para la conciliación de los intereses de trabajadores y empresarios.
 - Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del técnico en Guía en el medio natural y de tiempo libre.
 - Conflictos colectivos de trabajo.
 - Nuevos entornos de organización del trabajo: subcontratación y teletrabajo, entre otros.
 - Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad y beneficios sociales, entre otros.

d) Seguridad Social, empleo y desempleo:

- El sistema de la Seguridad Social como principio básico de solidaridad social.
- Estructura del sistema de la Seguridad Social.
- Determinación de las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad Social: afiliación, altas, bajas y cotización.
- La acción protectora de la Seguridad Social. Clases, requisitos y cuantía de las prestaciones.
- Situaciones protegibles por desempleo.
- Sistemas de asesoramiento de los trabajadores respecto a sus derechos y deberes.

e) Evaluación de riesgos profesionales:

- Importancia de la cultura preventiva en todas las fases de la actividad profesional.
- Valoración de la relación entre trabajo y salud.
- Análisis y determinación de las condiciones de trabajo.
- El concepto de riesgo profesional. Análisis de factores de riesgo.
- La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones de seguridad. Análisis de riesgos ligados a las condiciones ambientales.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psico-sociales.
- Riesgos específicos en el sector de las actividades físico-deportivas en el medio natural y de tiempo libre.
- Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas.

f) Planificación de la prevención de riesgos en la empresa:

- Derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- Responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.
- Gestión de la prevención en la empresa.
- Representación de los trabajadores en materia preventiva.
- Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
- Planificación de la prevención en la empresa.
- Planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo.
- Elaboración de un plan de emergencia en una pequeña o mediana empresa del sector.

g) Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa:

- Determinación de las medidas de prevención y protección individual y colectiva.
- Protocolo de actuación ante una situación de emergencia.
- Primeros auxilios. Urgencia médica. Conceptos básicos.
- Aplicación de técnicas de primeros auxilios.
- Formación a los trabajadores en materia de planes de emergencia.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores

5.1 Contenidos mínimos

Unidad 1º La organización de la prevención y actuación en casos de emergencia	Primeros auxilios – método PAS
Unidad 2º Prevención de riesgos laborales	Deberes de la empresa Derechos y deberes de los trabajadores
Unidad 3º Seguridad y salud en el trabajo	Agentes físicos (ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes, la temperatura y humedad ambiente y la iluminación. Los riesgos ergonómicos y psicosociales Posibles daños a la salud del trabajador
Unidad 4º La relación laboral	Derechos y obligaciones de los trabajadores Obligaciones y potestades del empresario
Unidad 5º El contrato de trabajo	Quién firma el contrato de trabajo La forma del contrato Modalidades contractuales
Unidad 6. El salario y la Seguridad Social	Tipos de salario Estructura del salario La nómina Desempleo
Unidad 7. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo	Extinción del contrato de trabajo. El despido disciplinario, por causas objetivas y el despido colectivo. Procedimiento de reclamación judicial
Unidad 8. La representación de los trabajadores. Conflicto y trabajo en equipo	El convenio colectivo
Unidad 9. Proyecto profesional y búsqueda de empleo	El CV Fuentes para la búsqueda de empleo

6. DISTRIBUCIÓN TEMPORAL DE LOS CONTENIDOS

		Horas unidad
1ª Evaluación	Unidad 1. La organización de la prevención y actuación en casos de emergencia	15
	Unidad 2. Prevención de riesgos laborales	15
	Unidad 3. Seguridad y salud en el trabajo	5
2ª Evaluación	Unidad 4. La relación laboral	10
	Unidad 5. El contrato de trabajo	10
	Unidad 6. El salario y la Seguridad Social	15
3ª Evaluación	Unidad 7. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo	10
	Unidad 8. La representación de los trabajadores. Conflicto y trabajo en equipo	5
	Unidad 9. Proyecto profesional y búsqueda de empleo	5



7. CONTENIDOS INTERDISCIPLINARES Y TRANSVERSALES

La amplitud de contenidos de fol, así como su diversidad, permite trabajar otros aspectos fuera de los contenidos teóricos. Entre los contenidos transversales e interdisciplinares trabajaremos:

Educación para la salud -

- Desde una perspectiva de la salud en sus aspectos físicos, psíquicos y sociales. Fomentando los hábitos saludables (higiénicos, alimenticios...). Trabajando conocimientos básicos en primeros auxilios y la prevención de riesgos laborales como pilar fundamental de integridad física, psíquica y social en el ejercicio profesional.

Educación para la igualdad –

- Recogido en el punto 9

Educación moral y cívica -

- Valorando la democracia, como un sistema político respetuoso con los derechos y deberes de todos los ciudadanos. Y nuestra Constitución como referencia de nuestro marco legislativo.
- Estableciendo el derecho laboral como garante de nuestras obligaciones y derechos como trabajadores.
- Estimulando en los alumnos/as el valor de ser personas críticas y solidarias a través de la formación e información, así como del ejercicio de actividades destinadas a estos fines.

Educación multicultural -

- Transmitiendo desde el aula actitudes y comportamientos a favor de la no discriminación por razón de sexo, religión, ideología política, raza...

Responsabilidad social del empresario –

- Desde la perspectiva del trabajo por cuenta propia. La adquisición de compromisos con las obligaciones y responsabilidades propias del empresario hacia sus trabajadores, así como aquellas otras establecidas por la ley.

Educación ambiental -

- Fomentando el cuidado al medio ambiente en el que desarrollarán su actividad laboral, (la no generación de residuos, respeto a los animales ...).

