



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Máster en Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas

Especialidad en Formación y Orientación Laboral

Trabajo Fin de Master: Propuesta educativa del módulo profesional de Formación y Orientación Laboral, para el ciclo formativo de grado medio de Técnico en Gestión Administrativa. Aprendizaje Basado en Problemas para el bloque de Derecho individual del Trabajo.

Presentado por:

D. José Gómez Paredes

Tutelado por:

D^a Noemí Serrano Arguello

Valladolid, 4 de julio de 2018

RESUMEN

Durante el desarrollo del período de prácticas, he observado distanciamiento y frialdad, por parte de los alumnos, hacia los contenidos del módulo de FOL, y más aún, los correspondientes al Derecho individual del Trabajo. Los estudiantes sienten el módulo como una imposición, alejado de su elección y de sus preferencias profesionales, no observando ninguna utilidad práctica en el mismo.

Mi experiencia vital, han constatado que la realidad es bien distinta. Que los contenidos del módulo de FOL, los acompañarán a lo largo de su vida laboral, independientemente del sector de actividad en el que trabajen.

El objeto del presente trabajo es realizar una propuesta educativa, para el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) centrada exclusivamente en el Derecho individual del Trabajo, dirigido a los alumnos de Formación Profesional de segundo grado

Para desarrollar la propuesta he elegido una estrategia metodológica, el Aprendizaje Basado en Problema, buscando dar un enfoque práctico, cercano a la realidad social del alumnado, con el objeto de estimular e involucrar a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, a la vez que trabajamos competencias transversales y emocionales.

PALABRAS CLAVE: Derecho individual del Trabajo, formación y orientación laboral, Aprendizaje Basado en Problemas, competencias transversales, formación profesional.

ABSRTACT

During the development of the practices, I have observed the estrangement and the coldness of the pupils to the contents of the module of FOL. Even more, those corresponding to individual labor law. So the students feel this module imposed and away of their personal choice and their professional preferences. To add they do not observe any practical and utility in its studies.

My life experience, have noticed that the reality is quite different. As the contents of the module of FOL will accompany them along its labor life, independently of the sector of activity in which they work.

The object of the present project is to carry out an educational proposal, for the module of Training and Labor Orientation (FOL) focused exclusively on the individual labor law, directed to the pupils in the second grade of vocational education.

To develop this proposal, I have chosen a methodological strategy, which is called: Learning Based on Problem. This method is designed to give a practical approach, closed to the social reality of the pupils, in order to stimulate and involve the students in the learning process, at the same time they work transversal skills.

KEY WORD: individual Labor Law, Training and Labor Orientation, Learning Based on Problem, transversal skills, vocational education.

INDICE

PRIMERA PARTE: Introducción y contextualización.....	8
1.- Introducción.	8
1.1 Formación Profesional	8
1.2.- Formación Profesional en la Unión europea.....	12
1.3.- Formación Profesional en Castilla y León.....	14
1.4.-Formación y Orientación Laboral.....	16
2.- Contextualización del trabajo.	19
2.1.- Centro Educativo: Características, misión y valores. Estructura organizativa.....	19
2.2.- Planificación curricular	21
3.- Introducción al ciclo formativo de Técnico en Gestión Administrativa	28
3.1 – El módulo de FOL en el ciclo de grado medio de Técnico de Gestión Administrativa.....	31
4.-Análisis del currículo oficial vigente en la Comunidad de Castilla y León.	32
4.1.- Comparación con el currículo oficial vigente en otras comunidades: Comunidad de Madrid y de Navarra.....	34
SEGUNDA PARTE: Diseño y desarrollo de la programación didáctica del bloque “Derecho Individual del Trabajo”, en el primer año del ciclo de grado medio de Técnico en Gestión Administrativa.....	36
1.- Justificación del bloque temático.....	36
2.- Aprendizaje Basado en Problemas.....	40
2.1.- Características	43
2.2.- Diseño y organización.....	45
2.3.- Elementos.....	47
3.- Desarrollo de la programación didáctica	50
3.1.- Unidades temáticas	51
3.2.- Objetivos.....	58
3.3.-Competencias	60
3.4.- Organización y distribución de los objetivos, contenidos y criterios de evaluación en el bloque temático.....	65
3.5.- Metodología didáctica.	83
3.6.-Temporalización.....	89
3.7.- Recursos de que se dispone.	90
3.8.- Criterios y actividades de evaluación.....	92
3.8.1. Calificaciones.....	94
3.8.2.- Actividades derivadas de la evaluación negativa	96

3.9.- Medidas de atención a la diversidad.....	98
3.10.-Actividades complementarias y extraescolares.	102
3.11.- Evaluación de la programación.	103
3.12.- Relación con otras materias.	104
TERCERA PARTE: PROPUESTA DE INNOVACIÓN DOCENTE	106
1.- Justificación	107
2.- Logros educativos que pretendemos en las unidades didácticas: La prestación salarial y el recibo de salario.	109
3.- Conceptos, procedimientos y actitudes para desarrollar los contenidos de las unidades didácticas de la propuesta educativa	111
4.- El ABP aplicado a las unidades didácticas 9 y 10.....	115
5.- Orden de presentación de las actividades.....	120
6.- Instrumentos a utilizar en las unidades didácticas de la propuesta. .	121
7.- Valoración del proceso de aprendizaje.	122
8.- Alumnos con necesidades específicas de apoyo educativo.	127
9.- Complementos de la actividad habitual y relaciones con otras materias	128
CUARTA PARTE.- Conclusiones y propuestas	131
QUINTA PARTE. - Bibliografía.....	135

PRIMERA PARTE: Introducción y contextualización.

1.- Introducción.

La finalidad de la formación profesional consiste en preparar a los alumnos para el desempeño cualificado de diversas profesiones, así como para acceder al empleo y capacitar para la participación activa en la vida social, cultural y económica. Uno de los objetivos que fija el legislador para la Formación Profesional¹ es el de conocer la legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales. Con el presente trabajo pretendo hacer una reflexión sobre el papel del módulo de Fol en la formación profesional, y desarrollar una propuesta educativa innovadora sobre el Derecho individual del Trabajo.

Partiremos de lo que es y lo que significa la formación profesional en España, en la Unión Europea y en la Comunidad Autónoma de Castilla y León. El sistema educativo español debe acomodar sus actuaciones a la consecución de los objetivos compartidos con sus socios de la Unión Europea.

Reflexionaremos sobre la asignatura de Formación y Orientación Laboral (FOL). Objetivos, Contenidos, Competencias, líneas de actuación en el proceso enseñanza-aprendizaje. Asimismo se analizará el currículo de éste módulo en el ciclo formativo de Técnico en Gestión Administrativa y compararemos los currículos de las Comunidades de Castilla y León, Madrid y la Foral de Navarra, en éste título.

Realizaré una propuesta educativa de 15 unidades didácticas para el bloque de Derecho individual de Trabajo. La importancia práctica que tendrá en la vida profesional del alumno, no se corresponde con el desarrollo curricular actual.

Reconociendo que existe una carga de teoría en los contenidos del módulo ajena a su historial educativo, y para evitar el desapego al módulo, utilizaremos el método del Aprendizaje Basado en Problemas, para conseguir un papel más activo del alumno en el proceso de aprendizaje.

¹ Artículo 40.1.c) de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación

Aprovechamos la realización de la fase de Practicum, en el Centro Didáctico, para realizar una experiencia con éste método. Esta experiencia, se incluye y está desarrollada en la tercera parte de éste trabajo.

1.1 Formación Profesional

Comenzamos el trabajo definiendo la formación profesional como *“un conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica, y que incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que facilitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales”*.² La definición se inspira en las políticas europeas, nacidas en la Estrategia Europea de Empleo, en el Proceso de Luxemburgo de 1997 y plasmadas en las estrategias de educación de la Cumbre de Lisboa del año 2000. Éstas políticas ponen el acento en cuatro pilares básicos, que se muestran en la definición: *La empleabilidad, el espíritu empresarial, la adaptabilidad y la igualdad de oportunidades*.

La Ley habla de tres acciones diferenciadas. Por un lado está el sistema educativo (donde nos centraremos), otro de reinserción laboral y un último sistema orientado a la formación en las empresas (conocido como formación dual). Las tres acciones claramente orientadas como formación para el empleo.

