



## **TRABAJO FIN DE MÁSTER**

# **“PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA DEL MÓDULO PROFESIONAL DE FOL PARA EL CICLO FORMATIVO DE GRADO SUPERIOR DE ILUMINACIÓN, CAPTACIÓN Y TRATAMIENTO DE LA IMAGEN. BLOQUE TEMÁTICO: DERECHO LABORAL”**

**AUTOR/A:**

D<sup>a</sup>. SILVIA FERNÁNDEZ ALONSO

**TUTOR/A:**

D<sup>a</sup>. MILAGROS ALONSO BRAVO

FACULTAD DE DERECHO

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

CURSO 2018 – 2019

FECHA DE ENTREGA: 01 DE JULIO DE 2019

## ÍNDICE

RESUMEN.....	4
Palabras clave.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
1. ENFOQUE CONSTRUCTIVISTA.....	7
1.1. MARCO HISTÓRICO.....	7
1.2. MARCO TEÓRICO.....	10
1.2.1. Jean Piaget.....	10
1.2.2. Lev Vygotsky.....	12
1.2.3. David Paul Ausubel.....	12
1.3. Enfoque Constructivista en las aulas.....	13
1.4. Estrategias y técnicas constructivista de trabajo.....	16
1.5. Ventajas e inconvenientes.....	17
2. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA.....	19
2.1. JUSTIFICACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN.....	19
2.1.1. Justificación formal: niveles curriculares.....	19
2.1.2. Justificación material.....	20
2.2. CONTEXTO DE LA PROGRAMACIÓN.....	23
2.2.1. Contexto socioeconómico.....	23
2.2.2. Centro educativo.....	26
2.2.3. Oferta educativa.....	26
2.2.4. Alumnado.....	26
2.2.5. Familia profesional.....	28
2.2.6. Análisis del ciclo formativo.....	29
2.3. OBJETIVOS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE.....	32
2.3.1. Competencias.....	32
2.3.2. Objetivos.....	33
2.3.3. Resultados de aprendizaje.....	37
2.4. CONTENIDO.....	39
2.5. METODOLOGÍA.....	40
2.5.1. Recursos.....	41

2.6. TEMPORALIZACIÓN.....	43
2.7. EVALUACIÓN.....	44
2.7.1. Proceso de evaluación.....	44
2.7.2. Conocimientos y aprendizajes necesarios.....	45
2.7.3. Calificación.....	47
2.7.4. Recuperación.....	49
2.7.5. Recuperación y plazos.....	49
2.8. DESARROLLO DE LAS UNIDADES DE TRABAJO.....	50
2.9. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD Y ADAPTACIÓN CURRICULAR.....	65
2.10. TEMAS TRANSVERSALES.....	66
2.11. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y EXTRAESCOLARES.....	67
3. PROPUESTA EDUCATIVA PARA EL MÓDULO DE FOL.....	68
4. CONCLUSIONES.....	71
5. BIBLIOGRAFÍA.....	76
5.1. Normativa aplicable.....	76
5.2. Bibliografía.....	77
5.3. Webgrafía.....	78
5.4. Otras fuentes.....	79
ANEXO.....	80
ANEXO1. Unidad de trabajo.....	80

**Resumen:** La Formación Profesional cada vez está adquiriendo más peso en nuestra sociedad y sistema educativo. Su finalidad principal es conseguir un acceso óptimo de los alumnos en el mundo laboral.

Actualmente, se están produciendo una serie de cambios que están repercutiendo a todos los niveles: la globalización, la revolución tecnológica y científica y, como no, la reciente crisis que hemos atravesado, que ha dejado un panorama laboral con un alto nivel de desempleo. Para lograr hacer frente a toda esta realidad, desde la educación ha de trabajarse para que los alumnos finalicen su formación con una alta cualificación profesional y personal que les permita acceder a las mejores opciones laborales.

A lo largo de este trabajo, se va a desarrollar una metodología basada en el aprendizaje constructivista como soporte, que nos permita conseguir los objetivos de una educación de calidad.

**Palabras clave:** Formación Profesional, mundo laboral, mejores opciones laborales y Enfoque Constructivista.

**Abstract:** Vocational training is becoming increasingly important in our society and in the educational system. Its main purpose is to ensure optimal access for pupils in the world of work.

Nowadays, a variety of changes are taking place that are having an impact on all levels: globalization, the technological and scientific revolution, and, of course, the recent crisis, which has left a working landscape with a high level of unemployment. In order to cope with all this reality, education must work to ensure that pupils complete their training with a high professional qualification and staff that allows them to have access to the best job options.

Throughout this work, a methodology based on meaningful learning will be developed as a support that will be developed as a support that will enable us to achieve the objectives of quality education.

**Key words:** Vocational training, workplace, the best labor options and meaningful learning.

## INTRODUCCIÓN

La sociedad está experimentando importantes cambios a todos los niveles, económicos, políticos, sociales y por supuesto educativos. La revolución tecnológica, el innegable envejecimiento de la población o la globalización están llevando a la sociedad a una época de transición y de continuos desafíos. Si enmarcamos esta realidad en el contexto de España, con el panorama económico, social y político tedioso que ha atravesado y está atravesando, puede afirmarse que es necesaria una reflexión y reorientación hacia otro sistema, adaptado a la realidad actual.

Frente a esta situación, la educación funciona como pilar fundamental en la posición de cada ciudadano, contribuyendo a mejorar su posición en la sociedad y abriendo el camino al mundo laboral, que sin duda no pasa por el mejor de sus momentos y que antes que nada precisa de personas capaces de adaptarse a un mercado globalizado, tecnológico y dinámico.

Puede destacarse como un de los objetivos principales de la educación, la adquisición de habilidades y competencias y desde hace unas décadas se pretende alcanzar este objetivo a través de un aprendizaje significativo, cooperativo, autónomo... en definitiva, alejado de la memorística y la escasa participación del alumnado. Dentro de ese largo proceso que supone la educación, las personas puede elegir entre diferentes vías, entre las que destacan la formación Universitaria o la Formación Profesional.

Dentro del contexto español, la formación profesional no tiene demasiado peso. Durante el curso 2018/2019, un total de 824.281 de alumnos han elegido la Formación Profesional (FP), cifra que ha supuesto un aumento respecto al año anterior, en concreto una subida de un 2,5%. En términos generales, la FP, representa un 10% dentro del panorama educativo español. La opción más elegida de entre todos los alumnos que eligen formarse a través de la FP, son los ciclos formativos de grado superior, 58,5% de los alumnos han elegido dicho camino, frente al 41,5% que se han decantado por los ciclos formativos de grado medio.

Los datos muestran que la FP está en auge, pero aun así sigue siendo el gran desconocido, esto puede ser fruto de la falsa creencia de que este camino acoge a aquellos estudiantes que, por sus capacidades o calificaciones no pueden acceder a la formación universitaria.

Tal y como se apuntó al inicio, el mundo está atravesando una etapa de cambios que precisan la atención de todos los campos. Centrando el tema en el ámbito educativo y en concreto en la FP, cabe apuntar que, al igual que el resto, necesita adaptarse a los cambios organizativos y flexibilizar el sistema para conseguir alcanzar el objetivo de transmitir competencias y habilidades, al que se hacía referencia anteriormente.

En esta misma línea, considerando que la FP es un camino cuyo inicio es la educación y la meta es el mundo laboral y remarcando dos ideas fundamentales como son la revolución tecnológica y la inestabilidad del mercado laboral, hay que trabajar desde la FP para que los alumnos sean aptos para esa realidad. Ejemplo muy claro de ello es que, con las nuevas tecnologías, la maquinaria que se utiliza cambia con mucha frecuencia, por ende, los alumnos que se forman a través de una FP deben aprender a desarrollar las capacidades necesarias para un sector concreto y tanto aprender unos conocimientos o contenido teóricos ya que estos en muchos casos pueden quedarse obsoletos o resultar inútiles ante un cambio importante.

## **1. EL ENFOQUE CONSTRUCTIVISTA**

En la actualidad educativa que vivimos y correspondiendo a una de las competencias que se persiguen en la mayor parte de legislación docente, como es la de aprender a aprender y a pensar, es necesario conocer las metodologías educativas que se pueden emplear a la hora de impartir las clases y escoger aquella que resulte óptima, para asegurar un proceso educativo eficaz, fructífero y conveniente para el alumno.

Para que la competencia mencionada anteriormente sea alcanzada, el presente trabajo se va a fundamentar, en el enfoque constructivista a través del cual se pretende que los alumnos sean partícipes de su propia formación y de su proceso de enseñanza-aprendizaje.

### **1.1. MARCO HISTÓRICO: INTRODUCCIÓN AL ENFOQUE CONSTRUCTIVISTA.**

El enfoque constructivista ha sido fruto de las aportaciones de diferentes ramas, tales como la psicología o la filosofía y las primeras referencias que se tienen de dicha teoría fueron elaboradas por dos Filósofos: por Jenófanes, entre los años 570-478 a.C. que afirmaba que una buena teoría debe contemplar diferentes perspectivas ante un mismo asunto y por el Filósofo Protágoras, entre los años 485-410 a.C., en la cual se recoge la idea de que el hombre es el único responsable de sus productos y que la realidad no tiene solo una forma de enfocarse, todas las cosas se pueden explicar desde más de una perspectiva (Araya, Alfaro y Andonegui, 2007).

Posteriormente, ya durante los siglos XIV y XV, Descartes es quien inicia, o así se considera, la corriente Constructivista moderna, quien defendía que cada persona solo puede conocer lo que ella misma construye y crea.

Ya durante el siglo XVIII, el Filósofo Kant, también contribuye con sus aportaciones al enfoque constructivista, que en consonancia con los que se había considerado hasta el momento, afirma que el hombre construye sus propias teorías, construidas a través de la observación y el pensamiento (Araya, Alfaro y Andonegui, 2007).

Recientemente, en el año 1992, Pilar Aznar<sup>1</sup>, reflexiona sobre el enfoque Constructivista e intenta ofrecer una explicación comprensiva de la misma puesto que considera que el modelo está inacabado y no existe una definición clara de la corriente desde una perspectiva conceptual y epistemológica. En esta línea, Aznar, decidió explicarla a través de los principios en los que se apoya dicha teoría:

- Principio de experiencia previa a la construcción de un conocimiento.
- Principio de organización activa.
- Principio de interacción del hombre con el medio.
- Principio de elaboración de sentido en el contexto de la experiencia.
- Principio de adaptación entre el conocimiento y la realidad.

De la misma manera que Pilar Aznar sujeta el enfoque constructivista sobre 5 pilares fundamentales, concibe al hombre, según la misma teoría, atendiendo a 5 características:

- Hombre como un ser inacabado.
- Hombre como un ser abierto.
- Hombre como un ser que necesita construirse en función de su actividad.
- Hombre como un ser que dispone de lenguaje, hecho que lo enriquece.
- Hombre como un ser que precisa de la interacción con el medio.

En definitiva, según la teoría constructivista y el enfoque que da Pilar Aznar, el hombre es un ser abierto, imperfecto que construye su realidad partiendo de su experiencia y de la interacción con el medio.

Además, de diferentes autores que han realizado sus aportaciones y reflexiones para la teoría constructivista, hay teorías que, de la misma manera han trabajado sobre ella y se han basado en la misma, como es el caso de la teoría de sistemas sociales que habla del constructivismo como un instrumento de auto reflexión.

---

<sup>1</sup> Aznar, P. (1992): *Constructivismo y educación*. Valencia. Tirant to Blanch.



Uno de los aspectos fundamentales del enfoque constructivista es la comunicación y la interacción con el medio. Para Luhmann<sup>2</sup>, la sociedad es comunicación y este es el elemento clave para conseguir un orden armónico y sistémico, que permita a los individuos desarrollarse y construir el entendimiento.

Este autor, considera que los humanos son el entorno y dentro del entorno, lo que da sentido es la comunicación (Velarde, 2008). Para Luhmann, el problema se da cuando la comunicación disponible se reproduce de manera desviante. Según dicho autor, se diferencian dos momentos en el proceso evolutivo: por un lado, la selección de la comunicación en la que hay un parte de esta que se puede utilizar en nueva comunicación y un segundo momento de desestabilización de la comunicación como guía para próximas comunicaciones (Luhmann, 2007).

Sin duda, el autor constructivista más influyente y resaltado en este enfoque es el psicólogo Piaget (1896-1980) que tiende a la elaboración epistemológica de la teoría. Piaget se oponía a la posición innatista y a la empirista, defendiendo que el conocimiento es producto de una interacción de los individuos y la realidad (Araya, Alfaro y Andonegui, 2007).

Piaget expone que todas las personas tienen ciertas capacidades que son innatas que desde que nacen marcan las diferencias de unos individuos y otros.; pero los niños están sometidos a recibir información y a transmitirla para garantizar su supervivencia y a partir de todo este intercambio, construyen su propio conocimiento, por ende, según Piaget, el conocimiento no surge del sujeto ni del objeto sino que es fruto de un proceso de interacción entre ambos, el objeto y el sujeto se forman a la vez y la interacción entre los dos desarrolla el conocimiento (Calvet, 2006).

---

<sup>2</sup> Luhmann, N. (2007) La sociedad de la sociedad. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. Vol. 201. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/421/42111510008.pdf>

El desarrollo mental es un proceso continuo de construcción y dentro de este proceso, las capacidades innatas son las que permiten que, desde niños, se puede interaccionar con la realidad y a raíz de esto, cada persona va formando sus propios esquemas y construyendo su mente.

Todo lo que se hace responde a una necesidad y tiene una consecuencia y en cada momento, cada persona actúa sobre la realidad modificando, incorporando y asimilando las transformaciones que surgen en la realidad, en este sentido, puede afirmarse que para el enfoque constructivista los humanos crean y construyen su propia realidad a través de la comunicación y la propia experiencia (Araya, Alfaro y Andonegui, 2007).

## **1.2. MARCO TEÓRICO**

Una vez contextualizada la teoría constructivista en cuanto a la perspectiva histórica y epistemológica, se procede a analizar dicho enfoque atendiendo a los autores más relevantes del Constructivismo: Piaget, Vygotsky y Ausubel.

Pese a que los autores señalados anteriormente son las figuras más relevantes dentro del Constructivismo, ha habido numerosas contribuciones a dicha teoría de autores como son: Albert Bandura; Ernst Von Glasersfeld; Edgar Morin; Francisco Varela; George Mead; Gregory Bateson; Gastón Bachelard; Humberto Maturana; William James y Paul Watzlawick.

El concepto constructivista hace referencia a aquel aprendizaje que se basa en adquirir conocimientos a partir de la propia experiencia de los individuos y la interacción con el medio. Constructivismo es la construcción del conocimiento que ocurre en la mente del individuo mientras este aprende (Noel, s.f.) definición que se apoya en que el conocimiento se logra a partir de la realidad y de la experiencia transformando y manipulando las situaciones y objetos (Araya, Alfaro y Andonegui, 2007).

El siguiente trabajo va a centrarse en la metodología constructivista que se pretende poner en práctica en las aulas para conseguir una educación óptima, por ello la definición que se propone es: conjunto de métodos, recursos y formas de enseñanza orientadas a adquirir actitudes, habilidades y competencias adecuadas para aprender y desarrollarse personal e intelectualmente.

### 1.2.1. JEAN PIAGET

Piaget definió el Constructivismo como un modelo educativo que parte de los principios epistemológicos y las capacidades cognitivas que conforman la escuela psicológica del cognoscitivismo. Esta escuela entiende la educación como un proceso interno de cada individuo donde este es capaz de formar su propia realidad y construir su propio conocimiento (Noel, s.f.) y en esta línea puede determinarse que esta escuela de Piaget es opuesta al conductismo.

Para Piaget, cada persona observa la realidad de una manera concreta en función de la información que tiene adquirida previamente y que ha almacenado con anterioridad. Esto supone que en el proceso de formación del conocimiento cada individuo es parte fundamental, activa y protagonista. Dada esta concepción, según la teoría de Piaget, cada perspectiva de la realidad es única puesto que depende de cada individuo y de las experiencias de este (Noel, s.f.).

Piaget, desarrolló la Teoría Constructivista del Aprendizaje, con la que pretendía conocer cómo se forman las estructuras de la inteligencia, los periodos por los que pasa este y la manera en la que funciona. Según dicha teoría, el conocimiento no se puede medir puesto que es único e intransferible de cada individuo y está basado en las primeras etapas de vida de las personas. En esta línea, el autor propuso seis periodos de desarrollo que marcan la aparición de las estructuras de la inteligencia (Coll et al. 2002):

1. Estadio de los reflejos: aparece durante las primeras etapas de vida.
2. Estadio de los primeros hábitos motores y percepciones.
3. Estadio de la inteligencia sensorio-motriz, de regulaciones afectivas y afectividad: esta etapa aparece previa al lenguaje del niño.
4. Estadio de la inteligencia intuitiva, sentimientos individuales espontáneos y relaciones sociales con los adultos: este estadio aparece entre los 2 a los 7 años.
5. Estadio de las operaciones intelectuales concretas y de los sentimientos morales y sociales: aparecen entre los 7 a los 12 años.