Educación vial –

- Incidiendo en la importancia del respeto a los diferentes tipos de señalización vial y al respeto a las normas establecidas en el código de circulación.

Educación en las nuevas tecnologías –

- Ayudando a eliminar fobias a las nuevas tecnologías y fomentar su uso como herramienta de uso cotidiano en la búsqueda de información o consulta.
- Enseñando a utilizarlas de forma responsable.
- Enseñando a discriminar el exceso de información que se recibe a través de ellas.

Educación para la paz –

- Fomentando el diálogo como herramienta en la resolución de conflictos tanto en el ámbito familiar, social y laboral.
- Facilitando herramientas para la resolución de conflictos.

Educación del consumidor -

- Buscando en los alumnos/as alcanzar el consumo responsable en consecuencia a las necesidades reales.
- Conociendo algunas técnicas manipulativas del consumidor.

8. METODOLOGÍA

8.1 Orientaciones metodológicas generales

Cada una de las unidades, se iniciará con una evaluación inicial o diagnóstica con la finalidad de obtener un conocimiento real de los conocimientos y características de los alumnos. A continuación, el profesor/a introducirá los distintos conceptos a desarrollar y, posteriormente, se propondrán distintas actividades que serán resueltas por el alumnado a fin de aplicar los conocimientos adquiridos.

Se fomentará la participación e intervención oral de los alumnos puesto que casi todas las unidades permiten relacionar los conocimientos previos de los alumnos con los que se pretende que adquieran. Para ello recurriremos al debate y exposiciones de los alumnos. Se incentivará la búsqueda de información que le ayude en la resolución de actividades, la curiosidad por el aprendizaje, la necesidad de conocer la actualidad en relación con el conocimiento de la situación económica, de las empresas, de la situación del mercado laboral...

Como herramientas del profesor, recurriremos al Aula Virtual (Moodle) como espacio para la entrega de materiales complementarios, actividades... Power Point para la presentación de los contenidos teóricos y Educaplay que utilizaremos como herramienta de valoración, evaluable en ocasiones, para conocer el grado de adquisición de los conocimientos. Además de estas, recurriremos a la prensa y los recursos digitales (radio por internet, youtube...)

8.2 Metodológicas específica

Con carácter general, en cada sesión se trabajará:

- Al inicio de cada sesión se realizará un repaso de contenidos, dudas e incidencias de la sesión anterior.
- Información de actualidad sobre el entorno empresarial del módulo de guía, noticias relacionadas, innovaciones, el emprendimiento dentro del sector...
- Presentación de la sesión.
- Aspectos teóricos (temario implementado con vídeos y otros materiales relacionados).
- Realización de actividades individuales teóricas y prácticas.
- Realización de actividades grupales
- Debates sobre temas de actualidad empresarial, emprendimiento ...
- El trabajo cooperativo.
- Realización de trabajos trimestrales individuales o en grupo.



9 LA EVALUACIÓN

9.1 Instrumentos utilizados para la evaluación

Observación sistemática	<ul style="list-style-type: none"> • Observación directa del trabajo en el aula o talleres programados. • Registro anecdótico personal para cada uno de los alumnos/as
Analizar las producciones de los alumnos	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades en el aula. • Prácticas propuestas. • Test de evaluación. • Actividades finales. • Trabajos monográficos.
Evaluar las exposiciones orales de los alumnos	<ul style="list-style-type: none"> • Debates. • Puestas en común. • Diálogos. • Entrevistas. • Resolución oral de actividades en clase.
Realizar pruebas específicas	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivas. • Abiertas. • Exposición de un tema en grupo o individualmente. • Resolución de ejercicios. • Análisis de casos prácticos. • Autoevaluación. • Coevaluación.

9.2 Sistema de evaluación

A la finalización de cada tema, se realizará una prueba escrita de contenidos teóricos y prácticos que, junto con la calificación obtenida en todas las actividades y trabajos realizadas a lo largo de la evaluación y la calificación obtenida en las actividades externas, suponen la calificación de la evaluación. La evaluación será superada cuando la calificación final sea igual o superior a 5. Para el cálculo de la evaluación ordinaria final, se requiere tener todas las evaluaciones intermedias superadas.

Contenidos teóricos

1. Se realizará al final de cada tema mediante prueba escrita con preguntas tipo test (abiertas, de relacionar, verdadero-falso...).
2. Cuando un alumno no realice un examen parcial se calificará con 0. Si tiene falta justificada podrá realizarlo con el examen del siguiente tema.

Para la realización de estas pruebas NO se permitirá el uso de teléfono móvil. Solo se utilizará Tablet u ordenador portátil.

Actividades prácticas y los trabajos

1. Se evaluarán siguiendo una rúbrica general que se facilita al alumnado a comienzo del curso. Otras actividades y trabajos requieren de una rúbrica específica que se facilitará al alumno cuando se vaya a realizar.

2. Durante el curso se realizarán dos tipos de prácticas:
- Presenciales – Se realizarán en el aula. Cuando un alumno/a no la realice por su ausencia la calificación será de 0.
 - NO presenciales - Se realizarán fuera del aula y se calificarán según los criterios establecidos para cada una de ellas.

Para la realización de estas actividades NO se permitirá el uso de teléfono móvil. Solo se utilizará Tablet u ordenador portátil.

9.3 La calificación

Se calificará de 1 a 10. Solo se redondeará, hacia arriba, cuando el primer decimal sea igual o superior a 8.

Se entiende como superada una evaluación, prueba o actividad cuando la calificación de cada una de ellas sea igual o superior a 5.