Fue la Ley General de Educación de 1970, la que integró la formación profesional en el sistema educativo, tratando de compaginar la formación en cultura general con una formación específica de la especialidad profesional. Con la Ley Orgánica 2/02006, de 3 de Mayo, de Educación (LOE), la F.P. reglada ha evolucionado., introduciendo una mayor flexibilidad tanto en el acceso como en las relaciones entre los distintos subsistemas de la formación profesional. Fijó una duración de 2000 horas para todos los ciclos formativos. Ha incorporado al currículo la formación en la lengua inglesa, facilitando así la movilidad profesional por cualquier país europeo.

² Art. 9 de la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional

En lo referente al módulo de FOL, la LOE ha definido los contenidos de prevención de riesgos laborales y el número de horas, que permiten que todo el alumnado pueda obtener el certificado de Técnico en Prevención de Riesgos Laborales, Nivel Básico. También ha incrementado la carga horaria reservada a Formación y Orientación Laboral, que pasa de 66 a 90 horas.

Con la Ley Orgánica 8/2016, de 9 de diciembre, de Mejora de la Educación (LOMCE), se cierra el dibujo general de la F.P. reglada. Esta ley introduce la FP Básica. Sustituye a los PCPI, o Programas de Cualificación Profesional Inicial, de manera que, aunque forma parte de la Formación Profesional del nuevo Sistema Educativo, se inscribe dentro de la formación básica (ESO) porque el alumnado puede empezar estos estudios con 15 años.

La Formación Profesional, en el sistema educativo, tiene por finalidad preparar al alumnado para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida, contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática, y permitir su progresión en el sistema educativo y en el sistema de formación profesional para el empleo, así como el aprendizaje a lo largo de la vida³. La finalidad que describe la exposición de motivos, conecta e integra el ámbito del saber, del saber hacer, de saber ser y del saber aprender, en relación con lo dispuesto por el informe Delors⁴.

Conforme la estadística de Formación profesional del curso 2015/2016, publicada por el Ministerio el 24 de Noviembre de 2017⁵, El alumnado total de Grado Medio en el curso 2015-2016 se ha incrementado en un 17,4% respecto

³ Según se desprende de la exposición de motivos del R.D. 1147/2011. de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo

⁴ Este informe incidía en la exigencia de poner en conexión en la educación lo académico y lo personal, a través de cuatro pilares básicos: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir. La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO. *Jacques Delors*.1996

⁵Ministerio de Educación, cultura y Deporte, Estadísticas del alumnado de Formación profesional curso 2015-2016 (Noviembre 2017). Las familias profesionales con mayor peso en el alumnado son Administración y Gestión (18,3% en Básica, 14,9% en G. Medio y 14,8% en G. Superior), seguida de Informática y Comunicaciones (15,4% en Básica, 8,7% en G. Medio y 11,6% en G. Superior). Atendiendo a la familia profesional aquellas con mayor cifra de alumnado que termina en Grado Medio son Sanidad con 24.610 (24,1%), Administración y Gestión con 13.579 (13,3%) y Electricidad y Electrónica con 7.906 (7,8%). Por otro lado, en Grado Superior destacan las familias de Servicios Socioculturales y a la Comunidad con 19.043 (16,2%), Administración y Gestión con 16.851 (14,4%) y Sanidad 17.002 (14,5%).

al curso 2010-2011, destacando el crecimiento en el régimen a distancia. En Grado Superior el aumento es mayor, 24,3%, mientras que en el régimen a distancia el alumnado se ha duplicado

Según un informe de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), Panorama de la Educación Indicadores OCDE 2017⁶ el porcentaje de escolarización en Formación Profesional de España, es uno de los más bajos de todos los países industrializados. El 12% de los alumnos están matriculados en FP, frente a la media (26%) y menos del 1% reciben el modelo dual, que combina enseñanza con trabajo. La OCDE recuerda, como ha dicho también la Organización Internacional del Trabajo, que los países con programas de FP, aprendizaje y capacitación laboral bien asentados son “más efectivos” contra el desempleo juvenil. Los alumnos de los ciclos formativos, de hecho, tienen un 74% de perspectiva de empleo en España frente al 63% de los que estudian secundaria.

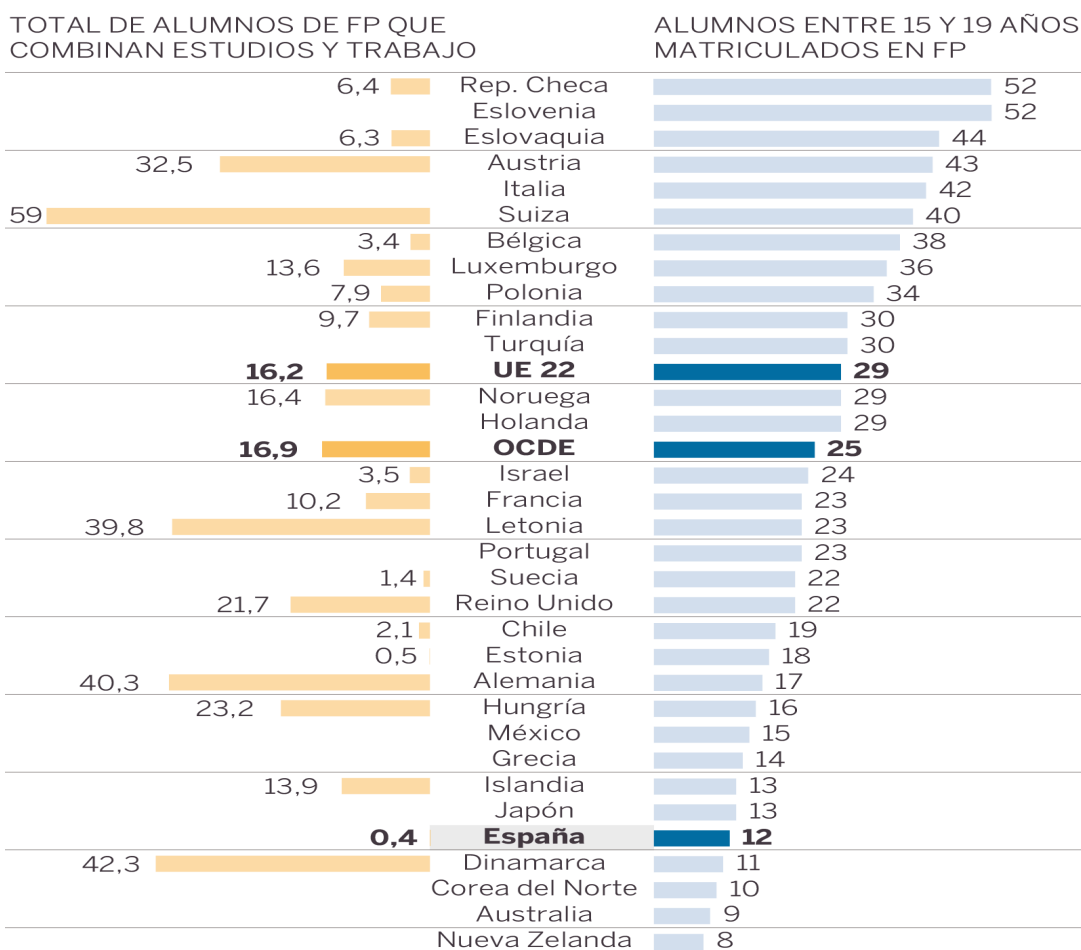
Un grave problema que existe en nuestro país es la escasa formación de sus recursos humanos; se ha producido un desfase entre la oferta educativa y la demanda del sistema productivo, que añadido a la mala orientación profesional de los efectivos, ha desembocado en el déficit de profesionales cualificados en un momento en el que triunfa la sociedad del conocimiento⁷.

⁶ Fuente utilizada. <https://www.mecd.gob.es/dctm/inee/eag/2017/panorama-de-la-educacion-2017-def-12-09-2017red.pdf?documentId=0901e72b8263e12d>

⁷ Es un error no invertir en políticas activas de empleo. Relaciones Laborales n.º 4/2010, de 23 de febrero de 2010, artículo sobre la necesidad de invertir en formación profesional, entre otras medidas de políticas activas de empleo. 7 años después no ha perdido vigencia.

ALUMNOS QUE CURSAN FORMACIÓN PROFESIONAL

Año 2015, en % del total



Fuente: OCDE. EL PAÍS

1.2.- Formación Profesional en la Unión europea.