6. Estadio de las operaciones intelectuales abstractas, formación de la personalidad e inserción afectiva e intelectual: este estadio aparece a lo largo de la etapa de la adolescencia.

Además de defender esta idea, Piaget añade el término de la adaptación en cuanto a la inteligencia y a la formación del conocimiento. Las personas adquieren nuevos conocimientos partiendo de los esquemas mentales que ya existen, por lo que según el autor pueden diferenciarse dos procesos, por un lado, la asimilación a partir del cual las personas integran nuevos elementos y por otro lado el de acomodación que se refiere al proceso por el que la persona modifica sus esquemas para formar otros nuevos.

### **1.2.2. LEV VYGOSTKY**

Otro de los autores más destacables dentro del Constructivismo es el psicólogo ruso Vygotsky (1896-1934). Una de las partes más significativas en las que se centró dicho autor fue en el medio social como instrumento de construcción interna de la realidad.

Vygotsky, centra su teoría en la idea de que los individuos tienen interiorizadas unas formas mentales complejas y otras más sencillas, hecho que no implica que la incorporación de unas formas avanzadas sustituya aquellas formas elementales. Esto quiere decir que aquellas funciones mentales avanzadas tienen como base las funciones elementales las cuales se forman por las condiciones biológicas de cada persona. Además, a medida que los individuos evolucionan y viven diferentes experiencias, las funciones mentales van desarrollándose, esto supone que para los individuos son determinantes tanto la parte social como la cultural para conseguir un correcto desarrollo (Lera, 2002).

Otro de los aspectos que Vygotsky incorpora en su teoría es la motivación como aspecto fundamental movido por nuestros deseos, intereses, gustos y necesidades. Tal y como el propio autor afirma “para entender el habla del otro, debemos entender su pensamiento y también su motivación” (Vygotsky, 1934).

### **1.2.3. DAVID PAUL AUSUBEL**

Además de Piaget y Vygotsky, otro de los autores más notables al hablar de Constructivismo es Ausubel, psicólogo y pedagogo estadounidense (1918-2008). El autor introdujo el Aprendizaje significativo, que se basa en la idea de que los alumnos aprenden en el momento que relacionan conocimientos nuevos con los ya existentes.

Para Ausubel, la teoría se basa en considerar que la organización y secuenciación de los contenidos de las personas se sujetan en los conocimientos e información que ya existen. Esto trasladado a las aulas supone que para que los alumnos adquieran nuevos contenidos deben tener bien afianzados los anteriores para poder basar en estos los nuevos. Para el autor, lo que se comprende se aprende, en caso contrario no se podrá recordar (Salazar, 2002).

Para poder poner en práctica el aprendizaje significativo de Ausubel, el autor demostró que la persona encargada de transmitir la información, en nuestro caso el docente, debe hacerlo de una manera idónea y eficaz teniendo en cuenta los conocimientos previos de los alumnos y también las habilidades y capacidad de comprender del alumnado.

En esta misma línea, Ausubel mantiene que el alumno debe conocer y entender la relación que hay entre los contenidos nuevos que se quieren interiorizar o aprender y los aspectos más importantes de su estructura cognoscitiva (Ahumada, 2001).

### **1.3. ENFOQUE CONSTRUCTIVISTA EN LAS AULAS**

Como vemos, analizando el Constructivismo, el conocimiento no depende solo de una persona, sino que se necesita de la interacción de las personas con el medio. Si este enfoque se traslada a las aulas, el proceso de aprendizaje no puede realizarse por parte de los alumnos. La enseñanza es un proceso compartido entre los alumnos y los docentes, principalmente. Esta figura, la del docente, es indispensable y aporta al alumno todo lo necesario para que este sea capaz de aprender autónomamente, pueda enfrentarse a las tareas dispuestas y poner en práctica todos los conocimientos adquiridos.

El apoyo del docente debe enfocarse a ayudar a los alumnos para que ellos mismos construyan su conocimiento, den sus propios significados a la realidad, es decir el docente ha de mostrarse como una herramienta de ayuda y apoyo para que cada alumno pueda progresar y aprender. A lo largo de este largo proceso no se deben olvidar aspectos tan importantes y destacados por los autores constructivistas como son la motivación y los aspectos afectivos y relacionales de las personas que contribuyen a una buena interacción alumnos-medio.

El enfoque constructivista en el ámbito educativo permite a los docentes un contexto que le permita analizar, conocer y comprender que es lo que sucede en las aulas con los alumnos, hecho muy útil ante cuestiones tan frecuentes a la par que difíciles como: encontrar el porqué de que los alumnos no consigan aprender o saber por qué los alumnos no responden como se espera frente a unos temas concretos.

La concepción Constructivista da lugar a la reflexión y a la toma de decisiones por parte de los docentes en particular y del centro educativo en general, llegando a conseguir construir una guía eficaz en la que se establezca, de manera conjunta y compartida, qué es lo que se debe enseñar, cuándo debe hacer, cómo se hará y de qué manera se va a evaluar.

Tal y como afirman diversos autores, para que se pueda establecer o construir una guía para el proceso educativo y el trabajo de los docentes, es pertinente seguir una serie de pasos (Coll et al., 2002):

1. Partir de los conceptos previos de los alumnos. Conocer que es lo que saben, lo que poseen o lo que hacen.
2. Establecer unos objetivos que sean factibles de conseguir y comunes para todos.
3. Establecer una manera de trabajar con los alumnos que sea coherente (trabajo en equipo)
4. Poder ofrecer ayuda y también estar abierto a recibirla.

Además, los docentes no deben olvidar cuál es su rol dentro del aula y sus funciones, entre ellas la de organizar las clases y actividades tanto espacial como

temporalmente, distribuir los grupos u ofrecer atención al alumnado entre otras. Todos estos aspectos son cruciales a la hora de seguir el proceso de aprendizaje y enseñanza ya que influyen mucho en el mismo y también en los alumnos. El enfoque constructivista, ofrece una visión abierta que entiende que para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje se debe ir enriqueciendo las situaciones, evolucionando, adaptándose y progresando.

Cuando un alumno comienza un proceso educativo a fin de aprender y desarrollarse es necesario tener en cuenta varios aspectos. El desarrollo o aprendizaje cognitivo es el objetivo principal, sin embargo, debe ir de la mano de los aspectos afectivos y también los relacionales, por ello es necesario cuidar estos aspectos para conseguir un resultado exitoso a la hora de que los alumnos construyan su conocimiento.

Somos seres sociales por lo que todos los aspectos están relacionados entre sí y a su vez, relacionados con nuestro entorno, pero sin lugar a duda, para que los alumnos tengan un desarrollo favorable y óptimo deben construir su autoconcepto, que se valoren positivamente, lo que supone una buena autoestima y en general un buen equilibrio personal. Todo ello, depende no solo de la persona individualmente sino de las relaciones y la interacción con el entorno (Coll et al., 2002).

Con la educación se pretende que los alumnos adquieran ciertos aprendizajes para cubrir sus necesidades, pero este proceso no es posible si no existe una motivación, un interés por lo que se está haciendo, una implicación y una toma de decisiones. Por ello, tal y como apunta el constructivismo, el profesor debe tener claro qué actividades plantear, cómo hacerlas y la manera de evaluarlas, teniendo en cuenta, además de lo expuesto anteriormente (motivación, interés, implicación) se debe conocer el esfuerzo de cada alumno y las necesidades de cada uno.

En definitiva, como docentes, debemos comprender como perciben los alumnos el proceso de enseñanza-aprendizaje. Debemos observar qué aprenden, cómo aprenden mejor y que son capaces o no de entender. Además, el docente debe

tomar en consideración que los alumnos no son entes independientes, sino que aprenden a través de la interacción con el resto de los miembros del aula.

En esta línea, como docentes y tomando como guía el enfoque constructivista debemos considerar una serie de cuestiones que se han de cumplir a la hora de plantear actividades a nuestros alumnos:

- Esclarecer el fin y objetivo que se persigue al plantear la actividad.
- Dejar que los alumnos tengan sus propios propósitos de la actividad.
- Hacer a los alumnos partícipes en la planificación de la tarea, en la realización y en la evaluación.
- Motivar y despertar el interés de los alumnos.
- Contribuir a que el alumno aprenda y entienda que su aportación y esfuerzo a este aprendizaje son indispensables.
- Tener en cuenta las capacidades y limitaciones de los alumnos.

En definitiva y de acuerdo con lo que indica Solé en 2002:

*“Cuando uno pretende aprender y aprende, la experiencia vivida le ofrece una imagen positiva de sí mismo y se refuerza su autoestima, lo que anima al alumno para que continúe afrontando los desafíos que se le vayan presentando” (Solé, 2002).*

#### **1.4. ESTRATEGIAS Y TÉCNICAS CONSTRUCTIVISTAS DE TRABAJO**

Los profesores, son una pieza fundamental a lo largo del proceso educativo, son un referente, una guía y facilitadores de los alumnos, o al menos así debería estar enfocado. Por ello antes de comenzar con las propias clases, debe realizarse un trabajo previo de organización y planificación de las actividades. En cualquier caso, han de plantearse dos preguntas fundamentales, en primer lugar, que quiero que aprendan los alumnos y en segundo lugar cómo debo enseñar a los alumnos esos contenidos que quiero que aprendan. Para conseguir unos buenos resultados, los docentes deben trabajar en función a tres criterios fundamentales (Calderón, 2001):

1. Contenidos: el proceso enseñanza-aprendizaje óptimo debería centrarse en tres partes fundamentales: saber, saber hacer y saber ser. El saber



hace referencia a aquellos contenidos o conceptos, el saber hacer es la parte procedimental y por último el saber ser se refiere a la parte actitudinal de los alumnos (habilidades sociales).

2. Metodología: para transmitir lo incluido en el punto anterior debe escogerse el método o las estrategias adecuadas pensando siempre en el alumno. De esta manera, en función de las capacidades, la motivación del alumno y el contexto se buscará la metodología que contribuya a alcanzar los objetivos de la mejor manera.
3. Secuenciación: los contenidos impartidos sin un orden lógico no ayudan en el proceso de aprendizaje y los alumnos no aprenderán de manera significativa, por ello es necesario ordenarlos, relacionarlos entre sí e ir de la parte más genérica a la más concreta.

Como vemos hay tres partes fundamentales que deben trabajarse para conseguir un buen aprendizaje, pero el hilo conductor es la metodología que se elige para impartir las actividades.

Poniendo como objetivo último de la educación el aprender a aprender, tal y como recoge el enfoque constructivista y en concreto el aprendizaje significativo, para ello deben trabajarse con diferentes estrategias, teniendo en cuenta que, para todas ellas, el docente ha de estar como ayudante, facilitador o guía y son los propios alumnos quienes van a construir sus propios significados, estas estrategias son: Estrategias de exploración; estrategias de descubrimiento; estrategias de planificación; estrategias de resolución de problemas; estrategias de trabajo en grupo y estrategias motivacionales

### 1.5. VENTAJAS E INCONVENIENTES

VENTAJAS	INCONVENIENTES
Promueve el desarrollo autónomo de los alumnos	El docente puede perder su papel central, deja el protagonismo a los alumnos y lo va perdiendo él.

Trabaja desde la interacción entre los alumnos y el entorno	La elaboración de las actividades es un proceso laborioso puesto que exige ser novedoso, creativo y tener en cuenta todos los aspectos del alumnado.
Es flexible, dinámico y se adapta a las necesidades, capacidades y limitaciones de cada alumno	El proceso de evaluación exige un trabajo duro y exhaustivo puesto que hay que tener en cuenta factores como las capacidades, habilidades, progreso etc.
Fomenta la participación activa a lo largo del proceso de enseñanza-aprendizaje	Promueve la implicación de los alumnos por lo que se precisa de la participación de estos para poder desarrollar las actividades
Permite hacer frente a las dificultades o problemas que puedan surgir, permitiendo la resolución de conflictos	Dificulta la organización de un plan educativo ya que cada alumno es protagonista de su propio aprendizaje
Potencia las capacidades positivas de los alumnos y contribuye a la mejora de las limitaciones	De manera general, el enfoque constructivista da mucho peso a la resolución y análisis de los problemas y a veces no se centra lo suficiente en los contenidos
Favorece a que los alumnos construyan sus propios esquemas y conceptos	Supone una construcción subjetiva
Permite a los alumnos que tomen sus propias decisiones	Exige un importante trabajo en el docente que debe trabajar en conocer a sus alumnos, el aula y las relaciones entre ellos.

*Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por diferentes autores<sup>3</sup>*

<sup>3</sup> Ahumada, P. (2001): *La evaluación en una concepción de aprendizaje significativo*. Chile. Ediciones universitarias de Valparaíso.

Araya, V., Alfaro, M. y Andonegui, M. (2007). *Constructivismo: Orígenes y perspectivas*. *Laurus vol. 13*.

Aznar, P. (1992): *Constructivismo y educación*. Valencia. Tirant to Blanch.

Calderón, R. (2001). *Constructivismo y aprendizajes significativos*. Recuperado de: <https://www.monografias.com>

Noel, A. (s.f.): *Breve Historia del Constructivismo*. Recuperado de: <http://h-debate.com/historia-y-constructivismo-552008/>

## **2. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA**

### **2.1. JUSTIFICACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN**

#### **2.1.1. JUSTIFICACIÓN FORMAL: NIVELES CURRICULARES**

Diseñar y vertebrar el proceso educativo, requiere del uso de herramientas y guías que orienten la práctica docente. Las unidades de trabajo que se incluyen en las programaciones didácticas son el desarrollo curricular adaptado en un ciclo formativo que se imparten en un lugar y en un tiempo determinado. De esta manera, en el título de técnico superior en iluminación, captación y tratamiento de imagen se distinguen cinco niveles de concreción curricular:

- Nivel Unión Europea: la Unión Europea está orientada hacia un proceso de globalización, para lo cual establece la unificación de niveles y homologación de títulos. Así, el actual Plan Bolonia, que desarrolla unas directrices metodológicas comunes y plantea unos objetivos, establecidos en La Estrategia Europea 2020 deseables y compartidos para todos. El título está reconocido en la Directiva 2013/55/UE del Parlamento europeo y del Consejo, de 20 de noviembre, por la que se modifica la Directiva 2005/36/CE relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales. Además, la Unión Europea fijó 441 criterios de cualificaciones divididas en 26 familias profesionales que en España se recoge en el Real Decreto 1128/2003 de 5 de septiembre, por el que se establece el Catálogo Nacional de cualificaciones profesionales.
- Nivel estatal: Partiendo de nuestra Constitución de 1978 que, en sus artículos 27, 35 y 149, otorga la potestad al gobierno español sobre la implantación de los niveles de desarrollo curricular. En España, tenemos la Ley orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE). La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, define el concepto de currículo, entendiéndolo como el conjunto de objetivos, competencias, contenidos,

métodos pedagógicos y criterios de evaluación de cada uno de los ciclos reglados por la Ley. Por su parte, el Real Decreto 1147/2001, de 29 de julio, establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo español donde, además, en su artículo 23, establece la obligación de incluir el módulo de FOL en todos los ciclos formativos. Por último, el Real Decreto 1686/2011, de 18 de noviembre, por el que se establece el título de Técnico superior en iluminación, captación y tratamiento de imagen.

- Nivel autonómico, el título de Técnico superior de iluminación, captación y tratamiento de imagen se aprueba por el Decreto 53/2013, de 31 de julio. Este Real Decreto, establece, entre otras cosas los contenidos, duración, metodologías, criterios y orientaciones pedagógicas de cada módulo profesional, en concreto para el módulo de FOL, se establecen 96 horas anuales.
- Nivel del centro educativo: cada centro educativo tiene el “Proyecto curricular de Centro” juntamente con el proyecto educativo de cada etapa: ESO, Bachillerato y Formación Profesional. Dichos documentos, tal y como establece la LOE/2006 en su artículo 125, son elaborados por los equipos docentes del centro e incluyen los elementos del diseño curricular, contenidos, metodología, organización temporal y espacial también la evaluación.
- Nivel docente: cada profesor o departamento, establece la programación didáctica de cada asignatura y también las unidades didácticas que componen dicha programación según el Real Decreto 83/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Secundaria, en este caso, el módulo de FOL para el ciclo superior de iluminación, captación y tratamiento de la imagen.