9.4 Valores para la obtención de la calificación

	UNIDADES	CALIFICACIÓN INTERMEDIA (1)	CALIFICACIÓN FINAL
1ª Evaluación	Contenidos teóricos Trabajo diario, realización de actividades...	40% 60%	33,33 %
2ª Evaluación	Contenidos teóricos Trabajo diario, realización de actividades...	40% 60%	33,33 %
3ª Evaluación	Contenidos teóricos Trabajo diario, realización de actividades...	40% 60%	33,33 %
	TOTAL	100%	100%
	- (1) Para superar la prueba escrita se requiere una nota superior a 5 que, junto a los trabajos, permitirá el cálculo de la calificación de la evaluación. La evaluación con calificación inferior a 5, en la prueba escrita, deberá ser recuperada.		

Son calificación intermedia las obtenidas en cada una de las evaluaciones. Es calificación final la obtenida como nota media de todo el curso.

9.5 Pérdida de la evaluación continua

• Ausencias sin justificar

Cuando la acumulación de faltas de asistencia al módulo, no justificadas, supongan un 10% o más del total de horas establecidas en la evaluación, se perderá el derecho a la evaluación continua y, por tanto, suspenderá la evaluación intermedia. El alumno deberá presentarse a la recuperación con todos los contenidos teóricos y prácticos. Para la justificación de faltas, solo se admitirán justificantes homologados (médicos, federativos...).

• Ausencias justificadas

Los alumnos/as que por situaciones justificadas no se les pueda aplicar la evaluación continua realizarán una prueba teórica única y final sobre los contenidos mínimos. Esta prueba puede ser intermedia de evaluación o de final ordinaria.

9.6 Otras consideraciones

- Si algún alumno fuera sorprendido copiando un examen, se le calificará con 0 el examen y la evaluación será suspensa. El alumno deberá acudir a la recuperación de la evaluación con todos los contenidos del trimestre.
- Cuando un alumno copie un trabajo o práctica se calificará con 0 el suyo y el de la persona a la que se le haya copiado.

9,7 Reclamaciones

- Evaluaciones intermedias, desde la publicación de las calificaciones, el alumno dispondrá de tres días hábiles para formular cualquier reclamación sobre las notas obtenidas.
- Evaluaciones finales, se realizarán según lo establecido por la ORDEN EDU/1103/2014, de 17 de diciembre, por la que se regula el proceso de evaluación y la acreditación académica del alumnado que curse las enseñanzas de Formación Profesional Básica en la Comunidad de Castilla y León en sus artículos 15 y 16

9.8 Recuperación de evaluaciones ordinarias, final y extraordinaria

- *Intermedias* - Las evaluaciones suspensas se recuperarán al inicio de la siguiente evaluación mediante prueba de los contenidos teóricos y prácticos.
- *Final y extraordinaria* – se celebrará según la convocatoria establecida en el calendario académico sobre los contenidos mínimos.

10 MATERIALES, BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DIDÁCTICOS

Para procurar los resultados de aprendizaje contaremos con los siguientes recursos:

- Libro de texto, sus materiales complementarios y sus recursos (editorial McGraw-Hill ed. 2021).
- Prensa en formato digital y papel (noticias generales y especializadas)
- Revistas especializadas en formato digital y papel.
- Documentación oficial (modelos IAE, IVA, IRPF...)
- Textos legales, constitución, estatuto de los trabajadores, convenios colectivos...
- Radio generalista y especializada
- Televisión generalista
- Pizarra
- Ordenador portátil profesor
- Wifi
- Redes sociales del sector empresarial (linkedin...)
- Webs de organismos oficiales y de empresas.
- Recursos audiovisuales youtube, documentales, películas, vídeos...
- Aula virtual (Moodle)
- Plataforma EDUCAMOS
- Educaplay
- Quizzy
- Power point
- Para la realización de actividades y exámenes, se permitirá, al alumnado, la utilización de sus propios dispositivos móviles o tablets al alumnado (siempre con la autorización previa y supervisión del profesor).

11. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

Refuerzo para alumnos con dificultades por necesidades educativas especiales, condiciones personales o de historia escolar.

- Utilización de metodologías más personalizada.
- Acompañamiento en:
 - la resolución de dudas
 - la realización de las actividades más complejas
 - en el trabajo diario
- Aumentar la atención orientadora.



Refuerzo para alumnos con altas capacidades

- Utilización de metodologías más personalizada.
- Aumentar la atención orientadora.
- Proponer ejercicios complementarios de ampliación.
- Facilitar recursos para la ampliación de los temas.

Los que se han incorporado tardíamente al sistema educativo.

- Establecer un calendario de recuperación de los contenidos
- Medidas sobre el tiempo y ritmo de aprendizaje.
- Acompañamiento en:
 - la resolución de dudas
 - la realización de las actividades más complejas en el trabajo diario
- Aumentar la atención orientadora.

Alumnos que por motivos de enfermedad grave o expulsión no puedan asistir a clase durante un periodo prolongado de tiempo, sin perder por ello el derecho a evaluación continua.

- Establecer un calendario de recuperación de los contenidos, realización de prueba y entrega **detrabajos**.

12. MEDIDAS PARA FOMENTAR LA IGUALDAD

Todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Con el objetivo de fomentar esta medida, desde el módulo de FOL, trabajaremos en:

- Promover comportamientos tolerantes e igualitarios en el aula.
- Conmemorar los días del año relacionados con la mujer (día contra la violencia de género el 25 de noviembre y día de la mujer trabajadora el 8 de marzo)
- Utilizar un lenguaje no sexista
- Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevenir el acoso sexual.
- Dar visibilidad a las mujeres que desempeñan trabajos masculinizados.
- Fomentar la salud laboral desde una perspectiva de género.

13. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

Trataremos de:

- visitar alguna fábrica,
- recibir en el aula a emprendedores del sector,
- solicitar actividades propuestas por “Salamanca Ciudad de Saberes”
- otras que puedan ser propuestas al centro por organismos o entidades privadas talleres de primeros auxilios
- Otras que durante el curso puedan surgir por iniciativa de los alumnos, instituciones, asociaciones...

14. OTROS

- Puntualidad, una vez pasada lista, no se permitirá el acceso el aula/actividad y la falta será considerada como no justificada.
- Queda prohibida la utilización de cualquier dispositivo móvil, sin la autorización expresa del profesor. Si el alumno/a hace uso de ellos, será expulsado del aula y suspenderá la evaluación, que deberá recuperar según lo establecido.
- Es importante la constancia en el estudio, la actitud en el aula y el trabajo diario.
- Los alumnos son corresponsables de su aprendizaje y no meros receptores. Se espera de ellos, participación y responsabilidad con su proceso formativo.

15. DESCRIPCIÓN DE LAS UNIDADES DE TRABAJO

UNIDAD DE TRABAJO 1.

La organización de la prevención y la actuación en casos de emergencia

OBJETIVOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
Comprender que la prevención de riesgos laborales debe estar planificada y bien organizada para ser eficaz. Descubrir los aspectos esenciales del plan de prevención. Conocer la finalidad de la evaluación de riesgos y sus elementos fundamentales. Distinguir las distintas formas de organizar la prevención en la empresa e identificarás la más adecuada para cada situación. Tomar conciencia de la importancia del Plan de Autoprotección ante situaciones de emergencia. Conocer qué hacer cuando se evacúa un lugar de trabajo. Saber cómo actuar si se produce un incendio en la empresa. Conocer los primeros auxilios que se deben de aplicar ante heridas, hemorragias, quemaduras y fracturas.	Se ha descrito el contenido básico de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales y se conoce la obligación, por parte de las empresas, de tener uno propio. Se han identificado las distintas formas de organizar la prevención en una empresa y cuándo puede implantarse cada una de ellas. Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan de autoprotección en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia. Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de un centro relacionado con su perfil profesional. Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.
	Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad. Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.



UNIDAD DE TRABAJO 2.

Prevención de riesgos laborales

OBJETIVOS	CRITERIOS DE EVALUACION
<p>Conocer la normativa básica en materia de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Descubrir los organismos públicos nacionales e internacionales que velan por la seguridad e higiene en el trabajo.</p> <p>Descubrir los derechos y deberes de los trabajadores en prevención de riesgos laborales.</p> <p>Conocer los principios de prevención.</p> <p>Identificar las técnicas de prevención.</p> <p>Analizar la representación de los trabajadores en materia de prevención.</p> <p>Identificar las medidas de protección colectiva e individual.</p> <p>Descubrir qué son los EPI y sus características.</p> <p>Ser capaz de identificar y comprender el significado de las señales de seguridad.</p>	<p>Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Se han identificado los organismos públicos nacionales e internacionales, relacionados con la prevención de riesgos laborales.</p> <p>Se han descrito los principios de prevención.</p> <p>Se han identificado las principales técnicas de prevención. Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos.</p> <p>Se han definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.</p> <p>Se ha descrito el concepto de equipos de protección individual, sus características y las obligaciones de los trabajadores y los empresarios con respecto a los mismos. Se han distinguido las distintas formas de señalización en materia de prevención de riesgos laborales y se ha identificado el significado y el alcance de cada una de las señales.</p>

UNIDAD DE TRABAJO 3.

Seguridad y salud en el trabajo

OBJETIVOS	CRITERIOS DE EVALUACION
<p>Relacionar los conceptos de salud y trabajo.</p> <p>Explicar el concepto moderno de salud proporcionado por la Organización Mundial de la Salud.</p> <p>Valorar la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.</p> <p>Aprender que el trabajo contribuye al bienestar personal, pero puede deteriorar la salud, si no se toman las medidas adecuadas.</p> <p>Distinguir entre riesgo laboral y condición de trabajo. Aprender a identificar las condiciones de trabajo que pueden ocasionar daños para la seguridad y salud de los trabajadores.</p> <p>Identificar los tipos de riesgos laborales que puede haber en un puesto de trabajo.</p> <p>Conocer los efectos nocivos de los diferentes riesgos y cómo actuar para evitarlos.</p> <p>Detectar las situaciones de riesgo más habituales en el ámbito laboral y aplicar las medidas de protección y prevención adecuadas.</p> <p>Valorar la importancia y la utilidad de la prevención de riesgos laborales.</p> <p>Descubrir el concepto de accidente de trabajo y enfermedad profesional y diferenciarlos.</p>	<p>Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.</p> <p>Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.</p> <p>Se han clasificado y descrito los factores de riesgo y los daños derivados de los mismos.</p> <p>Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo de su perfil profesional.</p> <p>Se han identificado las condiciones de trabajo existentes en una actividad laboral y en concreto, en su perfil profesional.</p> <p>Se han propuesto actuaciones preventivas y/o de protección adecuadas a los riesgos más habituales de su entorno de trabajo, que permitan disminuir sus consecuencias.</p> <p>Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con su perfil profesional.</p>

UNIDAD DE TRABAJO 4.