El artículo 128 del Tratado de la CEE firmado en Roma en marzo de 1957 estipulaba que el Consejo de Ministros de la Comunidad debía fijar, a propuesta de la Comisión y tras consultar al Comité Económico y Social (CES) unos “principios generales para la elaboración de una política común de formación profesional, capaz de contribuir al desarrollo armónico de las economías nacionales y del mercado común”. El artículo 118 citaba asimismo la formación profesional básica y avanzada como una de las materias en las que la Comisión debía “promover una estrecha colaboración entre los Estados Miembros”. La intervención conjunta en el ámbito de la formación profesional se interpretaba como premisa para la libre circulación de la mano de obra y el intercambio de jóvenes trabajadores dentro de la CEE.

Fue en 1953 cuando el organismo rector de la CECA, la “Alta Autoridad”, mencionaba en su primer informe no sólo motivos económicos sino también sociales para desarrollar programas formativos conjuntos, se crea una “Comisión Permanente de la Formación Profesional”⁸. El 12 de mayo de 1960, el Consejo de Ministros decidió acelerar la aplicación del programa de formación profesional decidido en 1957⁹. El Consejo de Ministros decidió el 10 de febrero de 1975 crear el llamado Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, Cedefop, con sede en Berlín Oeste. El Parlamento Europeo¹⁰ declara 1996 como el "Año Europeo de la Educación y de la Formación Permanentes”.

Como consecuencia del acuerdo del Consejo Europeo de Lisboa, en marzo de 2000 y las iniciativas comunitarias posteriores, en España se abordó también un proceso de integración del sistema de formación profesional. La Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional supuso un paso trascendental en la formulación del actual sistema de formación profesional en España. Esta Ley instituye el “Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional” (SNCFP) y con ello considerar la formación profesional con una visión sistémica, comprensiva de todos los tipos de formación y estrechamente ligada al mercado de trabajo, relacionada con las cualificaciones profesionales.¹¹

En el año 2002 se puso en marcha el Proceso de Copenhague, integrado en los planes del Consejo Europeo de Lisboa, como una estrategia europea

⁸Reuter-Kumpmann, H., Revista Europea de Formación Profesional. Una historia de la Formación Profesional en Europa, de la divergencia a la convergencia. CEDEFOP.- Nº 32 de agosto de 2004. p. 14

⁹Francesco Petrini, Revista Europea de Formación Profesional. Una historia de la Formación Profesional en Europa, de la divergencia a la convergencia. CEDEFOP.- Nº 32 de agosto de 2004. Págs. 49-65. El objetivo general de la política social común era, según la idea de la Comisión, “no sólo pura y simplemente una mayor productividad y una mejor integración económica, sino sobre todo el progreso moral y material de los trabajadores, para asociarles positivamente al proceso de integración y a sus respectivas instituciones

¹⁰ Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 1995. En este paradigma,” la formación profesional es uno de los principales ámbitos, puesto que se busca una formación que culmine en jóvenes cualificados, flexibles a los cambios, con iniciativa para la integración activa en la sociedad tanto a nivel económico como a nivel democrático y social”.

¹¹ Peli Bilbatua Aranguren, La evolución de la Formación Profesional en España. Congreso de Sevilla, 10-11 noviembre de 2011. http://www.anie-anies.es/wp-content/uploads/2014/06/La_evolucion_de_la_formacion_profesional1.pdf

destinada a mejorar el rendimiento, la calidad y el atractivo de la Formación Profesional en Europa¹². En diciembre de 2010 se publicó el Comunicado de Brujas, donde se definieron los objetivos estratégicos para la década 2011-2020. En su introducción consideraba “La Formación Profesional, motor de un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”¹³.

Subrayando lo expuesto hasta el momento, recordamos que en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que tiene el mismo valor jurídico que los Tratados (artículo 6 del TUE), se afirma lo siguiente: «Toda persona tiene derecho a la educación y al acceso a la formación profesional y permanente» (artículo 14) y «toda persona tiene derecho a trabajar y a ejercer una profesión libremente elegida o aceptada» (artículo 15).¹⁴

1.3.- Formación Profesional en Castilla y León.

El número de alumnos matriculados en Castilla y León en el curso 2015-2016 es de 39.817. De ellos, 3.804 alumnos cursan ciclos de Formación Profesional Básica, 18.176 Grado Medio y 17.837 Grado Superior.¹⁵

La Comunidad oferta 21 familias profesionales: Actividades físicas y deportivas; Administración y gestión; Agraria; Artes gráficas; Comercio y marketing; Edificación y obra civil; Electricidad y electrónica; Energía y agua; Fabricación mecánica; Hostelería y turismo; Imagen personal; Imagen y sonido; Industrias alimentarias; Informática y comunicaciones; Instalación y mantenimiento; Madera, mueble y corcho; Química; Sanidad; Servicios socioculturales y a la comunidad; Textil, confección y piel; y Transporte y mantenimiento de vehículos. En Castilla y León se ofertan 13 títulos de FP Básica; 37 títulos de

¹² El proceso se revisa cada dos años a través de una serie de comunicados, Maastricht en diciembre de 2004, Helsinki en diciembre de 2006, la tercera revisión fue Burdeos el 26 de noviembre de 2008 y la última revisión se ha publicado con el Comunicado de Brujas en el diciembre de 2010

¹³ En junio de 2010, la Comisión Europea, presentó una comunicación titulada “Un nuevo impulso a la cooperación en educación y formación profesional”, para apoyar la Estrategia Europa 2020, que establece los elementos clave que deben incorporarse al relanzamiento del proceso de Copenhague. Además se aborda la cooperación internacional en el ámbito de la Formación Profesional.

¹⁴ *Michaela Franke*. Fichas técnicas de la Unión Europea. Parlamento de Europa. 09/2017

¹⁵ Ministerio de Educación, cultura y Deporte, Estadísticas del alumnado de Formación profesional curso 2015-2016 (Noviembre 2017) <http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/no-universitaria/alumnado/formacion-profesional/Nota-15-16.pdf>

Grado Medio y 63 de Superior impartidos en 199 centros educativos de 71 localidades.

En el año 2016, se lanzó El Plan General de Formación Profesional 2016-2020 de Castilla y León. Como se dice en la introducción¹⁶ “El Plan General de Formación Profesional 2016-2020 de Castilla y León se configura como uno de los cuatro elementos de la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo, con la intención de contribuir a la consecución y el mantenimiento del empleo en Castilla y León desde el ámbito de la formación”. Se identifican áreas críticas, como son: Hacer más atractiva la Formación Profesional, potenciar la formación a largo plazo, vincular la Formación Profesional y las empresas así como avanzar en el sistema integrado de F.P. Cada uno de estos objetivos tratará de alcanzarse desarrollando una línea de actuación¹⁷.

Conclusiones. De los datos vistos hasta ahora, comprobamos como en la actualidad, la Formación Profesional se configura en Europa, y por ende en España y Castilla y León, como un factor estratégico en las políticas activas de empleo, tanto para mantener como para generar dinámicas de creación o transición rápida hacia el empleo. Siendo esto así, y contando España con un alto porcentaje de paro juvenil, creemos que es hora de una política más decidida desde los poderes públicos, para fomentar los estudios, ajustando la oferta educativa y la demanda de las empresas; desarrollando un sistema de información y orientación profesional (que sirva también, para mejorar la imagen social de la FP); potenciar la movilidad de los estudiantes a nivel nacional y transnacional; reforzar el desarrollo de competencias transversales que favorezcan la transición del centro de formación a la empresa, la movilidad dentro y entre empresas, el espíritu emprendedor y la cultura innovadora del alumnado de Formación Profesional. Ésta última idea de competencias transversales, nos lleva al siguiente epígrafe, donde presentamos el módulo

¹⁶Plan General de Formación Profesional 2016-2020. <http://www.educa.jcyl.es/fp/es/plan-general-fp-2016-2020>

¹⁷. De ésta manera: Objetivo 1 “Formación Profesional Integrada”; desarrollo del Sistema Integrado de Formación Profesional: eficiencia y eficacia en la FP. Objetivo 2: “Jóvenes formados”; FP: una apuesta de éxito, más atractivo y con mayor empleabilidad. Objetivo 3: “Cualificados”; Formación Profesional a lo largo de la vida, permanente, flexible y abierta. Objetivo 4: “Conectados con el empleo”; la transición desde el centro de formación a la empresa

transversal por excelencia de la formación profesional de grado medio, y sobre una parte concreta del mismo, desarrollaremos una propuesta educativa.