### **2.1.2. JUSTIFICACIÓN MATERIAL**

La asignatura de Formación y Orientación Laboral (FOL) se imparte de manera obligatoria a lo largo del primer año de la totalidad de los ciclos formativos, ya sean de grado medio o superior. La razón fundamental por la que sucede esto

es el hecho de que dicha asignatura incorpora y trabaja elementos que propician la incorporación de los alumnos en el mundo laboral.

La formación profesional tiene carácter terminal, esto quiere decir que está orientada a que los alumnos adquieran una cualificación personal y, sobre todo, profesional para garantizar su inserción exitosa en el ámbito laboral.

De esta manera, solapar toda la formación técnica y práctica propia de cada ciclo y rama profesional que se estudia, con los conocimientos, técnicas y procedimientos necesarios para una óptima incorporación al mercado de trabajo, de la forma más rápida posible y bajo las mejores condiciones. En esta línea, principalmente se trabaja con los alumnos los siguientes puntos en lo referente a la materia laboral:

- Legislación laboral.
- Relaciones laborales y con el entorno de trabajo.
- Técnicas y herramientas de búsqueda de empleo.
- Prevención de riesgos laborales.
- Sistema de Seguridad Social.

El mundo en general y el laboral en particular, están experimentando importantes cambios que afectan a toda la sociedad y, en definitiva, también a los trabajadores, razón por la cual cada vez es más necesaria una buena formación y correcta preparación a los cambios: movilidad profesional, geográfica, cambios sustanciales en los contratos de trabajo, diversidad de condiciones...

Hechos tan importantes como la globalización, están dejando un panorama de avances científicos, revolución tecnológica, cambios en las relaciones laborales, complejidad y diversidad de contextos económicos etc. Esto supone que ya no solamente es suficiente con una formación puntual, sino que, hoy en día, los jóvenes y trabajadores necesitan una formación continua, conocimientos y habilidades sociolaborales y unas condiciones que les permitan desenvolverse en cualquier empleo de su sector profesional y que a su vez les cualifiquen para mejorar y adaptarse al mismo.

Del propio nombre del módulo, podemos diferenciar dos grandes campos con objetivos y proyectos relacionados a la vez que diferenciados:

- Formación laboral: esta función hace referencia a dotar a los alumnos unas herramientas, habilidades y conocimientos que les permitan definir de manera clara su rol en el mundo laboral, de manera que puedan ejercer su actividad, como profesionales conociendo las posibilidades, así como sus deberes y derechos como trabajador dentro de un contexto profesional determinado.
- Orientación laboral: desde esta perspectiva, se persigue que, a través de unas pautas los alumnos sean capaces de identificar y seleccionar la mejor salida laboral y con ello la formación que han de recibir. Para ello se les ofrece unos conocimientos del entorno laboral y de las opciones que existen dentro del mismo. A través de un itinerario de inserción y de acuerdo con la formación, los gustos, las capacidades y las competencias de cada alumno se trabajará para conseguir una buena orientación laboral.

## **2.2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN**

### **2.2.1. CONTEXTO SOCIOECONÓMICO**

El instituto de Educación Secundaria “Vega del Prado”, donde se imparte el ciclo formativo, se encuentra situado en la ciudad de Valladolid, que según el dato difundido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) durante el año 2018, tiene un total de 298.866 habitantes; de los cuales, 24.347 habitantes pertenecen al barrio de Huerta del Rey, donde se sitúa dicho Instituto.

El barrio se encuentra ubicado en el margen derecho del río Pisuerga y está rodeado por: el barrio de la Victoria en la zona norte con, el barrio de Parquesol por el sur y el Barrio Girón y parte de la Ronda por el Oeste. Se divide en dos grandes zonas, la más antigua a la que pertenece el centro que es uno de los primeros barrios residenciales que surgió en Valladolid en la década de los setenta, su disposición se configura por manzanas cerradas por bloques de varias alturas. Ha rugido, recientemente otra zona reciente perteneciente a este mismo barrio, Villa del Prado, que comparte la mayoría de las características de la zona antigua, si bien está más modernizado.

En cuanto al nivel económico, el barrio de Huerta del Rey, considerando las dos zonas y los datos del INE, es un nivel medio-alto. La zona más antigua, el Barrio de Huerta del Rey tiene un nivel medio, puesto que está habitado, principalmente por personas de tercera edad, personas extranjeras y familias de clase media baja. Por su parte, la zona más nueva, el barrio de Villa del Prado, es un barrio de nivel medio-alto, en él, principalmente viven familias jóvenes de un buen nivel adquisitivo y, además, es uno de los barrios con mayor nivel formativo en sus habitantes, los datos recogen que un 50% de sus habitantes tienen una carrera universitaria.

### **2.2.2. CENTRO EDUCATIVO**

La programación didáctica se enmarca en el IES Vega del Prado, situado en el barrio vallisoletano de Huerta del Rey y muy cercano a un barrio reciente “Villa del Prado”. Para desarrollarla se elige dicho centro ya que entre su oferta educativa se encuentran dos ciclos de grado superior de formación profesional

ambos pertenecientes a la rama de imagen y sonido. Este centro comenzó su actividad académica durante los años 1987/1988.

Las instalaciones del centro no son muy nuevas, aunque cuenta con sistemas que, si lo son, como ordenadores, proyectores, tablets, focos, cámaras y, además, cuentan con un plató bien dotado con mobiliario... dentro del centro. El centro mantiene una estrecha relación con otros centros con los que colabora, como es el caso de la reciente colaboración llevada a cabo con el barrio de Pajarillos y también con las empresas de Valladolid. Parte de ellas, acogen a los alumnos en prácticas y en ocasiones cuando hay un puesto vacante, acuden al centro en busca de algún currículum adecuado al trabajo. Con relación a esto, cabe destacar que el centro, cuenta con una bolsa de trabajo a disposición de todas las empresas, automáticamente, una vez que los alumnos acaban de cursar sus estudios puede acceder a esta bolsa.

El IES Vega del Prado, se organiza y la estructura de la siguiente forma:

<b>ÓRGANOS DE GOBIERNO COLEGIADOS</b>	Consejo escolar
	Claustro de profesores
<b>ÓRGANOS DE COORDINACIÓN DOCENTE</b>	Director (Francisco Tomillo Guirao)
	2 jefas de estudio (Ana Isabel Arrollo y Rosario Patricio)
	Secretario (José Félix Aláez)
	Jefa de estudios adjunto de secundaria



<b>DEPARTAMENTOS</b>	Departamento de orientación (Margarita Blanco Pérez)	
	Departamento de actividades complementarias	
	Departamento de familia profesional de imagen y sonido	
	Departamentos didácticos	Dpto. artes plásticas
		Dpto. música
		Dpto. biología y geología
		Dpto. educación física
		Dpto. economía
		Dpto. ciencias naturales
		Dpto. filosofía
		Dpto. física y química
		Dpto. francés
		Dpto. inglés
		Dpto. Alemán
		Dpto. latín
		Dpto. lengua castellana y literatura
		Dpto. geografía e historia
Dpto. matemáticas		
Dpto. tecnología		
Dpto. FOL		

*Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el IES Vega del Prado.*

### 2.2.3. OFERTA EDUCATIVA

<b>ESO</b>	<b>1º, 2º, 3º Y 4º</b>
<b>ESO BILINGÜE (INGLÉS)</b>	1º, 2º, 3º Y 4º
<b>BACHILLERATO</b>	MODALIDAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES
	MODALIDAD DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍA
<b>CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR</b>	ILUMINACIÓN, CAPTACIÓN Y TRATAMIENTO DE IMÁGENES FOTOGRÁFICAS
	ANIMACIÓN 3D, JUEGOS Y ENTORNOS INTERACTIVOS

*Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el IES Vega del Prado.*

### 2.2.4. ALUMNADO

El alumnado que acude al centro procede de sitios diversos, gran parte de ellos de la propia ciudad de Valladolid, en concreto de los barrios cercanos al Instituto, aunque también acuden alumnos de otras ciudades puesto que, sobre todo el ciclo formativo de iluminación, captación y tratamiento de imagen está muy ofertado, pero, a la par, cada vez está más demandado.

Los grupos en formación profesional suelen ser grupos bastante heterogéneos, en cuanto a edad, características personales, formación previa o lugar de origen.

Previamente a la elaboración de esta programación, desde el departamento de FOL, se realiza un sondeo inicial para conocer el grupo de alumnado al que nos vamos a enfrentar. Los intereses, la formación previa, la situación y características personales, para en su caso, adaptar el currículo.

Los resultados obtenidos son que los alumnos con los que se va a trabajar el presente año, es un grupo bastante homogéneo en cuanto a edades (entre 18 y 21 años) y un alto porcentaje de ellos han accedido a través del Bachillerato, por otro lado, gran parte de ellos proceden de la misma ciudad de Valladolid, sin embargo, hay varios que vienen de otras provincias como Salamanca o Zamora. Se ha comprobado, que dentro del mismo grupo hay dos alumnos con necesidades educativas especiales, uno de ellos con un problema de autismo y otro con dificultad funcional, para los que habrá que adaptar las clases, actividades y contenidos.

A la hora de elaborar esta programación didáctica no se conocen los grupos de alumnos de manera exhaustiva con los que se va a trabajar, por lo que dicha programación servirá de guía, aunque podrán realizarse las adaptaciones curriculares pertinentes para cada situación.

#### **2.2.5. DEPARTAMENTO DE FOL**

El departamento de FOL se ha creado a partir de las disposiciones recogidas en la Orden EDU/1440/2006, de 13 de septiembre. Este departamento pretende adaptarse a la realidad socioeconómica en la que vive y las necesidades de conocimiento, habilidades y actitudes imprescindibles para desenvolverse en la vida en general y en la vida laboral en concreto.

El departamento de FOL en el IES Vega del Prado está compuesto por un profesor que se encarga tanto de los grupos de la mañana como de los grupos de tarde.

Se podría decir que no hay un aula asignada para esta asignatura, sino que en función del contenido de cada actividad se asigna un espacio determinado. Así bien, para las clases más prácticas (despidos, nómina, tipos de contrato...) se trabaja en aulas informáticas dotadas con ordenadores; para las clases más teóricas se impartirán en aulas dotadas con pupitres y el ordenador para el profesor. Otras actividades como charlas se llevan a cabo en el salón de actos.

Desde el departamento de FOL, se persigue dotar a los alumnos de las habilidades y competencias necesarias para que sepan hacer frente a los retos

del mundo profesional y social, poniendo el énfasis en la parte que corresponde al mercado laboral.

Tal y como deja entrever el propio nombre de la asignatura, las funciones que se persiguen desde el departamento son, por un lado, la formación laboral cuyo objetivo es habilitar a los alumnos para el mercado laboral, dotándole de los conocimientos necesarios en cuanto a su papel en una empresa, actividades, deberes y derechos y toda la normativa aplicable a su situación. Por otro lado, la orientación laboral que pretende dar a los alumnos unas pautas que les permita identificar y seleccionar cuál es su entorno laboral óptimo.

Además, de manera transversal, la asignatura de FOL busca la inserción laboral de los estudiantes.

Las bases legales sobre las que se asienta el módulo de FOL son:

- Real Decreto 362/2004, de 5 de marzo. Establece la Ordenación General de la Formación Profesional Específica.
- Real Decreto 83/1996, de 26 de enero. Aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria.
- Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre. Instaura la Ordenación General de la Formación Profesional del Sistema Educativo.
- Orden EDU/144/2006, de 13 de septiembre. Crea los departamentos de Coordinación Didáctica de Formación y Orientación Laboral y economía de CyL.

#### **2.2.6. FAMILIA PROFESIONAL**

El Real Decreto 1686/2011, de 18 de noviembre (iluminación, captación y tratamiento de imagen), en el artículo 2, se encuadra a la titulación en la familia profesional de imagen y sonido. El módulo de formación y orientación laboral se imparte en el primer curso académico de dicha titulación.

La familia profesional de la imagen y el sonido se caracteriza por ser un sector que ofrece una gran variedad de salidas profesionales y todas ellas muy heterogéneas ya que hay un amplio abanico de medios de comunicación que lo forman, al igual que hay una gran variedad de productos y servicios de

información y también de ocio que junto con la multitud de tecnología que existe hoy en día, nos sitúan en una industria de las más amplias, variadas y dinámicas.

Precisamente por todo lo relatado anteriormente, el sector imagen y sonido es uno de los sectores que se encuentra en más expansión y que, a su vez es un ámbito que cada vez está más demandado, tanto por las empresas como por los jóvenes y personas que buscan formarse.

La familia profesional de imagen y sonido está comprendida por 6 grandes sectores que son:

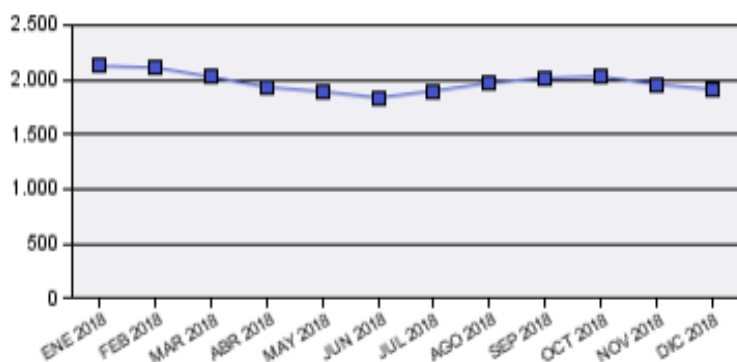
- El cine.
- La televisión.
- La fotografía.
- El sonido.
- El espectáculo en vivo.
- Las nuevas tecnologías.

### 2.2.7. ANÁLISIS DEL CICLO FORMATIVO

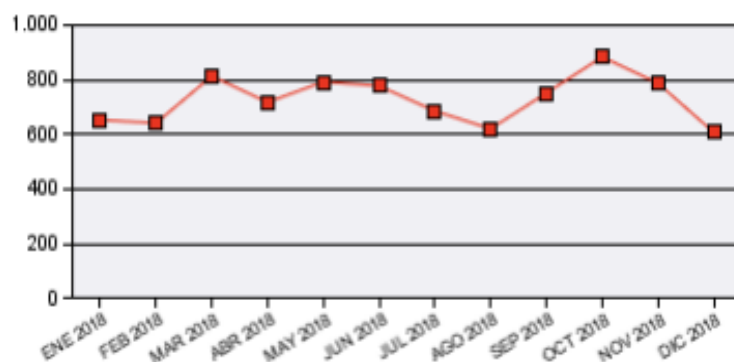
En el caso del ciclo de iluminación, captación y tratamiento de imagen, podríamos situarlo en varios de los sectores expuestos en el punto anterior, de hecho, es uno de los ciclos de la familia de la imagen y el sonido que está presente en todos los sectores. Dentro de todas las opciones que ofrece la rama profesional de la imagen y sonido, dicho ciclo es bastante novedoso, pero también de los que más demandados se encuentran puesto que, a pesar de ser todavía un gran desconocido, es necesario para multitud de empresas y actividades; esta situación se puede observar y analizar en los gráficos que se muestran a continuación.