La relación laboral

OBJETIVOS	CRITERIOS DE AVALUACION
<p>Distinguir las relaciones laborales de las que no lo son y de las relaciones laborales especiales.</p> <p>Conocer las características básicas de toda relación laboral.</p>	<p>Se han identificado los conceptos básicos del Derecho del Trabajo.</p> <p>Se han identificado y diferenciado las relaciones laborales, las relaciones laborales especiales y las relaciones laborales excluidas.</p>

<p>Descubrir que el Estatuto de los Trabajadores es la normabásica del derecho laboral.</p> <p>Identificar los derechos y deberes de los trabajadores y las potestades del empresario.</p> <p>Ser capaz de conocer los derechos de los trabajadores en relación con los descansos, los festivos, las vacaciones o los permisos retribuidos.</p> <p>Identificar las medidas que sobre la jornada intentan favorecer la conciliación de la vida familiar y la laboral.</p>	<p>Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.</p> <p>Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.</p> <p>Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.</p> <p>Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.</p>
--	---

UNIDAD DE TRABAJO 5.

El contrato de trabajo

OBJETIVOS	CRITERIOS DE EVALUACION
<p>Identificar un contrato de trabajo y su significado. Aprender quién puede firmar un contrato de trabajo.</p> <p>Descubrir que un contrato de trabajo puede celebrarse de forma verbal o escrita e identificar aquellos que pueden celebrarse de forma verbal.</p> <p>Distinguir las principales modalidades contractuales. Conocer las características específicas de cada modalidad contractual.</p> <p>Leer e interpretar correctamente un contrato de trabajo. Formalizar por escrito un contrato de trabajo.</p> <p>Desenvolverse adecuadamente el día de la firma de un contrato de trabajo.</p> <p>Identificar las relaciones contractuales en caso de trabajar para una ETT.</p> <p>Conocer los derechos de un trabajador contratado a través de una ETT.</p>	<p>Se han identificado los conceptos básicos del contrato de trabajo.</p> <p>Se han distinguido las principales personas físicas o jurídicas que intervienen en las relaciones contractuales. Se ha determinado quién tiene capacidad para contratar. Se han reconocido los elementos esenciales del contrato. Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación contractual.</p> <p>Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.</p> <p>Se ha identificado el tipo de contrato más idóneo para cada situación laboral.</p> <p>Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.</p> <p>Se han localizado las condiciones contractuales pactadas en un convenio colectivo aplicable a su sector profesional. Se ha distinguido la relación contractual con las empresas de trabajo temporal.</p>

UNIDAD DE TRABAJO 6.

El salario y la Seguridad Social

OBJETIVOS	CRITERIOS DE EVALUACION
<p>Conocer qué es el salario y sus tipos.</p> <p>Aplicar en tu vida laboral aquellos aspectos más relevantes sobre el salario: su pago, SMI y medidas de protección.</p> <p>Identificar una nómina y los distintos conceptos que figuran en la misma.</p> <p>Entender la importancia de la existencia de un sistema público de Seguridad Social.</p> <p>Conocer la obligación de cotizar a la Seguridad Social del empresario y trabajador.</p> <p>Identificar y saber calcular la cuantía de las prestaciones por IT y desempleo.</p>	<p>Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.</p> <p>Se ha analizado el recibo de salarios identificando los principales elementos que lo integran.</p> <p>Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a su sector profesional. Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.</p> <p>Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.</p> <p>Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de la Seguridad Social.</p> <p>Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de Seguridad Social.</p> <p>Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario.</p> <p>Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social identificando los requisitos.</p> <p>Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos.</p> <p>Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.</p>

UNIDAD DE TRABAJO 7.

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

OBJETIVOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
<p>Descubrir los tipos de modificaciones que puede efectuar el empresario en el contrato de trabajo.</p> <p>Conocer las causas de interrupción temporal de la relación laboral.</p> <p>Identificar los tipos de despido.</p> <p>Saber qué acciones legales puedes emprender en caso de disconformidad con las decisiones empresariales.</p>	<p>Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.</p> <p>Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.</p> <p>Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.</p>
<p>Conocer las diferentes cuantías de las indemnizaciones y aprender a calcular un finiquito.</p>	<p>Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral. Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a su sector profesional.</p> <p>Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos.</p>

UNIDAD DE TRABAJO 8.

La representación de los trabajadores. Conflicto y trabajo en equipo

OBJETIVOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
<p>Descubrir cómo se organiza la representación y participación de los trabajadores en la empresa. Aprender cuáles son los derechos de los trabajadores en materia de representación y participación en la empresa. Distinguir la representación colectiva unitaria de la representación colectiva sindical.</p> <p>Analizar las garantías y competencias de los representantes de los trabajadores.</p> <p>Saber qué es un convenio colectivo y realizar un análisis básico de uno de su sector profesional.</p> <p>Comprender las medidas de conflicto colectivo.</p> <p>Ser consciente de las implicaciones del ejercicio del derecho a la huelga y del cierre patronal.</p> <p>Aprender qué es el trabajo en equipo y cómo funcionan los equipos de trabajo eficaces.</p>	<p>Se han distinguido y analizado la representación colectiva unitaria y la representación colectiva sindical.</p> <p>Se han identificado las garantías de los representantes de los trabajadores.</p> <p>Se han descrito las competencias de los delegados de personal y miembros del comité de empresa.</p> <p>Se ha determinado quién puede afiliarse a un sindicato. Se ha descrito el concepto, las consecuencias y las medidas que se derivan de un convenio colectivo.</p> <p>Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos. Se han valorado las ventajas del trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con su perfil profesional.</p> <p>Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.</p> <p>Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.</p> <p>Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.</p> <p>Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.</p> <p>Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.</p> <p>Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto.</p>

UNIDAD DE TRABAJO 9.