1.4.-Formación y Orientación Laboral

La especialidad de FOL surge con el espíritu de la Ley Orgánica 1/90, de 3 de Octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), que supone un intento de modernizar la Formación Profesional (FP). No es hasta el RD 1635/95, de 6 de octubre, por el que *se adscribe el Profesorado de los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria y de Profesores Técnicos de Formación Profesional a las especialidades propias de la formación profesional específica*, cuando aparece regulada la especialidad de FOL, a la cual se adscribe la anterior especialidad de Formación Empresarial, proveniente de la Ley 14/70, de 4 de agosto, Ley General de Educación.

De esta forma podemos decir que la especialidad de FOL es heredera de la especialidad de Formación Empresarial de la anterior Ley 14/70, General de Educación. Especialidad que incluía las materias de Legislación, Organización Empresarial y Seguridad e Higiene.¹⁸ Las enseñanzas de F.P. del sistema educativo responden a un perfil profesional y se organizan en módulos profesionales de duración variable. Uno de ellos es el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL).

La Ley Orgánica 2/2006, de Educación, considera que el currículo del módulo de Formación y Orientación Laboral, contribuye de manera esencial a la consecución de una serie de objetivos¹⁹, toda vez que sus resultados de aprendizaje están directamente ligados a ellos:

¹⁸ FERNÁNDEZ-ENGUITA, M. (1982): Educación, formación y empleo, Eudema, 2ª Ed., Madrid, citado en CANO MONTERO, F.J. (2010): Un análisis sociológico de la actividad docente del módulo de Formación y Orientación Laboral, roderic.uv.es.

¹⁹ Artículo 40 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Legislación consolidada.
* Comprender la organización y las características del sector productivo correspondiente, así como los mecanismos de inserción profesional del mismo.* Conocer la legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.* Aprender por sí mismos y trabajar en equipo, así como formarse en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social, con especial atención a la prevención de la violencia de género.* Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, así como de las personas con discapacidad, para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas.* Trabajar en condiciones de seguridad y salud, así como prevenir los posibles riesgos

Posteriormente, el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, singulariza al módulo de FOL , propiciando que los alumnos consigan las competencias necesarias para integrarse en equipos de trabajo, conocer las oportunidades de aprendizaje y los mecanismos de acceso al empleo o a la reinserción laboral, así como la legislación laboral básica y los derechos y deberes que se deriven de las relaciones laborales, además de adquirir la competencia propias del título que cursen; todo ello desde una perspectiva de igualdad de género y no discriminación por razón de discapacidad.

De ésta forma el módulo de Formación y Orientación Laboral_ forma parte de las enseñanzas de Formación Profesional (Grado Medio y Superior); está presente en el currículo de todos los ciclos formativos, y tiene en cada uno de ellos los mismos contenidos, capacidades y criterios de evaluación, con la especificidad de que han de contextualizarse en función de las características singulares de cada uno de los ciclos formativos donde se imparte. Este módulo se adapta, también, a la formación en la prevención de riesgos laborales, según lo exija el perfil profesional, sin que ello impida que sea tratado en el resto de módulos profesionales, al ser un contenido transversal. La definición de contenidos del bloque de prevención de riesgos laborales, permite que todo el alumnado pueda obtener el certificado de Técnico en Prevención de Riesgos Laborales, Nivel Básico²⁰.

El módulo de FOL, por su finalidad no se agota en el conocimiento por parte del alumnado de la estructura del mercado laboral, y de su papel como futuros trabajadores, sino que, independientemente de los estudios o del camino en el mundo laboral que los alumnos vayan a tomar, muchos de los conocimientos que se adquieren pueden serles de gran utilidad. Pretende dotar al alumnado de las mecanismos y estrategias necesarias que les permitan conocer las posibilidades para su inserción profesional y su preparación para la aplicación

derivados del trabajo.* Desarrollar una identidad profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones a la evolución de los procesos productivos y al cambio social.

²⁰ Que se establece en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

de la Ley de Prevención de Riesgos Profesionales. También incide en formación sobre áreas prioritarias, como es el trabajo en equipo, de una manera novedosa.

La sociedad actual se caracteriza por el desarrollo y la evolución constante y que estos cambios requieren constantes reformas a todos los niveles: social, económico, educativo, político, laboral, etc. Desde el punto de vista laboral, la sociedad actual, se caracteriza por factores como el crecimiento tecnológico continuo, con la aparición de novedosas industrias y máquinas y la evolución constante de las nuevas tecnologías. La necesidad de trabajadores con una alta preparación, lo que motiva la enorme competencia entre los aspirantes a un puesto de trabajo. Una elevada tasa de paro y dificultades para acceder a un empleo estable y digno. El aumento de la población activa con precariedades en el empleo. Una creciente siniestralidad laboral, que plantea firmes objetivos en materia de prevención de riesgos y salud laboral. Nuevos retos que exigen a los trabajadores ser más eficaces en todos los sentidos.

A pesar de que la información circula a todos los niveles y a través de los múltiples medios de comunicación, muchos jóvenes una vez finalizados sus estudios no saben cómo acceder al mundo del trabajo y manejarse en él, ni tampoco conocen cuáles serán sus derechos y obligaciones en el futuro. Todas estas realidades son las que justifican la existencia de un Módulo de Formación y Orientación Laboral en los actuales Ciclos de la formación profesional del sistema educativo. Las enseñanzas del módulo persiguen que los alumnos aprendan a adaptarse a la realidad socioeconómica actual y a las necesidades de cualificación, conocimientos, habilidades y actitudes imprescindibles para cualquier empleo.

Creo necesario incorporar el interesante estudio que realizó el profesor *Carlos José Riquelme Jiménez* sobre la competencia emocional en los módulos de FOL, pues es muy ilustrativo sobre la importancia del módulo al manejar competencias básicas transferibles (que son extrapolables a otros aprendizajes): “ *Son múltiples las clasificaciones propuestas en relación a la distintas clases de competencias, pero todas ponen el acento en dos dimensiones básicas: las competencias técnico-profesionales y las de desarrollo socio-personal. Las primeras, también llamadas funcionales, se*

centran en los conocimientos y procedimientos propios de un determinado ámbito profesional o especialización. Por su parte, las competencias de desarrollo socio-personal se circunscriben a un elenco de habilidades y destrezas ligadas a aspectos de carácter personal, relacional y social. Dentro de las competencias socio-personales vamos a encontrar el subconjunto de competencias emocionales, que pueden definirse como habilidades para conocer y controlar las capacidades, emociones y sentimientos propios; leer los estados de ánimo y sentimiento ajenos.

El desarrollo de la competencia emocional, al igual que el resto de las competencias básicas, tiene un carácter dinámico y transferible. Ello es así porque, por su propia naturaleza, la competencia emocional goza de un carácter instrumental respecto a otras más específicas, entre las que destacan las competencias profesionales. Los distintos módulos profesionales de los Ciclos Formativos contribuirán a su desarrollo; pero sin duda alguna, aquéllos que presentan un carácter transversal (como es el caso de Formación y Orientación Laboral) serán los que permitan su tratamiento sistemático²¹.

2.- Contextualización del trabajo.

2.1.- Centro Educativo: Características, misión y valores. Estructura organizativa.

Centro Didáctico es un centro específico de Formación Profesional, cuya oferta educativa abarca tanto la Formación Profesional Inicial, concertados en ambos niveles (Ciclos Formativos y Formación Profesional Básica) como la Formación Profesional para el Empleo, certificados de profesionalidad y éste curso ha comenzado con la Formación Dual.

Para el desarrollo de su actividad cuentan con dos edificios: Uno en la calle Recoletas s/n y otro sito en la calle Juan Mambrilla 28. Dispone de laboratorios y aulas-taller, salón de actos/teatro, despachos para gestión de dirección y secretarías, espacios de reunión y estudio para alumnos, patio para actividades y eventos. Ambos edificios están situados en el centro de la ciudad. Uno, el C/

²¹ *Riquelme Jiménez C.J.* La competencia emocional en los módulos profesionales de la especialidad de Formación y Orientación Laboral. Una aproximación a su análisis teórico-práctico. Revista didáctica multiárea, Universidad de Castilla La Mancha, nº6,2013, págs. 265-309.