#### 1. Situación de empleo

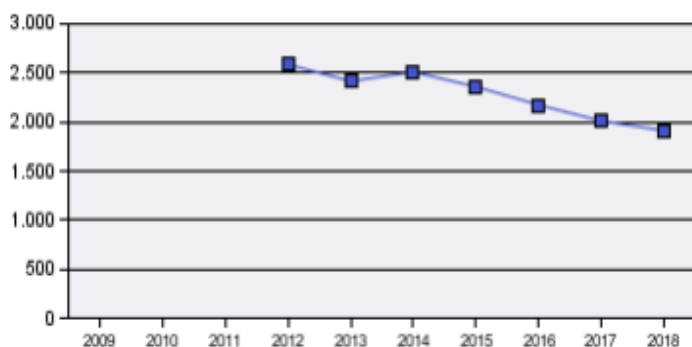
Evolución mensual de los demandantes parados



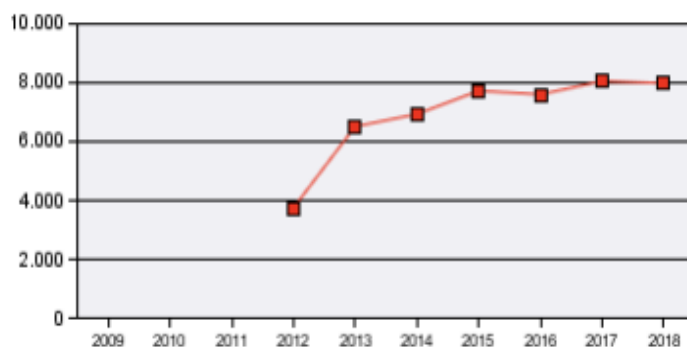
Evolución mensual del nº de contratos



Evolución últimos 10 años de los demandantes parados (a 31 de diciembre)



Evolución últimos 10 años del nº de contratos (acumulado anual)



**Parados, según sexo y tramos de edad**

	TOTAL Anual	VARIACIÓN (*) Anual
<b>Por sexo</b>		
Hombre	897	-7,43%
Mujer	1.016	-2,50%
<b>Total</b>	<b>1.913</b>	<b>-4,87%</b>
<b>Por tramos de edad</b>		
<18	-	-
18-24	135	-1,46%
25-29	284	2,53%
30-39	618	-9,25%
40-44	374	-12,21%
>44	502	2,45%
<b>Total</b>	<b>1.913</b>	<b>-4,87%</b>

**Contratos, según sexo y tramos de edad**

	TOTAL Anual	VARIACIÓN (*) Anual
<b>Por sexo</b>		
Hombre	4.694	7,27%
Mujer	4.043	9,83%
<b>Total</b>	<b>8.737</b>	<b>8,44%</b>
<b>Por tramos de edad</b>		
<18	-	-
18-24	526	-2,05%
25-29	1.430	11,81%
30-39	2.669	-1,66%
40-44	2.026	3,58%
>44	2.086	32,78%
<b>Total</b>	<b>8.737</b>	<b>8,44%</b>

Analizando las gráficas<sup>4</sup> podemos sacar en conclusión que:

- Durante el año 2018, los servicios Públicos de Empleo tienen registrados 2.701 demandantes de empleo, de los cuales 1.913 son parados. De estos demandantes de empleo parados, 1.812 han tenido un empleo anteriormente mientras que 101 personas están buscando su primer empleo.
- Comparando los datos del 2018 con los del año 2017, se observa que ha habido una variación del -4,87%

<sup>4</sup> <https://www.ine.es/>

- Según las gráficas, también se observa que en los últimos 10 años los demandantes parados han ido disminuyendo, mientras que el número de contratos en los últimos 10 años, han aumentado.
- En el año 2018, se comunican un total de 8.737 contratos para 2952 personas que demandan empleo con esta titulación.
- 395 de los contratos que se firmaron fuera de duración indefinida, 8.342 fueron de duración temporal, 6.225 de los contratos fueran de jornada completa y 2.466 han sido contratos a jornada parcial.

## **2. Salidas profesionales**

- Cámara o ayudante de cámara de cine, vídeo y televisión.
- Cámara de ENG (Electronics News Gathering).
- Iluminador de televisión.
- Ayudante de iluminación.
- Responsable de iluminación en espectáculos en vivo.
- Luminotécnico de espectáculos en vivo.
- Técnico de mesas de control de iluminación en espectáculos.
- Fotógrafo.
- Foto fija.
- Reportero gráfico.
- Retocador fotográfico digital.
- Supervisor de sistemas digitales y vectoriales de imagen

## **2.3.OBJETIVOS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE**

### **2.3.1. COMPETENCIAS**

#### **▪ COMPETENCIAS GENERAL**

La competencia general del ciclo en iluminación, captación y tratamiento de imagen se refiere a la pericia, aptitud o idoneidad para desenvolverse en el ámbito laboral de dicha formación e intervenir en los asuntos a esto se refiere; de acuerdo con la definición que atribuye la Real Academia de la Lengua (RAE) al término de competencia.

Tal y como establece el Real Decreto 1686/2011, de 18 de noviembre, para el Título superior en iluminación, captación y tratamiento de imagen, queda determinada que la competencia general de este título consiste en realizar proyectos fotográficos completos, captar, registrar y tratar imágenes en producciones audiovisuales e iluminar espacios escénicos en audiovisuales, espectáculos y eventos, determinando y controlando la calidad técnica, formal y expresiva.

#### **▪ COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES**

Esta competencia general, a su vez, se desglosa en una serie de competencias profesionales, personales y sociales que se encuentran relacionadas en el artículo 5 del Real Decreto, mencionado anteriormente. En concreto, las competencias que se refieren al módulo de Formación y Orientación Laboral son las que se citan a continuación:

1. Aplicar las herramientas de las tecnologías de la información y la comunicación propias del sector en el desempeño de las tareas, manteniéndose continuamente actualizado en las mismas
2. 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.



3. 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.
4. Organizar y coordinar equipos de trabajo con responsabilidad, supervisando el desarrollo del mismo, manteniendo relaciones fluidas y asumiendo el liderazgo, así como aportando soluciones a los conflictos grupales que se presenten.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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.

### **2.3.2. OBJETIVOS**

#### **▪ OBJETIVOS GENERALES DEL CICLO FORMATIVO**

El Real Decreto 1686/2011, de 18 de noviembre, es por el que se establece el título de Técnico Superior en iluminación, captación y tratamiento de imagen por el que se fijan sus enseñanzas mínimas, establece como objetivos generales para el ciclo los siguientes:

1. Valorar las características expresivas, técnicas y materiales que concurren en la puesta en marcha de un proyecto de cámara, iluminación o fotográfico, analizando su documentación, para determinar su viabilidad.

2. Caracterizar las necesidades de recursos humanos, técnicos y materiales que intervienen en los procesos de captación audiovisual, iluminación de audiovisuales o espectáculos, y fotografía, valorando su idoneidad, para su disposición y gestión en la fase de ejecución del proyecto.
3. Establecer prioridades y relaciones de dependencia en el uso temporal de los recursos humanos y materiales que confluyen en la ejecución de un proyecto de captación audiovisual, de iluminación o fotográfico, a partir de la documentación del proyecto y de los listados de recursos disponibles, para diseñar con criterios de optimización el plan técnico de trabajo.
4. Evaluar los requerimientos de un proyecto fotográfico, definiendo sus objetivos comunicativos para determinar y preparar en el lugar de la toma los elementos escenográficos tales como estilismo, maquillaje, decoración y otros que conforman su puesta en escena y ambientación.
5. Analizar las técnicas y procedimientos de montaje, instalación, y conexión de los equipos de iluminación utilizados en obras audiovisuales, espectáculos y producciones fotográficas, valorando la documentación técnica del proyecto y sus objetivos, para el montaje e instalación de los equipos de iluminación.
6. Realizar pruebas de cámara y de registro, analizando las características y los parámetros de ajuste de los elementos mecánicos, ópticos y electrónicos para asegurar el correcto funcionamiento de los recursos de captación y registro de una obra audiovisual o proyecto fotográfico.
7. Realizar pruebas de funcionamiento y adecuación de la iluminación en la escena, anotando y documentando los cambios, para supervisar y ajustar la iluminación durante los ensayos previos al registro definitivo del proyecto audiovisual o fotográfico, o a la representación del espectáculo.
8. Aplicar técnicas de encuadre, composición y movimiento de cámara en las distintas modalidades de trabajo propias del medio audiovisual y fotográfico, analizando las especificidades de los distintos soportes y formatos y evaluando la calidad de las tomas de imágenes y de los sonidos, estos últimos en las producciones de periodismo electrónico o reportaje social,

- para supervisar y realizar la captación de la imagen en los diferentes medios audiovisuales.
9. Aplicar técnicas de seguimiento y control directo de la iluminación en producciones audiovisuales y de espectáculos, interpretando y valorando los resultados obtenidos para supervisar la consecución de una óptima operación de la iluminación.
  10. Valorar las posibilidades de combinación de planos, introducción de efectos de edición en la banda de imágenes y construcción de la banda sonora, identificando los elementos y relaciones para la integración y edición de imágenes y sonidos en producciones de periodismo electrónico o reportaje social.
  11. Planificar la iluminación y realizar la toma de imagen en movimiento, considerando las repercusiones de las decisiones tomadas en la afectación de procesos posteriores de postproducción y etalonaje, aportando soluciones técnicas en la toma e iluminación de producciones audiovisuales.
  12. Realizar el tratamiento digital de imágenes fotográficas, fotomontajes y generación sintética de imágenes, valorando técnicas de tratamiento y gestión del color de todos los dispositivos para obtener los resultados requeridos en la digitalización y gestión de color de imágenes fotográficas.
  13. Seleccionar y aplicar técnicas control de calidad, acabado, presentación, archivo y conservación de copias y originales fotográficos, analizando procedimientos de calidad, perdurabilidad y localización, para la gestión de la impresión de originales fotográficos.
  14. Determinar planes de mantenimiento y montaje en los espacios de actuación y rodaje de los equipos de cámara y de iluminación, analizando y documentando los procedimientos y procesos necesarios que garanticen la conservación de los equipos para las operaciones de montaje, transporte y almacenamiento de equipos de cámara e iluminación.
  15. Analizar y utilizar los recursos y oportunidades de aprendizaje relacionados con la evolución científica, tecnológica y organizativa del sector y las tecnologías de la información y la comunicación, para mantener el espíritu de actualización y adaptarse a nuevas situaciones laborales y personales.

16. Desarrollar la creatividad y el espíritu de innovación para responder a los retos que se presentan en los procesos y en la organización del trabajo y de la vida personal.
17. 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.
18. Desarrollar técnicas de liderazgo, motivación, supervisión y comunicación en contextos de trabajo en grupo, para facilitar la organización y coordinación de equipos de trabajo.
19. Aplicar estrategias y técnicas de comunicación, adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, a la finalidad y a las características de los receptores, para asegurar la eficacia en los procesos de comunicación.
20. Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención personales y colectivas, de acuerdo con la normativa aplicable en los procesos de trabajo, para garantizar entornos seguros.
21. Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias para dar respuesta a la accesibilidad universal y al «diseño para todos».
22. 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.
23. 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.
24. 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.

▪ **OBJETIVOS GENERALES DEL MÓDULO DE FOL**

1. Analizar y utilizar los recursos y oportunidades de aprendizaje relacionados con la evolución científica, tecnológica y organizativa del sector y las tecnologías de la información y la comunicación, para mantener el espíritu de actualización y adaptarse a nuevas situaciones laborales y personales.
2. Desarrollar la creatividad y el espíritu de innovación para responder a los retos que se presentan en los procesos y en la organización del trabajo y de la vida personal.
3. Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención personales y colectivas, de acuerdo con la normativa aplicable en los procesos de trabajo, para garantizar entornos seguros
4. 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.
5. 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.

**2.3.3. RESULTADOS DE APRENDIZAJE**

Teniendo en cuenta los objetivos generales del título, la competencia general y las competencias profesionales, personales y sociales, todo ello recogido en el Proyecto Educativo del centro, así como en el Real Decreto 1686/2011, de 18 de noviembre, los resultados de aprendizaje del módulo de formación y orientación laboral fijados en esta programación didáctica son los siguientes:

1. Resultado de aprendizaje 1:

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

2. Resultado de aprendizaje 2:

*Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.*

3. Resultado de aprendizaje 3:

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

4. Resultado de aprendizaje 4:

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

5. Resultado de aprendizaje 5:

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

6. Resultado de aprendizaje 6:

*Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.*

7. Resultado de aprendizaje 7:

*Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico superior en Iluminación, Captación y Tratamiento de Imagen.*

## **2.4. CONTENIDO**

Los contenidos correspondientes al módulo de Formación y Orientación Laboral, que están recogidos en el Real Decreto 1686/2011, de 18 de noviembre, así como en el Decreto 53/2013, de 31 de julio se encuentran incluidos en los siguientes bloques de contenido:

### **Bloque A: Prevención de riesgos laborales (50 horas)**

1. La prevención de riesgos: conceptos básicos
2. La prevención de riesgos: legislación y organización
3. Factores de riesgo y su prevención
4. Emergencias y primeros auxilios

### **Bloque B: Formación, legislación y relaciones laborales (49 horas)**

5. El Derecho del trabajo
6. El contrato de trabajo
7. La jornada de trabajo
8. El salario y la nómina
9. Modificación, suspensión y extinción del contrato
10. Participación de los trabajadores
11. Seguridad Social y desempleo
12. Orientación laboral
13. Equipos de trabajo
14. Conflicto y negociación
15. Búsqueda activa de empleo

## 2.5. METODOLOGÍA

La metodología elegida para llevar a cabo esta unidad de trabajo se basa en el modelo de aprendizaje por descubrimiento de la metodología constructivista<sup>5</sup>. Este modelo se sujeta en los conocimientos previos que tienen los alumnos para partir de ellos y trabajar en función de los mismos. Como principio rector de esta metodología se destaca el planteamiento motivador del profesor hacia la materia y hacia los alumnos.

Entendemos el aprendizaje como un proceso continuo, dentro de una concepción constructivista y del aprendizaje significativo, teniendo en cuenta dos puntos clave:

- El alumno será el protagonista de su propio aprendizaje
- El alumno marcará en todo momento el ritmo.

El proceso se vertebra a través de metodologías proactivas en las que se trabaja para:

- Favorecer en el alumno la capacidad de autoaprendizaje o aprendizaje autónomo
- Promover el trabajo en grupo con aprendizaje cooperativo y colaborativo.
- Estimular una enseñanza activa y reflexiva por parte del alumno con la metodología activa y participativa.

Para poner en marcha la metodología anterior, la descripción del profesor se basará en seguir una serie de pasos que se explican a continuación:

1. Partir de los conocimientos que los alumnos ya tienen para que puedan establecer una relación con los mismos. A través de preguntas, debates en clase etc.
2. Elaboración de mapas conceptuales donde se incluyan los términos y conceptos a tratar de manera que puedan seguir el hilo de una manera efectiva y ordenada.

---

<sup>5</sup> El desarrollo de la metodología completa se puede consultar en la parte primera del documento dedicada al Enfoque Constructivista.



3. Realizar actividades continuas en las que los alumnos puedan participar, exponer lo que saben, opinar e interaccionar con el resto de los compañeros. Además, esta parte determinara si el grupo está siguiendo el tema o no.
4. Ejemplificar cada apartado o cada concepto por el que se pase y apoyarse en ellos para que la teoría quede mucho más clara.
5. Crear un contexto en el que los alumnos y el profesor se sienten cómodos, fomentar un clima armónico entre los propios alumnos y también con el profesor.
6. El profesor servirá como guía durante el proceso formativo de los alumnos, transmitiendo, orientando y evaluando.

Junto con el papel del profesor, es importante trabajar para conseguir un ambiente positivo en el aula, donde los alumnos asuman una serie de normas, recogidas por el Reglamento de Régimen Interno del centro, como por ejemplo que no se use el móvil en horas lectivas, mientras no sea por asuntos importantes ni otros dispositivos electrónicos que no tengan cabida en la actividad que se esté realizando.

El alumno debe respetar la dinámica de la clase, no interfiriendo en el desarrollo de las actividades con actitudes inadecuadas o no permitidas. Así mismo, el alumno debe mostrar su respeto hacia el profesor y también hacia sus compañeros, de manera que se seguirá un orden y una actitud tolerante y respetuosa.

En esta misma línea, se valorará de manera positiva una buena predisposición por parte de los alumnos, el espíritu de esfuerzo y la participación activa en las actividades propuestas por parte del profesor.

De igual manera, se tendrán en cuenta las orientaciones metodológicas y pedagógicas que recoge el Decreto 53/2013 y el Real Decreto 1686/2011.

### **2.5.1. RECURSOS**

El IES Vega del Prado está equipada por diferentes aulas, para la asignatura de FOL, principalmente se usan las aulas informatizadas que cuentan con

ordenadores, proyector y acceso a internet y en alguna ocasión aulas dotadas con pupitres y proyector para el profesor.

No se utilizaba el libro de texto, el material que se utiliza son las leyes u otros documentos digitales como, sentencias, noticias, ejercicios y otros materiales proporcionados por el profesor.

No se utilizaba el libro de texto, el material que se utiliza son las leyes u otros documentos digitales como, sentencias, noticias, ejercicios y otros materiales proporcionados por el profesor.

El profesor se apoya, al igual que se pide a los alumnos, en las leyes, principalmente en el estatuto de los trabajadores y la Ley de Prevención de riesgos laborales. También se utilizará para las clases el proyector donde se verán power point, las leyes citadas anteriormente, noticias, sentencias, páginas oficiales en internet etc. Además, el profesor cuenta con una plataforma online que le permite llevar un control de los alumnos el “IESFácil”, en la que se puede recoger toda la información relevante de los alumnos que sea útil para él mismo o para otros profesores, como es el caso de faltas de asistencia, incumplimiento de alguna norma, sanciones etc.