Proyecto profesional y búsqueda de empleo

OBJETIVOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
<p>Profundizar en el conocimiento de las capacidades, aptitudes e intereses personales.</p> <p>Analizar el potencial profesional propio y establecer un plan de acción para mejorarlo.</p> <p>Identificar las distintas opciones académico-profesionales que existen después de terminar un ciclo formativo.</p> <p>Valorar la importancia de seguir formándose lo largo de toda la vida, como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.</p> <p>Tener en cuenta la posibilidad de trabajar por cuenta propia.</p> <p>Identificar las opciones de empleo público en su sector profesional.</p> <p>Conocer las principales fuentes de empleo y empresas de su sector profesional.</p> <p>Aprender a manejar las redes sociales útiles para la búsqueda de empleo.</p> <p>Elaborar un <i>currículum vitae</i> y redactar cartas de presentación.</p> <p>Distinguir los distintos tipos de pruebas y test psicotécnicos.</p> <p>Desenvolverse de forma adecuada en una dinámica de grupo y en las entrevistas de trabajo.</p> <p>Conocer la forma de buscar empleo en Europa y las herramientas que pueden ayudarle, como la Red Eures, el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas y los cinco documentos Europass.</p>	<p>Se han identificado y evaluado las capacidades, aptitudes, actitudes y conocimientos propios, de forma responsable. Se han definido los intereses y las motivaciones personales.</p> <p>Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.</p> <p>Se han determinado las actitudes y aptitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.</p> <p>Se han analizado las distintas opciones profesionales.</p> <p>Se ha identificado la oferta formativa y la demanda laboral referida a sus intereses, así como los posibles itinerarios a seguir.</p> <p>Se han previsto las alternativas de autoempleo y de trabajo en el sector público en su sector profesional.</p> <p>Se ha elaborado correctamente un <i>currículum vitae</i> y una carta de presentación.</p> <p>Se ha preparado adecuadamente una entrevista de trabajo, demostrando que conoce las preguntas más frecuentes y sabiendo dar respuestas adecuadas y adaptadas a sus características personales.</p> <p>Se ha confeccionado un itinerario formativo-profesional propio.</p> <p>Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias.</p>

ANEXO II: VÍAS DE ACCESO A CICLO FORMATIVO DE GRADO SUPERIOR

Se podrá acceder al título de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web cuando se verifique alguno de los siguientes requisitos:

a) Vía de acceso directo:

- Estar en posesión del Título de Bachiller, o de un certificado acreditativo de haber superado todas las materias del Bachillerato.
- Haber superado el segundo curso de cualquier modalidad de Bachillerato experimental.
- Estar en posesión de un Título de Técnico (Formación Profesional de Grado Medio).
- Estar en posesión de un Título de Técnico Superior, Técnico Especialista o equivalente a efectos académicos.
- Haber superado 3º de BUP (Bachillerato Unificado Polivalente).
- Haber superado el Curso de Orientación Universitaria (COU).
- Estar en posesión de cualquier Titulación Universitaria o equivalente.

b) Vía de acceso mediante prueba (para quienes no cumplan alguno de los requisitos anteriores)

- Haber superado la prueba de acceso a ciclos formativos de grado superior (se requiere tener al menos 19 años en el año que se realiza la prueba o 18 para quienes poseen el título de Técnico).
- Haber superado la prueba de acceso a la Universidad para mayores de 25 años.

ANEXO III: CONTENIDOS DE LA PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA

BLOQUE A: Formación, Legislación y Relaciones Laborales.

1. Búsqueda activa de empleo:

- Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web.
- Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa. Programas europeos.
- Valoración de la empleabilidad y adaptación como factores clave para responder a las exigencias del mercado laboral.
- Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.
- Identificación de itinerarios formativos relacionados con el Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web.
- Definición y análisis del sector profesional del Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web.
- Proceso de búsqueda de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas del sector.
- La búsqueda de empleo. Fuentes de información.
- Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo.
- Oportunidades de autoempleo.
- El proceso de toma de decisiones.
- La igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

2. Gestión del conflicto y equipos de trabajo:

- Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo para la eficacia de la organización.

- Tipología de equipos de trabajo.
- Equipos en el sector informático según las funciones que desempeñan.
- Formación y funcionamiento de equipos eficaces.
- La participación en el equipo de trabajo.
- Técnicas de participación.
- Identificación de roles. Barreras a la participación.
- Conflicto: Características, fuentes y etapas.
- Consecuencias de los conflictos.
- Métodos para la resolución o supresión del conflicto.
- La comunicación como instrumento fundamental para el trabajo en equipo y la negociación. Comunicación asertiva.

3. Contrato de trabajo:

- El derecho del trabajo. Normas fundamentales.
- Órganos de la administración y jurisdicción laboral.
- Análisis de la relación laboral individual.
- Modalidades de contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.
- Derechos y deberes derivados de la relación laboral.
- El tiempo de trabajo.

- Análisis del recibo de salarios. Liquidación de haberes.
- Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- Valoración de las medidas para la conciliación familiar y profesional.
- Representación de los trabajadores en la empresa.
- Medidas de conflicto colectivo. Procedimientos de solución.
- Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web.
- Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: Flexibilidad y beneficios sociales, entre otros.

4. Seguridad Social, Empleo y Desempleo:

- Estructura del Sistema de la Seguridad Social.
- Determinación de las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad Social: Afiliación, altas, bajas y cotización.
- Situaciones protegibles en la protección por desempleo.
- Cálculo de bases de cotización a la Seguridad Social y determinación de cuotas en un supuesto sencillo.
- Prestaciones de la Seguridad Social.
- Cálculo de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.