Juan Mambrilla en el centro histórico y el C/ Recoletas, muy cerca de las estaciones tanto de tren como de autobuses. Ambos edificios están adaptados arquitectónicamente para discapacitados. La señalización interna está también en idiomas Braille.

El Centro didáctico oferta seis ciclos formativos de grado medio y uno de Formación Profesional Básica en el conjunto de sus dos edificios: Técnico en Gestión Administrativa; Técnico en Sistemas Microinformáticos y Redes; Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería; Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia; Técnico de electromecánica de vehículos Automóviles; Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas. El único ciclo de Formación Profesional Básica del centro, es en Electricidad y Electrónica.

Centro Didáctico se creó en el curso 1972-73, en la Plaza de la Universidad, para impartir clases a trabajadores de FASA-RENAULT (hoy RENAULT ESPAÑA). Desde el curso 1978-79, coincidiendo con la entrada en vigor de la Formación Profesional de Primero y Segundo Grado, se encuentra en el campo de la Enseñanza Reglada y concertada, para lo cual fue homologado por el MINISTERIO DE EDUCACIÓN en las especialidades de Administrativo, Automoción, Electricidad y Electrónica y Sanitaria.

En lo referente a sus señas de identidad, la MISIÓN consiste en “*ser un centro destinado a satisfacer las necesidades derivadas del mercado laboral, mediante la preparación de profesionales cualificados a través de nuestra formación integral*”²². La formulación no deja lugar a dudas, su objetivo es atender las necesidades del mercado laboral, y a tal fin han ido adaptándose a lo largo de los años. Como sistema de gestión se basan en el modelo EFQM. (Fundación Europea para la Gestión de la Calidad, EFQM en inglés)²³.

²² Proyecto educativo del Centro.

<https://drive.google.com/file/d/OB8FYvHaz6KMjN0FnMGh6NC1NS2M/view>

²³ Esta fundación define el modelo EFQM de Calidad y Excelencia como vía para la autoevaluación y la determinación de los procesos de mejora continua en entornos empresariales tanto privados como públicos. Los principales conceptos que conforman el modelo EFQM serían los siguientes: Orientación hacia los resultados, Orientación al cliente, Liderazgo y coherencia, Gestión por procesos y hechos, Desarrollo e implicación de las personas, Proceso continuo de aprendizaje, innovación y mejora, Desarrollo de alianzas y Responsabilidad social de la organización²³. <http://www.efqm.es/>

El Centro Didáctico, no dispone de Departamento de FOL ni de Orientación. Los módulos se agrupan por unidades formativas coherentes, no en función de su afinidad interna sino por ciclos formativos, es decir, atendiendo a la competencia que deben procurar. Son tres los profesores que imparten el módulo de FOL. Todos siguen el mismo libro de la editorial MC Graw Hill, la misma orientación, pero no funciona como departamento. La estructura y organización es sencilla, dado el escaso personal docente (No llega a 30 profesores), y condicionada por los dos edificios en que se divide el centro: Director, Subdirector, para la sede de C/ Recoletas, Dos jefes de estudio, uno para cada edificio, Secretario, Coordinadores de ciclo, Tutores de ciclo formativo, profesores y Personal de administración y servicios.

Al dedicarse, fundamentalmente, al segundo ciclo de F.P., la edad media de los alumnos es de 17/18 años de media. Tanto el nivel socio económico como cultural de las familias, es medio/bajo. Tanto la actitud con el módulo como el comportamiento en clase, es directamente proporcional a la edad de los estudiantes. A mayor edad, más compromiso con su formación.

Los alumnos de la sede de Juan Mambrilla, proceden, en su gran mayoría, de los centros de educación cercanos. Los estudios más demandados en ésta sede, son los de Técnico en Sistemas Microinformáticos y Redes. En cuanto a la sede de C/ Recoletas, los estudios allí destinados, son los dos ciclos que requieren de requisitos especiales en cuanto a la configuración de los talleres.

2.2.- Planificación curricular

La programación didáctica del módulo de FOL, se inicia con una justificación exclusivamente normativa de la misma. En mi opinión, podría ser completada con una contextualización y justificación del módulo dentro del ciclo formativo, dando una visión más integradora.

Tanto los objetivos²⁴, como las competencias²⁵, reinciden en lo estipulado por los R.D. que regulan cada título. En el caso concreto de nuestro trabajo, el ciclo formativo de Técnico de Gestión Administrativa²⁶.

²⁴ Valorar la diversidad de opiniones como fuente de enriquecimiento, reconociendo otras prácticas, ideas o creencias, para resolver problemas y tomar decisiones. Reconocer e identificar posibilidades de mejora profesional, recabando información y adquiriendo conocimientos para la innovación y actualización en el ámbito de su trabajo. Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula

A éste respecto, si bien no podemos sustraernos a las pautas y orientaciones establecidas en niveles superiores curriculares, conforme a lo marcado por la legislación, creo necesario adaptarlo más al ciclo formativo y a la realidad del aula. Concretarlo y contextualizarlo, en vez de repetir lo fijado en la ley. Si bien a lo largo de las sesiones y del trabajo diario, ésta adaptación se realiza, no sería ocioso explicitarlo en la programación.

Considero necesario reflexionar sobre la posibilidad de introducir una competencia de tipo general, que delimite la competencia general del título al módulo de FOL y lo contextualice al ciclo formativo. El real decreto 1147/2011²⁷, en su artículo 3, indica que “las enseñanzas de formación profesional tienen por objeto conseguir que el alumnado adquiera las *competencias profesionales, personales y sociales*, según el nivel de que se trate”. La programación didáctica del módulo de FOL, podría ser un buen lugar para desarrollar las competencias personales y sociales, a la par que un instrumento vigoroso para contextualizar las competencias profesionales.

Del mismo modo considero interesante explicitar una serie de competencias transversales, propias de la idiosincrasia de la asignatura: Habilidades para trabajar en equipo, responsabilidad, iniciativa, flexibilidad, comunicación oral y escrita. La programación didáctica, siempre es un buen momento para

las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático. Identificar las normas de seguridad y prevención de riesgos laborales, reconociendo los factores de riesgo.

²⁵ Aplicar los protocolos de seguridad laboral y ambiental, higiene y calidad durante todo el proceso productivo, para evitar daños en las personas y en el ambiente. Cumplir con los objetivos de producción, actuando conforme a los principios de responsabilidad y manteniendo unas relaciones profesionales adecuadas con los miembros del equipo de trabajo. Resolver problemas y tomar decisiones individuales siguiendo las normas de procedimiento establecidos, definidos dentro del ámbito de su competencia. Mantener el espíritu de innovación, de mejora de los procesos de producción y de actualización de conocimientos en el ámbito de su trabajo. Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. Detectar y analizar oportunidades de empleo y autoempleo desarrollando una cultura emprendedora y adaptándose a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones. Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural con una actitud crítica y responsable. Participar en las actividades de la empresa con respeto y actitudes de tolerancia. Adaptarse a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones laborales, originados por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos. Participar en el trabajo en equipo respetando la jerarquía definida en la organización.

²⁶ Real Decreto 1631/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Gestión Administrativa y se fijan sus enseñanzas mínimas.
DECRETO 66/2011, de 9 de diciembre, por el que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico en Gestión Administrativa en la Comunidad de Castilla y León.

²⁷ El Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

reflexionar acerca de las competencias básicas: Tratamiento de la información y competencia digital, competencia en comunicación lingüística y competencia social y ciudadana

Quiero hacer especial referencia a la necesidad de trabajar la competencia lingüística. Durante mi experiencia práctica, he observado una elevada falta de destreza en su manejo, por parte de los alumnos. Este hecho, dinamiza dos efectos colaterales perjudiciales en su proceso de aprendizaje: Por un lado, dificulta la comprensión y expresión de los conceptos, reduciendo las posibilidades de mejora en las calificaciones. De otro lado, al constituirse la competencia lingüística, como una competencia instrumental, necesaria para el desarrollo de otras sucesivas, obstaculiza el crecimiento y avance del conjunto de competencias. Del mismo modo, he observado deficiencias en el campo de la lectura, con las mismas derivadas ya expuestas.