Para llevar a cabo las unidades de trabajo, los recursos con los que se van a trabajar principalmente son:

- Equipos audiovisuales: Un power point, en el proyector, elaborado por el profesor que contenga la teoría a trabajar.
- Ejemplos, basados en el sector laboral del ciclo.
- Ordenadores con acceso internet para que los alumnos trabajen en las clases prácticas.
- Materiales didácticos para trabajar la materia como ejercicios en papel.
- Actividades complementarias como charlas con otros profesionales, excursiones etc.

## **2.6. TEMPORALIZACIÓN**

La distribución de tiempos en la programación se va a describir atendiendo a los tramos temporales del curso escolar en el que se encuentra, 2018/2019 cuya fecha de inicio es el lunes 24 de septiembre de 2018 y la fecha de finalización es el martes 4 de junio de 2019.

La duración total de la programación es de 96 horas para el módulo de FOL desarrollado en el primer curso del título de animación 3D, juegos y entornos interactivos, con tres trimestres a evaluar.

El primer trimestre tiene, aproximadamente 63 días lectivos; el segundo trimestre tiene 55 días lectivos y por último el tercer trimestre tiene, alrededor de 60 días lectivos. Durante este tiempo se deben impartir un total de 15 unidades de trabajo a razón de 3 horas semanales de clase de FOL.

## **2.7. EVALUACIÓN**

### **2.7.1. PROCESO DE EVALUACIÓN**

Según la Orden EDU/1869/2009, de 22 de septiembre, por la que se regulan los programas de cualificación profesional en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, la evaluación es un instrumento que permite valorar de forma objetiva el proceso educativo, con la finalidad de acercar la formación de los alumnos a las características y demandas del sistema productivo, favoreciendo así una correcta y satisfactoria inserción laboral. Para la presente programación, el proceso de evaluación es continuo y pasará por tres fases diferenciadas:

1. Evaluación inicial: al comenzar el proceso, se realizará una evaluación previa que nos permitirá conocer la situación de partida y al grupo con el que vamos a trabajar, los conocimientos, capacidades, habilidades sociales...
2. Evaluación durante el proceso: una vez que conocemos la situación inicial, se llevará a cabo una evaluación formativa, para comprobar si los alumnos llegan a los objetivos que se persiguen, si las clases y actividades se adaptan a las necesidades y posibilidades de los alumnos. Esta evaluación tiene un carácter orientador, regulador y corrector.
3. Evaluación final: una vez finalizado el proceso y teniendo en cuenta toda la evaluación anterior, realizada durante el curso se elaborará una prueba final.

En cuanto a los procedimientos e instrumentos de evaluación que se van a utilizar son:

- Resolución por parte del alumnado de pruebas escritas u orales.
- Resolución de casos prácticos o supuestos, ya sean de manera grupal o individual.
- Participación en clase a cuestiones planteadas por parte del profesor de manera oral, así como la participación en debates.
- Observación por parte del profesor de buen comportamiento y actitud positiva en el desarrollo de las clases por parte de los alumnos.
- Observación de una asistencia regular a las clases.

### **2.7.2. CONOCIMIENTOS Y APRENDIZAJES NECESARIOS**

El Real Decreto 1686/2011, de 18 de noviembre, establece como conocimientos y aprendizajes necesarios para promocionar en el ciclo formativo:

1. Selecciona oportunidades de empleo. Prepara y realiza los diferentes modelos de currículum vitae (CV) y entrevistas de trabajo. Para conseguir este resultado de aprendizaje, los criterios de evaluación que se establecen son:
  - Se valora la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y adaptación al proceso laboral.
  - Se identifican los itinerarios formativos relacionados con el ciclo.
  - Se conocen las aptitudes y actitudes necesarias para la actividad relacionada con el ciclo.
  - Se identifican los principales yacimientos de empleo, así como las técnicas de búsqueda de empleo.
  - Se contempla el autoempleo como alternativa.
  - Se reconoce el acceso al empleo en igualdad y sin discriminación
2. La realización de pruebas de orientación y dinámicas sobre la propia personalidad y el desarrollo de las habilidades sociales (trabajo en grupo, resolución de conflictos). Para conseguir este resultado de aprendizaje, los criterios de evaluación que se establecen son:
  - Se reconoce las ventajas del trabajo en equipo y se identifican aquellos que pueden constituirse en un caso real.
  - Se conocen las características del equipo de trabajo eficaz.
  - Se valora la necesidad de la existencia de diversidad de roles.
  - Se conocen los tipos de conflictos, sus fuentes y procedimientos de resolución.
3. Identificación de la normativa laboral que afecta a los trabajadores del sector, así como sus derechos y deberes; manejo de los contratos más comúnmente utilizados y lectura comprensiva de los convenios colectivos de aplicación. Para conseguir este resultado de aprendizaje, los criterios de evaluación que se establecen son:
  - Se entienden los conceptos básicos del Derecho del Trabajo.

- Se utilizan las fuentes del Derecho Laboral.
  - Se distinguen los principales organismos relacionados con el Derecho Laboral.
  - Se determinan los derechos y deberes de los trabajadores.
  - Se clasifican los principales modelos de contratación.
  - Se identifican las causas de modificación, suspensión y extinción del contrato.
  - Se conocen las medidas de conciliación laboral.
  - Se diferencian las medidas de resolución de conflictos colectivos.
  - Se maneja un convenio colectivo y se conoce el propio del ciclo formativo.
  - Se identifican las características necesarias en un entorno de trabajo.
4. El manejo de las fuentes de información sobre el sistema educativo y laboral, en especial en lo referente a las empresas (Sistema de Seguridad Social). Para conseguir este resultado de aprendizaje, los criterios de evaluación que se establecen son:
- Se valora el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.
  - Se enumeran las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.
  - Se identifican las obligaciones del empresario y del trabajador dentro del SSS.
  - Se diferencian las bases de cotización en un supuesto sencillo.
  - Se clasifican las prestaciones del Sistema de Seguridad Social.
  - Se entiende la situación de desempleo, su cobertura y las características de la prestación.
5. La cumplimentación de recibos de salario de diferentes características y otros documentos relacionados. Para conseguir este resultado de aprendizaje, los criterios de evaluación que se establecen son:
- Se ha analizado el recibo de salarios.
  - Se identifican los principales elementos que integran un recibo de salarios.

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. Para conseguir este resultado de aprendizaje, los criterios de evaluación que se establecen son:

- Se conocen y entienden los principales conceptos de la Prevención de Riesgos.
- Se valora la importancia de la prevención y protección de los riesgos.
- Se identifican las condiciones laborales relacionadas con una buena salud laboral, así como los diferentes factores o situaciones de riesgos y los daños derivados de los mismos.
- Se conocen los principales derechos y deberes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y también la normativa principal en la materia.
- Se ubican los organismos relaciones con la prevención de riesgos laborales.
- Se comprende la existencia de un plan preventivo en las empresas.
- Se diferencian y comprenden las medidas de protección y prevención individual y colectivo.
- Se determinan los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y se identifican las técnicas de primeros auxilios.

### **2.7.3. CALIFICACIÓN**

La calificación del alumno dependerá de los resultados continuos durante la totalidad del curso académico, atendiendo a un proceso de enseñanza aprendizaje coherente. Esta, es una parte vital del proceso educativo en la que se ven implicados elementos como: los objetivos, los contenidos, metodologías y la propia práctica docente puesto que los resultados de los alumnos son un indicativo del trabajo que nosotros hemos llevado a cabo.

La evaluación nos permite conocer hasta dónde el alumno ha comprendido los conceptos, conocimientos y procesos que se han explicado de una forma taxativa, pudiendo poner unas calificaciones de manera objetiva e individual

basada en cada alumno, sus capacidades, conocimientos, habilidades y evolución.

En definitiva, el proceso de calificación nos va a permitir conocer si los métodos aplicados han resultado satisfactorios y se han conseguido los objetivos que se perseguían. En esta línea, las calificaciones nos permiten probar la calidad de nuestro proceso de enseñanza y reformular los contenidos o metodologías que no hayan resultado satisfactorias durante el curso.

Los criterios de calificación global se expresarán en numeración arábica de 1 a 10, siendo la nota media ponderada el resultado de las siguientes actividades:

- Prueba teórica escrita: esta prueba podrá realizarse de manera escrita u oral y supondrá un 30% de la calificación total del módulo. Para considerarse esta prueba como aprobada, será necesario sacar un mínimo de 4 sobre 10 para poder hacer la media con el resto de las pruebas propuestas. Las pruebas se consideran superadas a partir de un 5.
- Prueba práctica: de manera complementaria a la prueba anterior, el alumno debe ser capaz de resolver unos supuestos prácticos, ya sean de manera individual o grupal. Esta parte se corresponde con un 40% de la calificación total del módulo. Para conseguir puntuación, se tendrá en cuenta la exposición de argumentos, la presentación y puntualidad de entrega. Para considerar esta prueba como aprobada el alumno deberá sacar un 5 sobre 10.
- Ejercicios de clase: el profesor durante el curso propondrá una serie de ejercicios y actividades que se deberán realizar de manera obligatoria y ser entregadas para conseguir la evaluación continua y por lo tanto el módulo. Con la realización adecuada de estos ejercicios, el alumno podrá obtener una calificación del 20% de la calificación del módulo.
- Asistencia, interés y participación, si el profesor lo considera, el alumno podrá obtener un 10% de la calificación final. Para proceder a la evaluación del alumno se exige su asistencia al 80% del número total de horas de clase. El máximo de inasistencias permitidas, justificadas o



injustificadas será del 20%. En el caso de que el alumno supere las faltas de asistencias, perderá su derecho a la evaluación continua y tendrá que ser examinado en una prueba teórica y práctica global al finalizar el curso.

#### **2.7.4. RECUPERACIÓN**

La recuperación se realiza por una de las dos vías propuestas:

- De forma global al final de la evaluación de aquellos contenidos que no se hayan superado con éxito
- Incluyendo la parte suspensa o no entregada en la siguiente actividad. De esta manera la actividad no puede ser calificada con un 10, sino con un máximo de 7.

La evaluación continua se perderá cuando el alumno tenga un porcentaje de faltas sin justificar o con una justificación escasa del 20% en cuyo caso podrá recuperar la asignatura con un examen global al final y presentando todos los trabajos propuestos durante el curso.

#### **2.7.5. RECLAMACIONES Y PLAZOS**

Todos los alumnos serán evaluados, siempre y cuando no hayan perdido la evaluación continua, en cuyo caso, deberá presentarse a la recuperación. Sin embargo, aunque un alumno haya perdido la evaluación continua, mantiene el derecho a presentarse a los exámenes y realizar todas las actividades. Además, en todo momento el alumno, si discrepa con las calificaciones o evaluación del profesor, puede presentar una reclamación siempre y cuando cumpla con el procedimiento pertinente.

En el caso de que el alumno no esté de acuerdo en la calificación trimestral, acudirá a hablar con el profesor del módulo, quien hablará con el alumno (o los padres en caso de que sea menor de edad) si después de que el profesor de los argumentos y explique su calificación, el alumno sigue en desacuerdo deberá acudir al tutor del ciclo para que medie entre las dos partes. Para estas reclamaciones de notas trimestrales el plazo máximo es de dos días lectivos tras

haber recibido la nota y se realizará mediante un impreso de reclamación que se entregará a la jefa de estudios.

Por otro lado, si la discrepancia está en la calificación final del curso, y después de reunirse con el profesor del módulo no se llega a un acuerdo, el alumno podrá presentar una reclamación en el plazo de dos días después de saber la nota a través de un escrito al director para que

## 2.8. DESARROLLO DE LAS UNIDADES DE TRABAJO

Esta programación didáctica de FOL se desarrolla a lo largo de 15 unidades:

### 6UNIDAD 1: DERECHO DEL TRABAJO

#### **Estructura**

- Objeto del derecho de trabajo
- Nacimiento y desarrollo del Derecho del Trabajo
- Las funciones del Derecho del Trabajo
- La evolución del Derecho del Trabajo en España
- Problemas actuales del Derecho del Trabajo

#### **Objetivos didácticos**

- Comprender cuál es el objeto del Derecho del Trabajo
- Conocer la naturaleza del Derecho de trabajo a través de su historia
- Reconocer las funciones del Derecho del Trabajo
- Identificar los problemas del derecho laboral en España
- Valorar la evolución y las fases por las que ha pasado el Derecho del Trabajo

#### **Actividades de evaluación**

- Realización de una línea del tiempo.
- Análisis de dos notas de prensa de diferentes tiempos.

---

<sup>6</sup>Ramírez, J.M. y García, J (2018): *Curso básico de derecho del trabajo*. Valencia. Tirant lo Blanch.

## 7UNIDAD 2: FUENTES DEL ORDENAMIENTO LABORAL

### **Estructura**

- Concepto y enumeración de las fuentes
- La Constitución española
  - Contenido laboral de la CE
  - Protección de los derechos y principios constitucionales
- Normas internacionales y supranacionales
  - La Organización Internacional del trabajo
  - La Unión Europea
- Las Leyes
- Los Reglamentos
- Los Convenios Colectivos
  - Concepto y función
  - Tipos de convenios en el ordenamiento español: su eficacia
  - Los acuerdos de empresa
  - Acuerdos de interés profesional
- La jurisprudencia

### **Objetivos didácticos**

- Conocer y diferenciar las fuentes del ordenamiento laboral
- Comprender la necesidad de la existencia de la CE y de la jurisprudencia
- Entender que el trabajo se regula por unas normas internacionales y supranacionales
- Valorar la importancia de los Convenios colectivos, identificando el propio de la rama.
- Diferenciar entre Leyes y Reglamentos.

### **Actividades de evaluación**

- Buscar y analizar el convenio referente al ciclo formativo, por grupos
- Análisis de Sentencias judiciales del ámbito laboral.

---

<sup>7</sup>Ramírez, J.M. y García, J (2018): *Curso básico de derecho del trabajo*. Valencia. Tirant lo Blanch.

### <sup>8</sup>UNIDAD 3: CONTRATO DE TRABAJO

#### **Estructura**

- El contrato de trabajo: concepto, funciones, elementos
  - Concepto de contrato de trabajo
  - Funciones del contrato de trabajo
  - Sujetos del contrato de trabajo
  - Elementos que forman un contrato
- Relaciones laborales excluidas del ordenamiento laboral
  - Exclusión del trabajo autónomo o por cuenta propia y TRADE
  - Relaciones laborales expresamente excluidas del Estatuto de los trabajadores
- Relaciones especiales
- Capacidad de contratar como trabajador
  - En función de la edad
  - En función de la nacionalidad
  - Libertad de circulación de trabajadores en la UE
- Capacidad para trabajar
- Contratación y subcontratación
- Las empresas trabajo temporal (ETT)
- La transmisión de empresas

#### **Objetivos didácticos**

- Conocer los elementos fundamentales de un contrato de trabajo.
- Diferenciar las funciones laborales de un contrato de trabajo y sus elementos.
- Comprender el funcionamiento de las ETT y las características de sus contratos
- Diferenciar las relaciones excluidas y especiales del ordenamiento laboral.

#### **Actividades de evaluación**

- Análisis DAFO de las diferentes relaciones laborales y preguntas reflexivas sobre ETT.

---

<sup>8</sup>Ramírez, J.M. y García, J (2018): *Curso básico de derecho del trabajo*. Valencia. Tirant lo Blanch.

## 9UNIDAD 4: CONTRATACIÓN LABORAL

### **Estructura**

- La libertad empresarial de contratación
- Forma del contrato de trabajo
- Duración del contrato de trabajo: indefinido o por duración determinada
  - Contrato para obra o servicio determinado
  - Contrato eventual
  - Contrato de interinidad
  - Contrato indefinido
- Contratación en las Administraciones Públicas
- Contrato para la formación y el aprendizaje
- Contrato de trabajo en prácticas
- El contrato de trabajo a tiempo parcial y el contrato de relevo
- Contrato a tiempo parcial fijo periódico y contrato fijo discontinuo
- Trabajo a distancia
- Contratos de fomento del empleo en empresas de inserción

### **Objetivos didácticos**

- Conocer la forma de un contrato de trabajo.
- Diferenciar los tipos de contratos de trabajo atendiendo a su duración
- Diferenciar las diversas formas de contratación que existen, incluyendo las novedosas
- Valorar la importancia de que existan contratos reservados para la inserción

### **Actividades de evaluación**

- Prueba práctica basada en un contrato de trabajo de manera individual
- Buscar una noticia acerca de empresas con contratos reservados para la inserción

---

<sup>9</sup>Ramírez, J.M. y García, J (2018): *Curso básico de derecho del trabajo*. Valencia. Tirant lo Blanch.