BLOQUE B: Prevención de riesgos laborales

5. Evaluación de riesgos profesionales:

- Importancia de la cultura preventiva en todas las fases de la actividad. Sensibilización a través de las estadísticas de siniestralidad nacional y en Castilla y León, de la necesidad de hábitos y actuaciones seguras.
- Valoración de la relación entre trabajo y salud.
- El riesgo profesional.
- Análisis de factores de riesgo.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ambientales.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psico- sociales.
- Riesgos específicos en el sector informático.
- La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva.
- Técnicas de evaluación de riesgos.
- Condiciones de trabajo y seguridad.
- Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas. Los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y otras patologías.

6. Planificación de la prevención de riesgos en la empresa. Prevención integrada:

- Marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales.
- Derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- Responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.
- Gestión de la prevención en la empresa. Documentación.
- Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.

- Planificación de la prevención en la empresa. Documentación.
- Definición del contenido del Plan de prevención de un centro de trabajo relacionado con el sector profesional.
- Planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo.
- Elaboración de un plan de emergencia en una empresa del sector.

7. Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa:

- Determinación de las medidas de prevención y protección individual y colectiva.
- Señalización de seguridad.
- Protocolo de actuación ante una situación de emergencia.
- Prioridades y secuencia de actuación en el lugar del accidente.
- Primeros auxilios. Conceptos básicos.
- Aplicación de técnicas de primeros auxilios.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores.

ANEXO IV: COMPETENCIAS Y OBJETIVOS

A continuación se relacionan las competencias y objetivos que el módulo de FOL contribuye a alcanzar:

A) Competencias relativas al módulo de FOL

- o) Gestionar y/o realizar el mantenimiento de los recursos de su área en función de las cargas de trabajo y el plan de mantenimiento.
- p) Adaptarse a las nuevas situaciones laborales, manteniendo actualizados los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación y los recursos existentes en el aprendizaje a lo largo de la vida y utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.
- q) Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo.
- r) Organizar y coordinar equipos de trabajo, supervisando el desarrollo del mismo, con responsabilidad, manteniendo relaciones fluidas y asumiendo el liderazgo, así como, aportando soluciones a los conflictos grupales que se presentan.
- s) Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados, y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.
- t) Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa.

- u) Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de diseño para todos, en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios.
- x) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.

B) Objetivos relativos al módulo de FOL

- r) Analizar y utilizar los recursos y oportunidades de aprendizaje relacionadas con la evolución científica, tecnológica y organizativa del sector y las tecnologías de la información y la comunicación, para mantener el espíritu de actualización y adaptarse a nuevas situaciones laborales y personales.
- s) Desarrollar la creatividad y el espíritu de innovación para responder a los retos que se presentan en los procesos y organización de trabajo y de la vida personal.
- t) Tomar decisiones de forma fundamentada analizando las variables implicadas, integrando saberes de distinto ámbito y aceptando los riesgos y la posibilidad de equivocación en las mismas, para afrontar y resolver distintas situaciones, problemas o contingencias.
- u) Desarrollar técnicas de liderazgo, motivación, supervisión y comunicación en contextos de trabajo en grupo para facilitar la organización y coordinación de equipos de trabajo.
- v) Aplicar estrategias y técnicas de comunicación adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, la finalidad y a las características de los receptores, para asegurar la eficacia en los procesos de comunicación.
- x) Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención personales y colectivas, de acuerdo con la normativa aplicable en los procesos del trabajo, para garantizar entornos seguros.

- y) Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias para dar respuesta a la accesibilidad universal y al diseño para todos
- z) Identificar y aplicar parámetros de calidad en los trabajos y actividades realizados en el proceso de aprendizaje para valorar la cultura de la evaluación y de la calidad y ser capaces de supervisar y mejorar procedimientos de gestión de calidad.
- aa) Utilizar procedimientos relacionados con la cultura emprendedora, empresarial y de iniciativa profesional, para realizar la gestión básica de una pequeña empresa o emprender un trabajo.
- ab) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, teniendo en cuenta el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

ANEXO V: RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

A continuación se muestra una tabla de elaboración propia en la que se reflejan los resultados de aprendizaje y sus criterios de evaluación correspondientes del módulo de FOL para el ciclo formativo de Técnico Superior de Desarrollo de Aplicaciones Web:

RESULTADOS DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
<p>Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.</p>	<p>a) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.</p> <p>b) Se han identificado los itinerarios formativo-profesionales relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web.</p> <p>c) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.</p> <p>d) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web.</p> <p>e) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.</p> <p>f) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.</p> <p>g) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.</p>
	<p>a) Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web.</p>

<p>Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.</p>	<p>b) Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.</p> <p>c) Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.</p> <p>d) Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.</p> <p>e) Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.</p> <p>f) Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.</p> <p>g) Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto.</p>
<p>Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.</p>	<p>a) Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.</p> <p>b) Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.</p> <p>c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.</p> <p>d) Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.</p> <p>e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.</p> <p>f) Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.</p> <p>g) Se ha analizado el recibo de salarios identificando los principales elementos que lo integran.</p>

	<p>h) Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.</p> <p>i) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector relacionado con el Título de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web.</p> <p>j) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.</p>
<p>Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.</p>	<p>a) Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.</p> <p>b) Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.</p> <p>c) Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de Seguridad Social.</p> <p>d) Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de Seguridad Social.</p> <p>e) Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario.</p> <p>f) Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos.</p> <p>g) Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo.</p> <p>h) Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.</p>
	<p>a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.</p> <p>b) Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.</p>

<p>Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.</p>	<p>c) Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.</p> <p>d) Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web.</p> <p>e) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.</p> <p>f) Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web.</p> <p>g) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web.</p>
<p>Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.</p>	<p>a) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.</p> <p>b) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.</p> <p>c) Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos.</p> <p>d) Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.</p> <p>e) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones que se deben realizar en caso de emergencia.</p> <p>f) Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web.</p>

	<p>g) Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de una empresa del sector.</p>
<p>Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web.</p>	<p>a) medida de prevención Se han definido las técnicas de prevención y de protección individual y colectiva que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.</p> <p>b) Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.</p> <p>c) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.</p> <p>d) Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.</p> <p>e) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.</p> <p>f) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como.</p>

Fuente: Elaboración propia. Tabla A.V.