Profundizando en éste campo, el profesor Valentín Martínez-Otero²⁸, nos ilustra: *“La competencia lingüística influye considerablemente en los resultados escolares, dado que el componente verbal desempeña una relevante función en el aprendizaje. Tampoco debe obviarse que todo profesor, consciente o inconscientemente, al evaluar tiene muy en cuenta cómo se expresan sus alumnos.*

La competencia lectora es llave de numerosos aprendizajes escolares, y de otra índole, e impulsora de progreso intelectual. Su insuficiencia lentifica la adquisición de contenidos; dificulta la comprensión de casi todas las disciplinas académicas; estrecha el universo mental y, consiguientemente, empuja hacia el fracaso”.

Creo, también, que el carácter transversal del módulo, es el idóneo para sistematizar el desarrollo de la competencia emocional, ya vista en otro apartado, y vinculada al ámbito socio-personal de interacción del alumno.

Los *resultados de aprendizaje*²⁹, que el alumno debe saber y comprender en cada uno de los distintos bloques, junto con los criterios de evaluación de los

²⁸ MARTÍNEZ-OTERO PÉREZ, V., Diversos condicionantes del fracaso escolar en la educación secundaria, Revista Iberoamericana de educación nº 51,2009, página 74.

²⁹ Real Decreto 1631/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Gestión Administrativa y se fijan sus enseñanzas mínimas, en su anexo I, establece los resultados 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. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización. 3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo. 4. Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones. 5. Evalúa los riesgos

mismos, siguen al pie de la letra lo estipulado en la legislación estatal, pudiéndose realizar los mismos comentarios sobre la idoneidad de una mayor adaptación a la realidad del aula, al tercer nivel de concreción del currículo. Dada su conexión con los objetivos, sería más correcto formular éstos últimos con verbos de hacer y saber hacer.

Los contenidos de las unidades temáticas se vinculan a los referentes normativos estipulados por el legislador, para cada bloque temático.

El módulo de Formación y Orientación Laboral tiene una duración total de 99. El bloque de Formación, Legislación y Relaciones Laborales tiene una duración de 49 horas y el bloque de Prevención de Riesgos Laborales una duración de 50 horas.

La distribución de contenidos en unidades temáticas es la siguiente:

- Cinco unidades de bloque de Prevención y riesgos laborales.
- Siete unidades del bloque de Formación, Legislación y Relaciones Laborales
- Tres unidades del bloque de Orientación e inserción laboral.

Comienza por el bloque relativo a la salud laboral y la prevención de riesgos laborales. En el primer trimestre se trabajan 6 unidades, para un total de 40 horas. En el segundo trimestre, se trabajan las unidades relativas a los primeros auxilios y legislación y relaciones laborales; se trata de 7 temas en un total de 32 horas. En el tercer trimestre se abordarán 3 unidades temáticas en 27 horas, relativas a Orientación y búsqueda de empleo y trabajo en equipos y conflictos en la empresa.

La materialización de las explicaciones y de los trabajos en el aula, se realizan acomodándolos a la realidad del ciclo formativo.

La *evaluación* del aprendizaje, se realiza en 3 fases:

- Inicial. para detectar el nivel de partida de los alumnos
- Formativa. A lo largo de todo el proceso. Sirve para ver el progreso del alumno y el modo de orientar los esfuerzos para conseguir una evaluación positiva.
- Sumativa. Se realizan tres evaluaciones, y una recuperación global que permitirá la superación de las evaluaciones no aprobadas.

derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral. 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. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del Técnico en Gestión Administrativa

Con el fin de garantizar el derecho del alumnado a que su rendimiento sea valorado conforme a criterios de plena objetividad, el profesor hará públicos al inicio del curso escolar, a todos los alumnos matriculados, los objetivos y contenidos necesarios para superar el módulo; los instrumentos, procedimientos y criterios de calificación que se aplicarán para la evaluación de los resultados del aprendizaje. Instrumentos de evaluación serán: pruebas escritas y orales, trabajos individuales y trabajos en grupo, también se evaluarán las actitudes utilizando una escala de Likert. En lo referente a los criterios de calificación, las notas de las evaluaciones serán numéricas de 1 a 10 y se llegará a ellas de la siguiente forma:

- *los Conceptos*, con un 60% del peso de la nota, se realizarán dos pruebas objetivas por evaluación que constarán de preguntas relacionadas con contenidos, abiertas, cerradas, tipo test y de supuestos prácticos para ver la capacidad de resolución de problemas por parte del alumno
- *Los procedimientos* supondrán un 30% de la nota e incluirán los cuadernos y trabajos en grupo.
- Las actitudes serán el 10% de la nota final, se medirá a través de una escala tipo Likert.

El alumno deberá obtener al menos un 50% de la nota en las pruebas objetivas y un 50% de la nota en talleres, trabajos y cuaderno, para que se pueda aplicar el 10% de la nota correspondiente a la actitud.

Como propuesta de mejora, al currículo, se propone especificar medidas de refuerzo, derivadas de una evaluación negativa. Si bien es de reconocer el esfuerzo por hacer lo más objetivo posible, el resultado de la evaluación.

La programación y la práctica docente se evalúa, estableciendo fechas para llevarla a cabo y fijando indicadores de logro: nº de alumnos evaluados/nº de alumnos matriculados (%); Análisis de resultados, señalando niveles aceptables de logro y propuestas de mejora. Grado de cumplimiento de las programaciones.

Me parecen acertados los indicadores de logro establecidos para evaluar la práctica docente. Durante las prácticas realizadas, he observado como en las

juntas de evaluación de cada ciclo formativo, se realizan éstas evaluaciones del proceso de enseñanza. Las reuniones de evaluación, dos al trimestre, son elementos de coordinación y donde se plantean temáticas inter-materias y transversales, dando enfoque multidisciplinar a las actividades.

Teniendo presente el perfil del alumnado de los ciclos, el currículo plantea una *metodología* basada en la motivación capaz de potenciar su autoestima. Entiende el aprendizaje como un proceso continuo, dentro de la concepción constructivista y del aprendizaje significativo. Visión integradora: Los contenidos se presentarán con una estructura clara, planteando las interrelaciones entre los contenidos de una misma unidad de trabajo. Buscará la enseñanza individualizada, donde se resolverán todas las dudas que puedan tener los alumnos.

Potenciación de la parte práctica de los conocimientos del módulo, de manera que el alumno compruebe la funcionalidad de los mismos, dando preferencia al entorno socio laboral donde el alumno vive.. Se favorecen las habilidades personales de cada uno de los alumnos. Se busca una vinculación con el mundo laboral. Refuerzo del aprendizaje significativo, realizando ejercicios escritos y prácticos de carácter individual o en dinámicas grupales en el aula, cuyo objetivo será afianzar por desarrollo práctico, los conceptos teóricos de la exposición teórica previa.

Participo de la importancia que tiene el tratamiento de la autoestima, lo he comprobado en primera persona, como elemento motor de la metodología. Nos encontramos con una educación, formación profesional, desprestigiada y donde llegan los alumnos, en la gran mayoría de los casos, por descarte más que por vocación. Donde, en situaciones puntuales, tenemos que sanar primero para poder actuar pedagógicamente, después.

Dentro del apartado de materiales y recursos didácticos, distinguiremos los utilizados por los alumnos de los usados por el profesor. Los alumnos siguen el libro “Formación y orientación laboral”. Editorial Mc Graw Hill, para ciclos de grado medio. Apuntes, redactados por el profesor, que sube al campus virtual. Fichas de casos prácticos, para cada una de las unidades didácticas. Los recursos utilizados por el profesor consisten en el libro de texto de la asignatura

que sigue el centro, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social, artículos de revistas especializadas, fichas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Desde un punto de vista de medios técnicos, se emplea el ordenador, proyector, power point y videos

Considero oportuno, como propuesta de mejora, ampliar la bibliografía a la hora de construir los contenidos de las unidades temáticas. Así, por ejemplo, estimo interesante utilizar “Curso básico de Derecho del Trabajo (para titulaciones no jurídicas)” de Juan Manuel Ramírez Martínez o “Esquemas de Derecho del Trabajo”, trabajo dirigido por Jesús Mercader Urguina, ambos libros editados por Tirant lo Blanch. De igual manera, valoro positivamente trabajar con convenios colectivos, e impresos oficiales, tales como nóminas o contratos, para acercar al mundo real y del trabajo, las distintas enseñanzas.