## <sup>10</sup>UNIDAD 5: DERECHOS Y DEBERES LABORALES

### **Estructura**

- Derechos del trabajador
  - Derecho a la no discriminación
  - Derecho al respeto de la intimidad
  - Consideración debida a la dignidad
  - Derecho a la integridad física y a una adecuada política de la seguridad y salud
  - Derecho a la promoción y a la formación profesional en el trabajo
  - Derecho a los inventos del trabajador
- Deberes del trabajador
  - Deber de actuar de buena fe
  - Deber de diligencia o rendimiento
- El poder de dirección del empresario
  - El deber de obediencia
  - El poder disciplinario
- Derechos colectivos

### **Objetivos didácticos**

- Reconocer los derechos del trabajador.
- Conocer cómo proceder si no se respetan los derechos del trabajador
- Entender que el trabajador tiene unos deberes que ha de cumplir
- Comprender los poderes del empresario
- Identificar los derechos colectivos de los trabajadores.

### **Actividades de evaluación**

- Actividad práctica para identificar los derechos del trabajador y del empresario y proponer actuaciones para casos en los que no se respetan los derechos del trabajador.

---

<sup>10</sup> Ramírez, J.M. y García, J (2018): *Curso básico de derecho del trabajo*. Valencia. Tirant lo Blanch.

## <sup>11</sup>UNIDAD 6: JORNADA DE TRABAJO

### **Estructura**

- Jornada ordinaria de trabajo
- Horas extraordinarias
  - Horas extraordinarias comunes
  - Horas extraordinarias por fuerza mayor
- Horas recuperables
- Horario de trabajo
  - Jornada continuada o partida
  - Horario rígido o flexible
  - Trabajo nocturno y trabajadores nocturnos
  - Trabajo a turnos
- Descansos semanales
- Vacaciones y días festivos.

### **Objetivos didácticos**

- Conocer la regulación de la jornada de trabajo.
- Determinar los descansos que se deben realizar.
- Identificar los permisos a los que tiene derecho el trabajador
- Aplicar el convenio colectivo respecto a la jornada de trabajo
- Comprender la importancia de conciliar vida laboral-personal-familiar.
- Reconocer la igualdad de género en las empresas.

### **Actividades de evaluación**

- Prueba escrita basada en un test
- Análisis de una sentencia.

---

<sup>11</sup> Ramírez, J.M. y García, J (2018): *Curso básico de derecho del trabajo*. Valencia. Tirant lo Blanch.

## <sup>12</sup>UNIDAD 7: PRESTACIÓN LABORAL: DETERMINACIÓN Y MODIFICACIÓN

### **Estructura**

- Determinación de la prestación: la clasificación profesional
  - El sistema de clasificación profesional
  - Clasificación del trabajador
  - Efectos de la clasificación
  - Reglas sobre la clasificación
- Movilidad funcional
- Ascensos
- La movilidad geográfica
- La modificación sustancial de las condiciones de trabajo

### **Objetivos didácticos**

- Conocer e identificar el sistema de clasificación profesional y del trabajador.
- Entender los efectos de estar en una clasificación o en otra
- Comprender que implica la movilidad funcional, geográfica o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- Valorar la opción de ascender en una empresa.

### **Actividades de evaluación**

- Prueba práctica: problema para identificar si se trata de una Movilidad funcional, geográfica o modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Analizar si el proceso es correcto, en caso contrario saber cómo actuar.

---

<sup>12</sup> Ramírez, J.M. y García, J (2018): *Curso básico de derecho del trabajo*. Valencia. Tirant lo Blanch.



## <sup>13</sup>UNIDAD 8: PRESTACIÓN SALARIAL

### **Estructura**

- Concepto de salario
- Percepciones extrasalariales
- Composición del salario
- Modalidades de salario
- Sistemas salariales
- Determinación del salario
- Pago del salario
- La protección del salario

### **Objetivos didácticos**

- Conocer la estructura del salario
- Identificar las garantías básicas del salario.
- Entender una nómina.
- Saber calcular un recibo de salarios.
- Vincular el salario a la productividad.

### **Actividades de evaluación**

- Prueba práctica: realización de una nómina y calcular el salario a percibir.

---

<sup>13</sup> Ramírez, J.M. y García, J (2018): *Curso básico de derecho del trabajo*. Valencia. Tirant lo Blanch.

## <sup>14</sup>UNIDAD 9: INTERRUPCIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

### **Estructura**

- Interrupción retribuida
- Suspensión del contrato
- Excedencia voluntaria
  - Excedencia voluntaria común
  - Excedencia voluntaria por cuidado de hijos o familiares
  - Excedencia voluntaria por funciones sindicales

### **Objetivos didácticos**

- Reconocer las principales causas por las que se puede interrumpir un contrato de trabajo y comprender las consecuencias de ello.
- Identificar las características básicas de los motivos de una suspensión del contrato.
- Conocer la opción de la excedencia
- Evaluar los tipos de excedencias.

### **Actividades de evaluación**

- Práctica grupal: cada grupo trabajará sobre cada una de las excedencias para exponerlo en clase.

---

<sup>14</sup> Ramírez, J.M. y García, J (2018): *Curso básico de derecho del trabajo*. Valencia. Tirant lo Blanch.

## 15 UNIDAD 10: EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### **Estructura**

- El despido disciplinario
  - Causas del despido
  - Procedimiento
  - Efectos
  - Ejecución provisional
- El despido colectivo
  - Concepto de despido colectivo
  - Justificación del despido colectivo
  - Tramitación
  - Efectos
- Despido por fuerza mayor
- Despido por causas objetivas
  - Causas
  - Procedimiento
  - Efectos
- Extinción por muerte, jubilación o incapacidad del trabajador
- Extinción por extinción de la personalidad jurídica del empresario
- Dimisión del trabajador
- Extinción por mutuo acuerdo y extinción por causas pactadas

### **Objetivos didácticos**

- Reconocer las principales causas por las que se puede extinguir un contrato de trabajo.
- Evaluar los diferentes tipos de despido que existen, y en su caso, como proceder.
- Diferenciar cuando se trata de una dimisión por parte del trabajador.
- Conocer la extinción por mutuo acuerdo y por causas pactadas.

### **Actividades de evaluación**

- Analizar por grupos los diferentes tipos de despido y exponerlos frente a la clase.

<sup>15</sup> Ramírez, J.M. y García, J (2018): *Curso básico de derecho del trabajo*. Valencia. Tirant lo Blanch.

## <sup>16</sup>UNIDAD 11: REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA

### **Estructura**

- La participación de los trabajadores en la empresa
- Órganos de representación del personal de la empresa
- Formas de participación
- La representación unitaria en el ordenamiento español
- Procedimiento electoral
- Regulación del mandato representativo
- Competencias y deberes de los representantes
- Garantías y facilidades de los representantes
- Derecho de reunión: La asamblea
- La acción sindical en la empresa
- Órganos de representación de las Administraciones Públicas

### **Objetivos didácticos**

- Conocer los principales órganos de representación de la empresa.
- Comprender las formas de participación en la empresa.
- Entender el ordenamiento español en cuanto a la representación de trabajadores.
- Diferenciar las diferentes prestaciones básicas del sistema.
- Saber cuál es el proceso de elección de los representantes, así como las competencias, deberes y garantías de estos.
- Valorar la importancia del derecho a reunión y de la acción sindical
- Conocer los órganos de representación de las Administraciones Públicas.

### **Actividades de evaluación**

- Prueba práctica: realización de un roll-play de una negociación colectiva.

---

<sup>16</sup> Ramírez, J.M. y García, J (2018): *Curso básico de derecho del trabajo*. Valencia. Tirant lo Blanch.

## <sup>17</sup>UNIDAD 12: LIBERTAD SINDICAL

### **Estructura**

- Tipología de las organizaciones sindicales
- Evolución histórica del sindicato
- Normativa sobre libertad sindical
- Normativa española
- Libertad sindical individual
  - Positiva
  - Negativa
- Libertad sindical colectiva. El sindicato más representativo
  - Interna
  - Externa: la actividad sindical
    - Tipos de sindicatos
    - Contenido esencial y adicional de la libertad sindical
    - Derechos reconocidos a todos los sindicatos
    - Derechos reconocidos a ciertos sindicatos
- Responsabilidad del sindicato
- Las organizaciones empresariales

### **Objetivos didácticos**

- Reconocer los modelos de representación: sindical y unitaria.
- Identificar las personas que pueden ser representantes de los trabajadores.
- Conocer la principal normativa en esta materia en España.
- Entender la relación entre convenio colectivo y empresa.
- Comprender la responsabilidad del sindicato

### **Actividades de evaluación**

- Prueba práctica: realización de un roll-play de una negociación.

---

<sup>17</sup> Ramírez, J.M. y García, J (2018): *Curso básico de derecho del trabajo*. Valencia. Tirant lo Blanch.

## <sup>18</sup>UNIDAD 13: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### **Estructura**

- La negociación colectiva en la Constitución
- Unidades de negociación
- Concurrencia de convenios
- Legitimación para negociar
  - Negociación de convenios de empresa
  - Negociación de convenios sectoriales
- Adopción de acuerdos
- El Convenio colectivo
  - Convenio estatutario
  - Convenios extraestatutarios
  - Contenido
  - Duración
  - Aplicación
- Los conflictos: la mediación

### **Objetivos didácticos**

- Reconocer la negociación colectiva recogida en la Constitución.
- Identificar las unidades de negociación.
- Entender la relación entre convenio colectivo y empresa y su importancia.
- Distinguir los diferentes tipos de convenios.
- Entender el proceso de adopción de acuerdos
- Conocer los convenios estatutarios y extraestatutarios.
- Distinguir los tipos de conflictos que existen, sus causas y el método de mediación.

### **Actividades de evaluación**

- Elaborar un “Convenio Colectivo” para la clase, entre profesor y los alumnos.

---

<sup>18</sup> Ramírez, J.M. y García, J (2018): *Curso básico de derecho del trabajo*. Valencia. Tirant lo Blanch.

## 19UNIDAD 14: EL DERECHO DE HUELGA

### **Estructura**

- La huelga como derecho
- La regulación de la huelga en el ordenamiento español
- Ejercicio de derecho de huelga
  - Declaración
  - Comunicación
  - Publicidad
- Huelgas ilegales
  - La huelga “política”
  - Las huelgas de solidaridad
  - Huelgas jurídicas y huelgas novatorias
- Modalidades abusivas de huelga
- Las huelgas en los servicios esenciales
- Finalización de la huelga
- Efectos de la huelga sobre los trabajadores

### **Objetivos didácticos**

- Comprender el derecho a la huelga.
- Entender donde se encuentra recogido este derecho de huelga
- Valorar la importancia de ejercer el derecho de huelga
- Distinguir entre las huelgas legales e ilegales.
- Conocer las huelgas abusivas
- Entender los servicios esenciales durante la huelga
- Comprender los efectos de la huelga sobre los trabajadores.

### **Actividades de evaluación**

- Búsqueda de noticias sobre huelgas legales/ilegales y sus efectos.

---

<sup>19</sup> Ramírez, J.M. y García, J (2018): *Curso básico de derecho del trabajo*. Valencia. Tirant lo Blanch.

## UNIDAD 15: DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

### **Estructura**

- Concepto de Seguridad Social
- El derecho español de Seguridad Social: orígenes y normativa
- Campo de aplicación del sistema de Seguridad Social
  - Sujetos protegidos
  - Estructura del sistema
- Gestión de la Seguridad Social
- Constitución de la relación jurídica de Seguridad Social
  - Empresas
  - Afiliación
  - Altas y bajas.
- Acción protectora: prestaciones
  - Asistencia sanitaria
  - Incapacidad temporal: prestación por nacimiento, adopción y guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia y cuidado de menores con enfermedad.
  - Incapacidad permanente
  - Jubilación
  - Muerte y supervivencia
  - Cargas familiares
  - Desempleo.

### **Objetivos didácticos**

- Entender la estructura del sistema de la seguridad social.
- Poder calcular la cotización a la seguridad social.
- Diferenciar las diferentes prestaciones básicas del sistema.
- Comprender el sistema de pensiones, consecuencias y situación actual.
- Conocer la prestación por desempleo, sus requisitos y la cuantía a percibir.

### **Actividades de evaluación**

- Trabajo grupal sobre las diferentes prestaciones y análisis de la página del SEPE.



## **2.9. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD Y ADAPTACIONES CURRICULARES**

La Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad del sistema educativo, en su artículo 2, enmarca a dicho sistema en unos principios que se basan, principalmente, en la necesidad de que todos los centros españoles garanticen la integración de todo el alumnado. Cada alumno tiene unas características, una situación, cualidades, capacidades y habilidades propias y únicas, en muchos casos que no encajan dentro de los estándares y los componentes de la comunidad educativa y por ello deben llevarse a cabo las actuaciones educativas necesarias para que no exista ningún tipo de diferenciación o discriminación entre los alumnos con algún tipo de dificultad.

Por su parte, el Decreto 54/2013 y el correspondiente prevé en su artículo 10 la publicación de adaptaciones curriculares para fomentar la realización de este ciclo formativo de grado superior por personas que tengan algún tipo de dificultad como puede ser estar en situación laboral, tener alguna necesidad educativa especial etc.

En esta programación didáctica se contemplan actuaciones diseñadas para hacer frente a la diversidad de necesidades que pueden convivir en un aula o en un centro educativo:

- Prevención la aparición de dificultades de aprendizaje.
- Promover el proceso de socialización e interacción entre todos los alumnos.
- Trabajar para conseguir la autonomía de los estudiantes.
- Asegurar la coherencia, continuidad y evolución de la intervención educativa.
- Fomentar los valores de tolerancia y respeto a las diferencias entre cada persona.

## 2.10. TEMAS TRANSVERSALES

Los temas transversales abordan gran variedad de aspectos y también de disciplinas y por lo tanto a la hora de tratarlos es necesario hacerlo de manera complementaria, no pueden plantearse como un programa más, paralelo, sino que deben estar insertados en la dinámica diaria del proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto quiere decir que son temas transversales que deben estar presentes en la totalidad de las actividades del centro. Podemos relacionar los temas transversales con la educación en valores. Dentro de todos estos temas se pueden incluir también la cultura castellanoleonesa, las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, así como el fomento de la lecto-escritura que se integran como valores básicos en la vida, la convivencia y el centro. En esta línea, los temas transversales que se van a contemplar en esta programación didáctica son:

- **Educación para la paz:** se pretende conseguir que todos sean tolerantes y respetuosos con el resto, evitando cualquier tipo de discriminación.
- **Educación moral y cívica, para la justicia y educación intercultural:** basada en unos valores positivos y constructivos que le permitan afrontar las situaciones y los problemas derivados de la vida profesional y personal futura. Se trabajará la solidaridad, cooperación, dialogo, exposición de ideas, reflexionar sobre temas de actualidad como la pobreza, el desempleo etc.
- **Educación ambiental:** trabajar para que los alumnos vean el medio ambiente como un bien común.
- **Educación vial:** concienciar de la importancia de evitar los accidentes.
- **Educación para la igualdad:** se trata de transmitir la misma cultura para ambos sexos, sin discriminación por esta razón.
- **Educación para la salud:** promover una buena alimentación, ejercicio físico, educación sexual y prevención de drogodependencias.
- **Educación del tiempo de ocio:** conseguir que los alumnos puedan hacer un uso adecuado del tiempo de ocio.

Además, siguiendo con las directrices que marca la Dirección General Educativa, desde el departamento de FOL, se incluirán actividades para celebrar fechas significativas para la sociedad. Estas fechas serán las siguientes:

- Día internacional de las personas con diversidad funcional: 03/12
- Día de la Constitución Española: 06/12
- Día de los Derechos Humanos: 10/12
- Día de la Paz: 30/01
- Día internacional de los derechos de la mujer: 08/03
- Día internacional contra el racismo: 21/03
- Día de Castilla y León: 23/04
- Día de la prevención de Riesgos Laborales: 28/04
- Día de Europa: 09/05

#### **2.11. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y EXTRAESCOLARES.**

Para complementar las clases y las actividades propuestas por el profesor, se contempla la posibilidad de organizar alguna otra actividad de apoyo que ayude a los alumnos a adquirir nuevos conocimientos o afianzar los ya aprendidos. Estas actividades pueden organizarse en horario lectivo o fuera de este. Aquellas actividades que se propongan para realizarse durante el horario lectivo serán de carácter obligatorio, por el contrario, las que son extraescolares son de carácter voluntario. Entre estas actividades, la programación contempla:

##### 1. Colaboraciones de otros profesionales:

- De la cámara de comercio, la Liga Española, Entidades financieras, ASEMAR.
- Federación de socorrismo para el tema de primeros auxilios.