ANEXO VI: POSIBILIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

En este apartado se va a explorar muy brevemente un posible proyecto de investigación educativa que poder llevar a cabo en orden al avance y progreso en el conocimiento científico de una determinada materia dentro del ámbito educativo.

En nuestro caso se ha optado por la materia de la igualdad de género dentro del ámbito educativo como propuesta de posible proyecto de investigación educativa. Actualmente la brecha de género salarial tiene una fuerte notoriedad en el discurso público y académico, pero existe otra brecha de género que por razones desconocidas tiene mucha menos presencia pública y académica, esta brecha es una brecha desfavorable para el género masculino dentro del ámbito educativo. Esta brecha de género hace referencia a los distintos niveles de rendimiento escolar de niños y niñas.

Actualmente se dispone de suficiente evidencia de la existencia de esta brecha de género desfavorable para el género masculino, denominada brecha inversa de género (Martínez García, 2021) la cual tiene principalmente dos manifestaciones:

1. Las mujeres obtienen en promedio mayores niveles educativos que los hombres y
2. Las tasas de fracaso y abandono escolar son muy superiores en niños que en niñas.

Dichas observaciones experimentales son consistentes con la observación directa, aunque no cuantificada, de este fenómeno durante el periodo de prácticas llevado a cabo por el autor del presente trabajo, razón adicional por la cual se ha optado por esta propuesta.

Así, según la Encuesta de Población Activa de 2021 en España, la diferencia por sexo en el abandono escolar temprano se sitúa en un 8,6%. Un 11,6% de chicas entre 18 y 24 años poseen como máximo el título de ESO y no realizan ninguna actividad formativa. En el caso de los chicos, la cifra es muy superior, ascendiendo hasta el 20,2%.

Cifras muy similares se desprenden del informe “Igualdad en cifras” realizado en 2022 por el Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP, 2022).

Aplicando análogamente los mismos razonamientos que se han efectuado con la brecha de género salarial desde innumerables plataformas feministas, se debe concluir que resulta de interés y absoluta relevancia investigar si existe alguna causa sociocultural que esté generando esta brecha de género o algún tipo de discriminación estructural hacia los niños. Obviamente no se puede descartar que las diferencias tengan un origen o causa puramente biológicos.

Precisamente como actualmente existen diversas hipótesis por contrastar empíricamente un proyecto de investigación interesante sería intentar determinar cuáles de estas posibles causas están originando dicha brecha de género, para poder entender la causa (o causas en caso de que sea un fenómeno multicausal de naturaleza compleja) real de la misma y aplicar medidas efectivas que la mitiguen en aras de la igualdad de género.

La propuesta que se realiza, en conclusión, es seguir indagando y profundizando en el conocimiento científico de la brecha de género desfavorable para el género masculino existente en el ámbito educativo.

BIBLIOGRAFÍA

- Gisbert Soler, V. y Blanes Nadal, C. (2013). Análisis de la importancia de la programación didáctica en la gestión docente. *Revista 3ciencias*.
- Gundín, G., Fidalgo, R. y García, J. (2008). El desarrollo de las competencias transversales en magisterio mediante el aprendizaje basado en problemas y el método del caso. *Revista de investigación educativa*.
- Ibarra Sáiz, M.S. y Rodríguez Gómez, G. (2011). *Los procedimientos de evaluación*. En Rodríguez e Ibarra, e-evaluación orientada al e-aprendizaje estratégico en educación superior. Madrid: Narcea.
- Kagan, S. (1990). The structural approach to cooperative learning. *Educational Leadership*.
- Martínez García, J. (2021). Género y educación: brecha inversa y segregación. *Panorámica general de la equidad, educación y género en el siglo XXI*.
- Ministerio de Educación y Formación Profesional (2022). Igualdad en cifras. *Catálogo de publicaciones del Ministerio*.
- Ortiz Granja, D. (2015). El constructivismo como teoría y método de enseñanza. *Sophia, colección de filosofía de la educación*.
- Solana, R., Piazuelo, L. et al. (2021). Iniciación al aprendizaje basado en proyectos. *Universidad de la Rioja*.
- Vivó Murciano, P. (2006). *Programación y unidades didácticas: Prueba oral cuerpo de maestros*. CEP.

Normativa

Decreto 43/2011, de 14 de julio, por el que se establece el currículo de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web en la comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 140, de 20 de julio de 2011).

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (BOE núm. 106, de 4 de mayo de 2006).

Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (BOE núm. 340, de 30 de diciembre de 2020).

Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (BOE núm. 78, de 1 de abril de 2022).

Real Decreto 686/2010, de 20 de mayo, por el que se establece el título de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web (BOE, núm. 143, de 12 de junio de 2010).

Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo (BOE núm. 182, de 30 de julio de 2011).