Como medidas de fomento del uso de las TIC, están establecidas: el Campus virtual donde se suben apuntes y trabajos y los alumnos presentan actividades, la página web del centro para informar de exámenes, libros y eventos, un laboratorio informático, proyector del aula, blog del centro donde se publica y comparte material educativo, trabajo en redes sociales. El ciclo de Sistemas Microinformáticos y Redes, cuenta con pizarra digital e impresora 3D, como apoyo y ayuda en la labor de enseñanza

En el campo del alumnado con necesidades educativas especiales o con algún tipo de discapacidad que lo precisen, teniendo en cuenta los informes de evaluación psicopedagógica, se procede a realizar las adaptaciones metodológicas, así como adaptaciones de los criterios de calificación y los procedimientos de evaluación correspondientes. En todo caso, la evaluación se realiza tomando como referencia los objetivos y los criterios de evaluación del ciclo formativo. Las adaptaciones curriculares deben estar fundamentadas en dos principios: Principio de Normalización y Principio de Individualización.

Pueden realizarse las siguientes adaptaciones:

- Adaptaciones Curriculares de Acceso al Currículo: De Acceso Físico:
Por ejemplo: eliminación de barreras arquitectónicas, adecuada

iluminación y sonoridad, mobiliario adaptado,...De Acceso a la Comunicación: Materiales específicos de enseñanza

- Adaptaciones Curriculares Individualizadas no Significativas: Son todos aquellos ajustes o modificaciones que se efectúan en los diferentes elementos de la propuesta educativa desarrollada para un alumno con el fin de responder a sus necesidades educativas especiales.

El apartado de los alumnos con necesidades especiales, es donde el currículo logra una personalidad propia y un mayor grado de adaptabilidad a las necesidades y realidad del centro y el aula. Durante el desarrollo de las prácticas, he sido testigo de la forma en que se han aplicado tanto el principio de normalización como el de individualización

Las actividades extraescolares y complementarias, son remitidas al Proyecto curricular del centro. Entre las actividades propias del módulo, que he comprobado durante el período de prácticas y donde he participado, se encuentran:

- Charlas con profesionales de cada uno de los ciclos, para su orientación laboral.
- Actividad de INTERCICLOS: Los alumnos de segundo año de cada ciclo formativo, muestran a los alumnos del resto de los ciclos, en qué consiste su proceso de aprendizaje. Realizan primero una presentación explicando su actividad y posteriormente desarrollan ejemplos prácticos y hacen demostraciones de las habilidades adquiridas.
- Taller de empatía: Los alumnos del segundo año del ciclo de Atención a Personas en Situación de Dependencia, como una prueba más de su proyecto educativo, dirigen un taller para lograr una mayor colaboración y empatía entre los alumnos del ciclo de Sistema Microinformático y Redes. A tal efecto desarrollan una serie de actividades y dinámicas, individuales y de grupo.

3.- Introducción al ciclo formativo de Técnico en Gestión Administrativa

La normativa que regula el ciclo formativo de Técnico en Gestión Administrativa a nivel nacional, es la siguiente:

- Real Decreto 1126/2010, de 10 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1631/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el

título de Técnico en Gestión Administrativa y se fijan sus enseñanzas mínimas.

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

Define en el artículo 9 del R.D. 1147/2011, la estructura de los títulos de formación profesional, tomando como base el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, las directrices fijadas por la Unión Europea y otros aspectos de interés social. El artículo 7 concreta el perfil profesional de dichos títulos, que incluirá la competencia general, las competencias profesionales, personales y sociales, las cualificaciones profesionales y, en su caso, las unidades de competencia, cuando se refieran al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales incluidas en los títulos.

La competencia general de este título consiste en realizar actividades de apoyo administrativo en el ámbito laboral, contable, comercial, financiero y fiscal, así como de atención al cliente/usuario, tanto en empresas públicas como privadas, aplicando la normativa vigente y protocolos de calidad, asegurando la satisfacción del cliente y actuando según normas de prevención de riesgos laborales y protección ambiental.³⁰

Esta profesión se desarrolla tanto en grandes como en medianas y pequeñas empresas, en cualquier sector de actividad, y particularmente en el sector servicios, así como en las administraciones públicas, ofreciendo apoyo administrativo en las tareas de administración y gestión de dichas empresas e instituciones y prestando atención a los clientes. Las ocupaciones y puestos de trabajo más relevantes son los siguientes: Auxiliar administrativo, Ayudante de oficina, Auxiliar administrativo de cobros y pagos, Administrativo comercial, Auxiliar administrativo de gestión de personal, Auxiliar administrativo de las administraciones públicas, Recepcionista, Empleado de atención al cliente, Empleado de tesorería, Empleado de medios de pago.

A 31 de diciembre de 2017, los titulados de Técnico de Gestión Administrativa parados ascendían a 89761 personas, un 7.48% menos que el año anterior. El 3.66% de los demandantes estaban buscando su primer empleo. De los

³⁰ *Art. 4 del Real Decreto 1631/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Gestión Administrativa y se fijan sus enseñanzas mínimas*

210172 contratos que se comunicaron al INEM, de éste título, sólo el 4.95% fueron de duración indefinida.³¹ Por sexo, el 84.50% de los parados son mujeres y el 15.50% hombres. Por edades, el número de parados menores de 25 años es del 3.9%, tramo de edad donde más desciende el paro; en sentido contrario, los mayores de 44 años, suponen el 44.38% del total de desempleados y es el único tramo de edad, donde aumenta el número de parados, en 1.05%. Si nos fijamos en el número de contratos, el segmento de mayores de 44 años es el que tiene mayor número con un 31%.

Según estadísticas de 2015-2016, en este ciclo de grado medio, la distribución de alumnos por sexo es de 61.6 de mujeres y 38.4 de hombres³². Estos datos contrastan llamativamente con el de número de parados, expuestos en la página anterior “el 84.50% de los parados son mujeres y el 15.50% hombres”.

Los módulos profesionales de este ciclo formativo son los siguientes:

Primer año	Segundo año
Comunicación empresarial y atención al cliente.	Operaciones administrativas de recursos humanos.
Operaciones administrativas de compra-venta	Tratamiento de la documentación contable.
Empresa y Administración	Empresa en el aula.
Tratamiento informático de la información.	Operaciones auxiliares de gestión de tesorería
Técnica contable.	Formación en centros de trabajo.
Inglés.	
Formación y orientación laboral	

³¹Fuente

http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/titulaciones/2017_13/fp/serviciosalaempresa/ESTUDIO_FP_FI_27.pdf

³² Ministerio de Educación, cultura y Deporte, Estadísticas del alumnado de Formación profesional curso 2015-2016 (Noviembre 2017) <http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/no-universitaria/alumnado/formacion-profesional/Nota-15-16.pdf>

3.1 – El módulo de FOL en el ciclo de grado medio de Técnico de Gestión Administrativa

El módulo de FOL tiene la particularidad de que ha de contextualizarse en función de las características singulares de cada uno de los ciclos formativos donde se imparte. De ahí que todas las competencias, objetivos, contenidos o resultados de aprendizaje deban orientarse en clave del título que acompañan. Del análisis de las competencias profesionales, personales y sociales del módulo de FOL³³ parece que el legislador busca con éste módulo, desarrollar y potenciar aquellas que ayuden en su empleabilidad y adaptabilidad; incidiendo en el trabajo en equipo, y la flexibilidad, así como en la participación.

El módulo contribuye a alcanzar los siguientes objetivos del ciclo formativo:³⁴

- * Identificar las normas de calidad y seguridad y de prevención de riesgos laborales y ambientales, reconociendo los factores de riesgo y parámetros de calidad para aplicar los protocolos correspondientes en el desarrollo del trabajo.
- * Valorar la diversidad de opiniones como fuente de enriquecimiento, reconociendo otras prácticas, ideas o creencias, para resolver problemas y tomar decisiones.
- * Reconocer e identificar posibilidades de mejora profesional, recabando información y adquiriendo conocimientos para la innovación y actualización en el ámbito de su trabajo.
- * Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

³³ Sacadas del Art. 5 del Real Decreto 1631/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Gestión Administrativa y se fijan sus enseñanzas mínimas: + Aplicar los protocolos de seguridad laboral y ambiental, higiene y calidad durante todo el proceso productivo, para evitar daños en las personas y en el ambiente.+ Cumplir con los objetivos de la producción, actuando conforme a los principios de responsabilidad y manteniendo unas relaciones profesionales adecuadas con los miembros del equipo de trabajo.+ Mantener el espíritu de innovación, de mejora de los procesos de producción y de actualización de conocimientos en el ámbito de su trabajo.+ Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.+ Detectar y analizar oportunidades de empleo y autoempleo desarrollando una cultura emprendedora y adaptándose a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones.+ Participar en las actividades de la empresa con respeto y actitudes de tolerancia.+ Adaptarse a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones laborales, originados por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos.+ Participar en el trabajo en equipo respetando la jerarquía definida en la organización.