##### 2. Visitas fuera del centro

- Organismos Públicos (Ayuntamiento, INEM, Oficinas de la Seguridad Social, Juzgados, Entidades sociales...)
- Cortes de Castilla y León
- Diferentes empresas.

### 3. Jornadas

- La rama de la imagen y el sonido
- Prevención de Riesgos Laborales
- Orientación laboral

#### **4. PROPUESTA EDUCATIVA PARA EL MÓDULO DE FOL**

El módulo de Formación y Orientación laboral es una parte fundamental que se imparte en la totalidad de ciclos formativos, ya sean ciclos de grado medio o de grado superior. Es una asignatura de vital importancia puesto que, es la encargada de trabajar con los alumnos todos los temas referentes al mundo laboral, dotarlos de las herramientas y habilidades necesarias en dicho ámbito y en definitiva servir de guía para que cada alumno pueda emprender el mejor camino profesional tomando conciencia de los elementos que han de existir en el mismo.

Pese al importante peso y relevancia que tiene el módulo de FOL, no es la asignatura más popular entre los alumnos de ciclos formativos. Incluye unos contenidos que para los alumnos no resultan atractivos, de manera general. Cuando un joven decide iniciar su formación en un ciclo, busca una preparación específica de una rama muy concreta, en el caso del presente trabajo por ejemplo la rama de la imagen y el sonido.

En esta línea, considerando que el módulo de FOL es una asignatura que resulta tediosa para los alumnos, la manera de enfocarla e impartirla es clave para conseguir llegar a los alumnos de manera óptima. Por ello, como futura profesora de FOL, me planteo cuál es la mejor metodología para impartir la asignatura. Después de hacer un sondeo por los enfoques educativos fundamentales, me gustaría enmarcar mi propuesta educativa en el enfoque constructivista.

Como idea principal del enfoque constructivista se puede destacar como aspecto fundamental que busca un aprendizaje activo y basado en la propia experiencia, donde cada uno, en este caso los alumnos, son los protagonistas y agentes activos en su proceso de enseñanza-aprendizaje. Ellos mismos son quienes deben tomar las decisiones más importantes, atender a sus propias inquietudes y dirigir su proceso de aprendizaje, que en definitiva es más importante que el resultado como tal.

Dentro de este enfoque constructivista y bajo los mismos ideales me gustaría proponer y destacar dos metodologías para impartir el módulo de FOL en los

ciclos formativos; por un lado, la metodología del aprendizaje por descubrimiento y la metodología del aprendizaje significativo.

Se entiende por aprendizaje por descubrimiento aquel en el que el alumno tiene una participación directa en su proceso de aprendizaje y el rol del profesor cambia, pasa de ser el protagonista a actuar como una guía para los alumnos a fin de apoyarlos y ayudarlos a que ellos por sí mismos puedan adquirir sus conocimientos y respondiendo a sus inquietudes. Dicho con otras palabras, el aprendizaje por descubrimiento se trata de que el profesor da a los alumnos un punto de partida y unas herramientas para que los alumnos busquen el punto final de manera autónoma y basándose en lo que deseen aprender.

El aprendizaje por descubrimiento puede trabajarse de varias formas: descubrimiento inductivo que implica un proceso de colección y reordenación de la información previa para llegar a nuevos conocimientos; descubrimiento deductivo, es la combinación de varias ideas generales para conseguir establecer una construcción más específica y por último, el descubrimiento transductivo, en el que el individuo es capaz de relacionar dos elementos considerando que tienen aspectos comunes.

Esta metodología puede resultar muy útil para trabajar con la parte de derecho laboral, entre otras. Para ponerla en práctica es necesario que el profesor no olvide su rol de guía; este será quien de a los alumnos un punto de partida, unos conceptos y asuntos básicos de cada tema y una vez que los alumnos los hayan asimilado, ellos mismos seguirán el proceso a partir de estos. Una manera de trabajar a partir de los conceptos básicos es proponer prácticas o cuestiones que para resolverlas el alumno deba indagar e informarse. En derecho hay pocas cuestiones que sean concisas, quiere decir que se resuelvan con un sí o un no, sino que en función del contexto o de las características, podría explicarse de diversas maneras, ahí es donde entra el alumno y donde debe tomar decisiones. Al final lo realmente importante no es el resultado, sino el proceso y todo lo que se ha aprendido a lo largo de este.

Cabe destacar que trabajar con esta metodología tiene importantes beneficios, entre ellos, que el conocimiento real y el más importante es el que el alumno

adquiere por sí mismo, además si este conocimiento responde a sus gustos o inquietudes es fácil de asimilar y difícil de olvidar. Por otro lado, este aprendizaje potencia la creatividad y el pensamiento crítico de los alumnos y los ayuda a enfrentarse a los problemas, resolviéndolos de manera eficaz. A estos beneficios, se le suma un aspecto muy importante para que los alumnos trabajen y aprendan de manera óptima como es la motivación.

De igual forma que el aprendizaje por descubrimiento tiene importantes beneficios y aspectos positivos, tiene otros puntos que son más complejos, entre estos se puede destacar que para trabajar con esta metodología es necesario que los alumnos tengan ciertos conocimientos previos bien definidos para poder trabajar de manera adecuada puesto que, sin una base sólida, no se puede trabajar. Además, hay una tarea muy importante que es tarea del profesor que es la de observar y conocer a los alumnos, para comprender que tareas tienen sentido, merecen la pena y van a ser fructíferas.

Una vez presentada la metodología propuesta para trabajar en el módulo de FOL, cabe destacar su importancia. El proceso de aprendizaje es una experiencia inherente a los seres humanos y que está presente a lo largo de toda la vida; a lo largo del tiempo vamos acumulando nuevas experiencias que se traducen en nuevo conocimiento. Además de con la experiencia, el conocimiento también se adquiere como resultado de las metodologías o pedagogías utilizadas.

Usar metodologías como el descubrimiento fomentan un aprendizaje eficaz, donde se aprende más, mejor y de forma más duradera, a diferencia de otros aprendizajes como el memorístico que almacena conocimiento por un corto periodo de tiempo. Pero, además, desde el papel de docente, no solamente debe trabajarse los conceptos estrictamente relacionados con la asignatura y gracias a metodologías como el descubrimiento, el alumno ejercita habilidades como la resolución de conflictos, asertividad, motivación, espíritu crítico, trabajo en equipo, cooperación, colaboración etc. o capacidades como la de pensar por sí mismos, ir más allá, ser autónomo, entre otras.

## **5. CONCLUSIONES FINALES**

### PRIMERA: LABOR DOCENTE

Cuando decidí estudiar este máster fue porque consideraba esta profesión como la mejor salida a nivel profesional que yo podía seguir para contribuir a transformar la sociedad y mejorarla ofreciéndome, de esta manera, como un recurso más al que los ciudadanos y en concreto los estudiantes pueden acudir para orientar su vida y tomar decisiones en cuanto a su futuro. Creo que la profesión docente es algo vocacional ya que los profesores tienen un papel verdaderamente importante en una etapa fundamental de la vida de las personas, durante su infancia o adolescencia, en la mayoría de los casos. Esto deja a dicha profesión en un contexto muy importante pero también muy complejo que exige de mucha dedicación.

Al comenzar mis estudios en el máster de secundaria no sabía si realmente los contenidos estaban orientados hacia la dirección que yo esperaba. Durante las primeras semanas, no estaba convencida de ello; al comenzar la parte más específica, todo empezó a gustarme ya tener relación con mis expectativas y al llegar al periodo de prácticas en un Centro Educativo encontré la verdadera respuesta.

Como cada experiencia que vivimos, comenzar algo nuevo resulta difícil. Llevamos gran parte de nuestra vida inmersos en el mundo educativo y aun así es algo totalmente desconocido. Hay diversidad de roles dentro de este campo y aunque todos están estrechamente relacionados no tienen nada que ver. Cuando somos alumnos nos parece que el papel del profesor es algo sencillo, una persona que llega a un aula cuenta su teoría, realiza unas actividades y se va.

Nada más lejos de la realidad, el trabajo de profesor precisa de una dedicación absoluta, un aprendizaje continuo y una preparación muy exhaustiva. Toda clase debe estar preparada al detalle, en cuanto a la teoría, ejemplos que se quieran poner, actividades que se vayan a realizar etc. Durante mi experiencia me ha quedado muy claro que prácticamente no existen ámbitos que un profesor no deba llevarse preparados, la improvisación no es buen amigo de esta profesión.



La sociedad está sometida a continuos cambios, avances, nuevos productos, problemas emergentes... y entre las profesiones que deben estar muy actualizadas para tomar todos esos aspectos en cuenta en sus clases es la docente.

### SEGUNDA: MÉTODO DOCENTE

Después de haber trabajado, para la elaboración de este TFM, acerca del enfoque constructivista y el aprendizaje por descubrimiento para diseñar una programación didáctica y una unidad de trabajo para el módulo de FOL, es el momento para pararse a analizar todo lo realizado y hacer balance de los aspectos positivos, así como de los negativos.

Como ya se ha expuesto a lo largo de este trabajo, aplicar el enfoque constructivista, en concreto el aprendizaje por descubrimientos, aporta más ventajas que inconvenientes al proceso de enseñanza-aprendizaje puesto que, favorece el desarrollo de competencias y habilidades en los alumnos, así como refuerza la autonomía de estos. El incremento de la participación y delegar en ellos responsabilidad, hacen que esta metodología sea más eficaz, más rápida y más favorable para la interiorización de los contenidos.

El módulo de FOL es una asignatura transversal de todos los ciclos formativos y posee un contenido extenso y diverso, aplicando el aprendizaje por descubrimiento se puede lograr despertar el interés y la atención de los alumnos, haciéndolos partícipes de su propio proceso y parte activa en la toma de decisiones del aula. La asignatura en cuestión no es de las más populares, pero implantando nuevas metodologías, como la expuesta hasta ahora, se conseguiría que los alumnos comenzarán a verla de una manera diferente, consiguiendo de esta manera una correcta interiorización de la materia acerca de legislación laboral, prevención de riesgos laborales y búsqueda de empleo y siendo capaces de trabajar y desarrollar diferentes habilidades y competencias indispensables para su futuro personal y laboral.

### TERCERA: PROPUESTA EDUCATIVA

La implantación de nuevas metodologías no debe hacerse de manera individual, quiere decir que no solamente deben cambiarse los métodos de trabajo en el

módulo de FOL, sino que debería ser una transformación para todas las asignaturas y por lo tanto cada centro educativo debería contemplar este epígrafe en su Proyecto Educativo. De esta manera, se conseguirá que todo el personal del centro se comprometa a un buen funcionamiento a través de la misma metodología, evitando que los alumnos deban estar adaptándose a los diferentes modos de trabajo. Cualquiera de las técnicas que se puedan poner en práctica con el enfoque constructivista, son aplicables para los diferentes bloques del módulo de FOL.

Dicho esto, las metodologías innovadoras tienen su parte positiva y su parte negativa, principalmente para la metodología del aprendizaje por descubrimiento, la mayor dificultad recae en que para poder ponerla en práctica de una manera efectiva, debe de hacerse un trabajo previo que precisa de mucha dedicación por parte del docente: debe conocer a sus alumnos, los contenidos previos, plantear actividades adecuadas, ser capaz de servir como guía y no como autoridad... Además de este exhaustivo trabajo, dicha metodología necesita de la dedicación e implicación de todos los agentes, tanto de los docentes como de los alumnos, hecho que no siempre es una tarea fácil.

En esta línea, debe añadirse, que aplicar una metodología innovadora y diferente no supone que no pueda complementarse con diferentes técnicas o metodologías, ya sean innovadoras o más tradicionales, puesto que el aprendizaje por descubrimiento no es excluyente, de hecho, un punto fuerte y positivo sería aplicar diferentes modos de trabajo para no hacer de las clases un proceso aburrido, tedioso y monótono.

#### CUARTA: PROGRAMACIÓN Y UNIDADES ELEGIDAS

Para la realización de este Trabajo de fin de máster, se ha elaborado una programación referente al bloque temático de derecho laboral y se ha profundizado en el tema de extinción del contrato, sobre el que se ha hecho una unidad de trabajo. Para la elección de este tema me he basado en mi experiencia personal adquirida durante el máster de educación, en el que he cursado asignaturas que antes no había visto o las había estudiado de una manera menos profunda, es el caso de la asignatura de derecho.

Al inicio, me dio bastante vértigo enfrentarme a esta asignatura y al final fue la que más me gusto. Haciendo balance de toda esta experiencia con el derecho laboral, me di cuenta de que, el factor clave que despertó mi interés y gusto por dicha asignatura, fue la manera de impartirla por parte de los profesores. La metodología elegida no era la tradicional a la que estábamos acostumbrados, sino que, se uso una metodología en la que nosotros, los alumnos, éramos parte activa a lo largo de todo el proceso y las clases eran muy prácticas, por lo que no era algo tedioso o monótono, sino que en cada clase se trabajaba sobre un aspecto con casos concretos que nos hacían ver las cosas de una manera más sencilla y clara. Además, con la metodología de estas clases, surgía nuevos retos, nuevos temas de interés que despertaban en mí, ganas de investigar más y saber más.

Para finalizar, me gustaría añadir, que la realización de este trabajo me ha servido tanto a nivel formativo como laboral. He podido diseñar mi propia programación didáctica junto con una unidad de trabajo y la realización de estos dos documentos, me ha permitido conocer más y trabajar en profundidad en el enfoque constructivista y en concreto en la metodología por descubrimiento. Para mí supone una gran experiencia, que me ha permitido conocer más, desarrollar mi capacidad creativa y ponerme de frente con la profesión docente.

## **6. BIBLIOGRAFÍA**

### **6.1. NORMATIVA APLICABLE**

- Constitución Española 1978
- Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 83/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Secundaria.
- Real Decreto 1147/2001, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la Formación Profesional del Sistema Educativo Español.
- Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Real Decreto 362/2004, de 5 de marzo por el que se establece la Ordenación General de la Formación Profesional Específica.
- Ley 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- Orden EDU/1440/2006, de 13 de septiembre, por el que se crean los departamentos de coordinación Didáctica de Formación y Orientación Laboral de Castilla y León.
- Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre por el que se instaura la Ordenación General de la Formación Profesional del Sistema Educativo.
- Orden EDU/1869/2009, de 22 de septiembre, por la que se regulan los programas de cualificación profesional de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.
- Real Decreto 1583/2011, de 4 de noviembre por el que se establece el Título de Técnico Superior en Animación 3D, Juegos y Entornos Interactivos.
- Decreto 54/2013, de 20 de junio por el que se establece el currículo correspondiente al Título Superior en Animación 3D, Juegos y Entornos Interactivos en la Comunidad de Castilla y León.
- Directiva 2013/55/UE del Parlamento europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013, por la que se modifica la Directiva 2005/36/CE relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales y el Reglamento (UE)

nº 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior.

- Ley orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa.
- Orden de 17 de julio de 2014, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Animaciones 3D, Juegos y Entornos Interactivos.

## 6.2. BIBLIOGRAFÍA

- Ahumada, P. (2001): *La evaluación en una concepción de aprendizaje significativo*. Chile. Ediciones universitarias de Valparaíso.
- Ausubel, D. (1969): *Psicología cognitiva*. Madrid. Trillas.
- Araya, V., Alfaro, M. y Andonegui, M. (2007). Constructivismo: Orígenes y perspectivas. *Laurus* vol. 13. Recuperado de: <http://raulhoffman.com/wp-content/uploads/2012/07/Constructivismo-or%C3%ADgenes-y-perspectivas.pdf>
- Aznar, P. (1992): *Constructivismo y educación*. Valencia. Tirant to Blanch.
- Ballester, A. (2002): *El aprendizaje significativo en la práctica: seminario de aprendizaje significativo*. Recuperado de: <https://es.calameo.com/read/00441468815d7210c4a56>
- Burgos, F. Fernández, J. y Lobato, F. (2013): *Formación y Orientación Laboral*. Madrid.
- Calderón, R. (2001). *Constructivismo y aprendizajes significativos*. Recuperado de: <https://www.monografias.com>
- Coll, C. et al (2002): *El constructivismo en el aula*. Barcelona. Graó.
- Cañal, J. (2005). *La innovación educativa*. Madrid. Akal.
- Casanova, M.<sup>a</sup> A (2012): *La evaluación por competencias básicas*. Madrid. La muralla.
- Cruz, J (2012): *Compendio de derecho del trabajo*. Madrid. Tecnos.

- Lera, M.J. (2002): La naturaleza social del ser humano: *Paradigmas de la educación y el desarrollo*. Recuperado de: [http://www.psicoeeducacion.eu/eduinfantil/Cap\\_IV\\_La\\_naturaleza\\_social\\_del\\_ser\\_humano.pdf](http://www.psicoeeducacion.eu/eduinfantil/Cap_IV_La_naturaleza_social_del_ser_humano.pdf)
- Luhmann, N. (2007) La sociedad de la sociedad. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. Vol. 201. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/421/42111510008.pdf>
- Noel, A. (s.f.): *Breve Historia del Constructivismo*. Recuperado de: <http://h-debate.com/historia-y-constructivismo-552008/>
- Patricio, D. (2014): *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Madrid. EISC Editorial.
- Pérez, M.<sup>a</sup> P. Y Moral, C. (2009): *Didáctica, teoría y práctica de la enseñanza*. Madrid. Pirámide.
- Piaget, J. (1977): *Seis estudios de psicología*. Barcelona. Seix Barral.
- Ramírez, J.M. y García, J (2018): *Curso básico de derecho del trabajo*. Valencia. Tirant lo Blanch.
- Rodríguez, H y Casanova, A. (2009): *La inclusión educativa, un horizonte de posibilidades*. Madrid. La muralla.
- Salazar, V. (2002): *Constructivismo*. Recuperado de: <https://www.monografias.com>
- Vygotsky, L. (1934). *Pensamiento y lenguaje*. Barcelona. Paidós.

### 6.3. WEBGRAFÍA

- <http://iesvegadelprado.centros.educa.jcyl.es/sitio/>
- <https://www.ine.es/>
- <http://bocyl.jcyl.es/>
- <http://boe.es/>
- <http://educacyl.es/>
- <http://www.educacionyfp.gob.es/inee/portada.html>
- <http://todofp.es/>
- <https://www.sepe.es/>
- <http://www.rae.es/>

#### 6.4. OTRAS FUENTES

- Fernández, S. Programación FOL curso 2018-2019 del IES Vega del Prado.
- Lerma, Y. Apuntes Seminarios de Programación FOL curso 2018-2019 en el Máster de Profesor de Educación Secundaria en FOL.
- Alonso, M. Apuntes derecho del trabajo curso 2018-2019 en el Máster de Profesor de Educación Secundaria en FOL.
- Bruno, J. De Fez, M.<sup>a</sup> C. y Tena, D. (2012): Formación y Orientación Laboral. Valencia. TuLibroFP S.L.
- García, C., Gago, M.<sup>a</sup> L, López, S. y Ruiz, O (2014): Formación y orientación laboral. Madrid. McGraw Hill.

**ANEXOS**

**UNIDAD DE TRABAJO**

**BLOQUE DERECHO DEL TRABAJO**

**“EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE  
TRABAJO”**

CURSO 2018/2019



## CICLO GRADO SUPERIOR ILUMINACIÓN, CAPTACIÓN Y TRATAMIENTO DE LA IMAGEN

### ÍNDICE

#### 1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVOS: BLOQUE TEMÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA UNIDAD DE TRABAJO

#### 2. CONTENIDOS DE LA UNIDAD

2.1. CONCEPTOS

2.2. PROCEDIMIENTOS

2.3. ACTITUDES

#### 3. TEMPORALIZACIÓN

#### 4. METODOLOGÍA

#### 5. ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

#### 6. RECURSOS DIDÁCTICOS

#### 7. CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN

7.1. EVALUACIÓN

7.2. CALIFICACIÓN

7.3. RECUPERACIÓN

#### 9. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

#### 10. TEMAS TRANSVERSALES

## 1. OBJETIVOS

### 1.1.OBJETIVOS: BLOQUE TEMÁTICO DERECHO DEL TRABAJO

- Conocer el Derecho del Trabajo, así como sus principales funciones y características.
- Interpretar el marco legal del trabajo junto con los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, consiguiendo distinguir los mismos. Saber cuáles son los órganos jurisdiccionales en materia laboral.
- Reconocer y distinguir las distintas fuentes del Derecho del Trabajo.
- Conocer la normativa laboral, haciendo hincapié en aquellas más relevantes.
- Entender el contrato de trabajo como concepto, identificando sus partes principales y las posibles modalidades de contratación.
- Diferenciar los componentes dentro del salario y conocer cuál es el salario mínimo interprofesional, valorando su importancia.
- Distinguir las diferentes medidas existentes para la protección del salario.
- Determinar qué es la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo, diferenciando cada uno de ellos.
- Saber cuáles son las posibles causas de suspensión del contrato y los efectos para la empresa y el trabajador.
- Conocer cuál es la jornada ordinaria y los límites de las horas extraordinarias y establecer la relación entre ambos.
- Comprender la función de los sindicatos y de los representantes de los trabajadores y entender la importancia de su participación en el mundo laboral
- Conocer y saber interpretar los Convenios Colectivos, así como las partes que negocian en las empresas.
- Interpretar el derecho de huelga.

## 1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA UNIDAD DE TRABAJO

- Saber qué es un despido, cuáles son sus consecuencias y ser capaces de diferenciar las clases de un despido.
- Distinguir las causas de la extinción del contrato de trabajo, clasificando las mismas.
- Diferenciar entre la extinción y la modificación o suspensión del contrato de trabajo.
- Ser capaz de catalogar y diferenciar cuando un despido es nulo, procedente o improcedente y las causas y consecuencias de cada uno.
- Conocer el procedimiento a seguir en una extinción de contrato atendiendo a cada tipo de despido.
- Determinar los recursos legales que protegen a los trabajadores en caso de una posible impugnación.
- Elaborar una liquidación fruto de una extinción de contrato.

## 2. CONTENIDOS DE LA UNIDAD

### 2.1. CONCEPTOS

#### 1. Extinción por voluntad conjunta de las partes

##### 1.1. Mutuo acuerdo de las partes

##### 1.1.1. Finiquitos de terminación de contratos

##### 1.2. Causas consignadas válidamente en el contrato

##### 1.3. Conclusión del tiempo convenido o cese de la actividad

#### 2. Extinción por desaparición o incapacidad de las partes

##### 2.1. Muerte, jubilación o incapacidad del empresario/ personalidad jurídica.

##### 2.2. Muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador

##### 2.3. Jubilación del trabajador

#### 3. Extinción por decisión unilateral del trabajador

##### 3.1. Dimisión del trabajador

##### 3.2. Abandono

##### 3.3. Por un incumplimiento contractual grave del empresario

##### 3.4. Víctimas de violencia de género

#### 4. Extinción por voluntad del empresario: el despido

##### 4.1. Despido disciplinario

###### 4.1.1. Causas

###### 4.1.2. Procedimiento

###### 4.1.3. Impugnación

##### 4.2. Despido por causas objetivas

###### 4.2.1. Causas

###### 4.2.2. Procedimiento

###### 4.2.3. Impugnación

##### 4.3. Despido colectivo

###### 4.3.1. Causas

###### 4.3.2. Requisitos

###### 4.3.3. Procedimiento

###### 4.3.4. Impugnación

##### 4.4. Despido por fuerza mayor

## 2.2. PROCEDIMIENTOS

- Diseñar un mapa conceptual con los conceptos más relevantes del derecho del trabajo pertinentes para explicar la extinción del contrato: contrato de trabajo, partes de la relación laboral, normativa legal básica etc.
- Identificar una extinción del contrato, diferenciándola de la suspensión o modificación.
- Exponer y explicar las diferentes causas de la extinción del contrato de trabajo, así como la tipología de los despidos (procedente, improcedente o nulo)
- Proponer diferentes casos prácticos, relacionados con el mundo laboral del ciclo (indemnizaciones, calificación de despido y sus efectos...)
- Trabajar con noticias recientes relativas a la extinción de contratos.

- Investigar y conocer métodos de búsqueda sobre las medidas de protección para los trabajadores, así como la normativa en la que pueden apoyarse para estos casos y los órganos jurisdiccionales pertinentes.
- Profundizar en el mundo de las nuevas tecnologías, aplicando los conceptos trabajados hasta ahora.

### **2.3. ACTITUDES**

- Trabajar para poder identificar los conceptos principales del derecho laboral.
- Sensibilización y tomar conciencia de la importancia y las consecuencias de los despidos tanto a nivel económico como social.
- Dar y trabajar para concienciarse de la diversidad de posibilidades y recursos que ofrece la ley para recurrir las decisiones empresariales inoportunas o perjudiciales para el trabajador.
- Mostrar interés por aprender y promover cambios en las empresas para mejorar las posibilidades y condiciones en el mundo laboral.
- Actitud positiva y crítica ante la normativa y modificaciones legales en materia de contratos de trabajo, en concreto de extinción del contrato.

### **3. TEMPORALIZACIÓN**

La duración que establece el Real Decreto 1686/2011, de 18 de noviembre y, para llevar acabo el currículo del título es de 2000 horas en cada uno de los ciclos, repartidas en dos cursos académicos. El currículo castellanoleonés establece 96 horas lectivas para impartir el módulo de FOL, divididas de la siguiente forma:

- Bloque formación, legislación y relaciones laborales: 46 horas.
- Bloque prevención de riesgos laborales: 50 horas.

El horario diseñado por el IES Vega del Prado distribuye el módulo de FOL en dos clases a la semana de 1h y 30 minutos cada una. Teniendo con uno de los grupos las dos clases seguidas el lunes.

La unidad didáctica que he diseñado pertenece al primer Bloque, al de formación, legislación y relaciones laborales y, debido a la importancia de los contenidos que se van a impartir, la unidad de trabajo, ya que está estrechamente relacionada con situaciones que, casi de forma segura, los alumnos van a sufrir durante su trayectoria profesional y además, un tema muy presente en la realidad actual, se considera oportuno, dedicar 7 sesiones para su desarrollo de manera que se usarán un total de 9 horas.

La distribución entre la teoría y la práctica será de:

- 5 horas para la parte teórica
- 4 horas para la parte práctica.

Esta temporalización se adaptará a las capacidades de cada grupo y al nivel de comprensión de este. Teniendo en cuenta que cuando se elabora esta unidad didáctica, todavía no se conoce del todo bien las capacidades de los grupos, las actitudes y aptitudes.

#### **4. METODOLOGÍA**

La metodología elegida para llevar a cabo esta unidad de trabajo es basa en el modelo de aprendizaje por descubrimiento<sup>20</sup>. Los pasos que se van a poner en marcha son:

- Partir de los conocimientos que los alumnos ya tienen para que puedan establecer una relación con los mismos. A través de preguntas, debates en clase etc.
- Elaboración de mapas conceptuales donde se incluyan los términos y conceptos a tratar de manera que puedan seguir el hilo de una manera efectiva y ordenada.
- Realizar actividades continuas en las que los alumnos puedan participar, exponer lo que saben, opinar e interaccionar con el resto de los compañeros. Además, esta parte determinara si el grupo está siguiendo el tema o no.

---

<sup>20</sup> El desarrollo de la metodología completa se puede consultar en la parte primera del documento dedicada al Enfoque Constructivista.

- Ejemplificar cada apartado o cada concepto por el que se pase y apoyarse en ellos para que la teoría quede mucho más clara.
- Crear un contexto en el que los alumnos y el profesor se sienten cómodos, fomentar un clima armónico entre los propios alumnos y también con el profesor.
- El profesor servirá como guía durante el proceso formativo de los alumnos, transmitiendo, orientando y evaluando.

## **5. ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE**

Para poder seguir la metodología expuesta anteriormente se van a plantear una serie de actividades<sup>21</sup> que se van a dividir en 3 grandes grupos:

- **Actividades iniciales**
  - Iniciar cada actividad con unas preguntas a los alumnos para que expongan los conocimientos que tienen respecto al tema a tratar, en este caso, los que tienen que ver con la prevención y protección de riesgos laborales.
  - Crear debates entre los alumnos para que interaccionen entre ellos, sepan resolver conflictos, entiendan que hay diferentes opiniones, que sepan argumentar y expresar lo que piensan o saben. Además, estos debates ayudan al profesor a saber el contexto en el que se encuentra y el punto de partida antes de cada tema.
  - Consulta de la legislación vigente y relacionada con el tema. La Ley de Prevención para identificar los conceptos básicos de la materia.
  - Visita al portal del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para que los alumnos sepan dónde acudir según la información que necesiten.

---

<sup>21</sup> Las actividades que se proponen para el desarrollo de esta unidad de trabajo referente a la extinción del contrato de trabajo se basan en el aprendizaje por descubrimiento del cual se habla en el epígrafe de propuesta educativa.

▪ **Actividades centrales**

- Explicación teórica de la materia a través de una clase magistral.
- Elaborar esquemas y resúmenes sobre los conceptos y contenidos que dejen a los alumnos ante materiales claros, ordenados y organizados.
- Actividades, de manera oral, entre todos después de cada punto a tratar sobre dicho tema.

▪ **Actividades finales**

- Prueba final que incluya todos los conceptos incluidos a lo largo de la unidad didáctica. Esta actividad se planteará al final, en unos 15 o 20 minutos.
- Por grupos realizar un trabajo con su exposición sobre los diferentes tipos de despido.

## **6. RECURSOS DIDÁCTICOS**

El IES Vega del Prado está equipada por diferentes aulas, para la asignatura de FOL, principalmente se usan las aulas informatizadas que cuentan con ordenadores, proyector y acceso a internet y en alguna ocasión aulas dotadas con pupitres y proyector para el profesor.

No se utilizaba el libro de texto, el material que se utilizaba eran las leyes (Estatuto de los Trabajadores, Convenios colectivos, entre otras), sentencias, noticias, ejercicios y otros materiales proporcionados por el profesor.

El profesor se apoya, al igual que se pide a los alumnos en las leyes principalmente y el proyector donde se verán power point, noticias etc. Además, cuenta con una plataforma para llevar un control de los alumnos "IESFácil".

## **7. CRITERIOS DE EVALUACIÓN, CALIFICACIÓN Y RECUPERACIÓN**

### **7.1. EVALUACIÓN**

- Sabe definirse el concepto de extinción de contrato, así como sus consecuencias.
- De identifica el procedimiento a seguir para poner fin a un contrato de trabajo.



- Se distingue entre la extinción y la modificación o suspensión del contrato de trabajo.
- Puede catalogarse y diferenciar la tipología de un despido, cuando es nulo, improcedente o procedente.
- Se maneja la legislación básica referente a la extinción del contrato.
- Conocen los recursos legales que protegen a los trabajadores frente a un despido.
- Consiguen elaborar y calcular una liquidación tras un despido

## **7.2. CALIFICACIÓN**

El módulo de FOL se basa en la evaluación continua y una prueba final. Se realizarán actividades al finalizar cada unidad de trabajo. Se exigirá la entrega o participación en los trabajos a lo largo de las diferentes actividades, de manera obligatoria. Algunos de estos trabajos serán grupales y otros individuales, de forma oral o escrita. Además, al final del bloque se propondrá una prueba escrita que puede incluir preguntas tipo test a desarrollar o ejercicios prácticos.

La calificación de las pruebas será de 1 a 10 y se establecen los siguientes porcentajes.

- Prueba teórico-práctica de la evaluación didáctica: 50%
- Trabajos complementarios: 40%
- Asistencia, participación, interés y actitud: 10%

## **7.3. RECUPERACIÓN**

La recuperación se realiza por una de las dos vías propuestas:

- De forma global al final de la evaluación de aquellos contenidos que no se hayan superado con éxito
- Incluyendo la parte suspensa o no entregada en la siguiente actividad. De esta manera la actividad no puede ser calificada con un 10, sino con un máximo de 7.

La evaluación continua se perderá cuando el alumno tenga un porcentaje de faltas sin justificar o con una justificación escasa del 20% en cuyo caso podrá

recuperar la asignatura con un examen global al final y presentando todos los trabajos propuestos durante el curso.

## **8. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD**

En esta unidad de trabajo, se contemplan actuaciones diseñadas para hacer frente a la diversidad de necesidades que pueden convivir en un aula o en un centro educativo. Las actuaciones que se incluyen son:

- Prevención la aparición de dificultades de aprendizaje.
- Promover el proceso de socialización e interacción entre todos los alumnos.
- Trabajar para conseguir la autonomía de los estudiantes.
- Asegurar la coherencia, continuidad y evolución de la intervención educativa.
- Fomentar los valores de tolerancia y respeto a las diferencias entre cada persona.

Para poder conseguir estas actuaciones se trabajará con las siguientes actividades:

- Ejercicios de apoyo y refuerzo para asegurar que comprende los contenidos.
- Atención especial por parte del profesor, teniendo en cuenta las diferentes capacidades o necesidades en cuanto a la elaboración de los contenidos y las actividades.
- A la hora de realizar trabajos en grupo, hacer estos de manera flexible y equitativa.
- Trabajar de manera coordinada con el resto de los profesionales.