³⁴ Sacados del Artículo 9 del Real Decreto 1631/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Gestión Administrativa y se fijan sus enseñanzas mínimas:

Los resultados de aprendizaje que el legislador busca, se orientan fundamentalmente a la prevención de riesgos y protección de la salud, no en vano, la superación del módulo conlleva el título de nivel básico de prevención de riesgos laborales, al tener más de 45 horas lectivas.

Las líneas de actuación en el proceso enseñanza-aprendizaje para alcanzar los objetivos del módulo profesional versarán sobre³⁵:

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

En las líneas de actuación del proceso, el legislador da una orientación práctica, identificando y señalando puntos muy concretos tanto para el proceso enseñanza-aprendizaje como sobre qué aspectos funcionales volcarse.

4.-Análisis del currículo oficial vigente en la Comunidad de Castilla y León.

Comenzamos contextualizando y justificando normativamente, el currículum en la comunidad de Castilla y León.

El artículo 73.1 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, atribuye a la Comunidad de Castilla y León la competencia de desarrollo legislativo y

³⁵ *Anexo II DECRETO 66/2011, de 9 de diciembre, por el que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico en Gestión Administrativa en la Comunidad de Castilla y León.*

ejecución de la enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades.

El Decreto 66/2011, de 9 de diciembre, establece el currículo correspondiente al título de Técnico en Gestión Administrativa en la Comunidad de Castilla y León.

En cuanto a identificación del título, como a los aspectos relativos al perfil profesional, la competencia general, competencias profesionales, personales y sociales, la relación de cualificaciones y unidades de competencia, los objetivos generales, entorno profesional y la prospectiva del título en el sector o sectores, quedan identificados en la comunidad, por lo determinado por el Real decreto 1631/2009, de 30 de Octubre, ya visto, y que establece el título del ciclo formativo y las enseñanzas mínimas.

En el análisis al entorno productivo de la región, que se realiza en el Anexo 1 de la Orden, a modo prospectivo, se considera el título como una oportunidad transversal de salida profesional, puesto que encuentra cabida en todos los sectores productivos de la región. El entorno económico y productivo de Castilla y León se fundamenta en pequeñas y medianas empresas y fundamentalmente del sector servicios, pues el, industrial se ha estancado y el agrícola está en reconversión. El crecimiento del sector servicios, supone un apoyo decisivo para la ocupación. El importante yacimiento de empleo que supone las administraciones públicas, se encuentra ralentizado por motivos de la grave crisis económica que ha sufrido el país y la comunidad.

El Decreto 66/2011 que establece el currículo en la región, tiene un articulado no muy extenso, 17 artículos apenas, que en su mayoría vienen a remitir a inspirarse en la normativa estatal al respecto. Es en su anexo dos donde se establece el contenido propio, duración, orientaciones pedagógicas y metodológicas. Solamente es en el módulo profesional de inglés los objetivos son expresados en términos de resultados de aprendizaje.

Respecto al módulo profesional de FOL, establece, orientativamente, para el desarrollo de los contenidos, una metodología activa, participativa y motivadora, ajustada al siguiente protocolo: Exposición de contenidos. Desarrollo de supuestos prácticos por parte del alumnado, con la utilización de

documentación facilitada por el profesor. Evaluación de los resultados del aprendizaje. La metodología propuesta por el legislador, aunque anunciada como activa y participativa, no deja de ser dirigida en vez de facilitadora del aprendizaje, por lo que exploraré y analizaré la posibilidad de utilizar técnicas donde los alumnos sean los verdaderos protagonistas de la educación.

Con el objeto de ser más precisos y enriquecer el estudio del currículo vigente, voy a comparar el mismo con el de otras dos Comunidades. A tal efecto he escogido a las Comunidades de Madrid y la Foral Navarra, dada su presencia permanente en los primeros puestos de los ránquines por resultados en todos los informes Pisa.

4.1.- Comparación con el currículo oficial vigente en otras comunidades: Comunidad de Madrid y de Navarra.

A realizar la comparación nos vamos a centrar fundamentalmente, en el módulo de FOL³⁶. La comunidad de Castilla y León es la única de las analizadas, que contiene un artículo, dedicado expresamente a las adaptaciones curriculares, al objeto de no excluir a los alumnos con necesidades educativas específicas.

En lo referente a horas lectivas: Castilla y León es la comunidad que más hora dedica, un total de 99 horas, destinando 50 horas al bloque de prevención de riesgos laborales y 49 horas a formación, legislación y relaciones laborales. Tanto la comunidad de Madrid como la Foral de Navarra, dedican 90 horas al módulo. Lo cual es una declaración de principios de la importancia que cada comunidad otorga al módulo. La Comunidad de Madrid no da ninguna orientación de cómo distribuir las horas, sin embargo la Comunidad Foral Navarra distribuye 30 horas para prevención de riesgos laborales, 20 horas para “*inserción laboral y resolución de conflictos*” (así se denomina en el decreto) y 40 horas a relaciones laborales y seguridad social.

³⁶ Las fuentes utilizadas, has sido:

DECRETO 66/2011, de 9 de diciembre, por el que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico en Gestión Administrativa en la Comunidad de Castilla y León. DECRETO FORAL 52/2010, de 30 de agosto, por el que se establecen la estructura y el currículo del título de Técnico en Gestión Administrativa en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra. DECRETO 14/2010, de 18 de marzo, por el que se establece para la Comunidad de Madrid el currículo del ciclo formativo de grado medio correspondiente al título de Técnico en Gestión Administrativa.

Por bloques, en lo relativo a Orientación laboral, los contenidos son muy similares. En el bloque de gestión de conflictos, Castilla y León, es la única comunidad, que no trabaja la inteligencia emocional o las habilidades sociales (al menos, no se citan expresamente). Los contenidos en el bloque de prevención de riesgos laborales, no llaman la atención por sus diferencias, sí por la dedicación horaria que otorga Navarra con 30 horas solamente. En lo concerniente a la contratación laboral, se distingue la Comunidad Foral, tanto por el tiempo dedicado, 40 horas, más que el resto, y además por no hacer ninguna mención a la conciliación laboral. También sorprende que en la parte dedicada a la Seguridad Social, haga un apartado expreso para estudiar los sistemas en los países del entorno.

Tanto Castilla y León como Navarra, explicitan orientaciones pedagógicas. Las correspondientes a nuestra comunidad, ya han sido expuestas, y en el caso de la Comunidad Foral, destaca que sugiere desde la secuenciación de contenidos, actividades para la consecución de los resultados de aprendizaje, medios materiales y una llamada a la coordinación entre los profesores de los módulos de Formación y orientación laboral y Operaciones administrativas de recursos humanos *"para evitar duplicaciones innecesarias y no deseables en la impartición de los contenidos"*. Esta posible duplicidad, ha sido observada, durante mi fase práctica en el Centro Didáctico.

Para terminar el apartado, me gustaría destacar(aunque no se corresponde exclusivamente con el módulo, sino con el ciclo formativo) que la Comunidad Foral de Navarra establece una diferenciación de módulos, con el resto de comunidades, al incorporar 2 asignaturas: Inglés básico y Gestión de contenidos de página web, obligatorias en la Comunidad Foral; también desdobra otras dos asignaturas por razones pedagógicas y organizativas en dos bloques formativos secuenciados en los dos cursos académicos: Tratamiento informático de la información y Operaciones auxiliares de gestión de la tesorería. Desde mi punto de vista, apuesta por la modernización del currículo, las nuevas tecnologías de la información y comunicación, explotación de las redes sociales así como la destreza con los idiomas.

SEGUNDA PARTE: Diseño y desarrollo de la programación didáctica del bloque “Derecho Individual del Trabajo”, en el primer año del ciclo de grado medio de Técnico en Gestión Administrativa.

1.- Justificación del bloque temático

El módulo de FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL está encaminado a familiarizar al alumno con el marco legal de condiciones de trabajo y de las relaciones laborales del ámbito profesional de que se trate y a dotarle de los recursos y de la orientación necesaria para la búsqueda de un puesto de trabajo y el autoempleo. La materia de Formación y Orientación Laboral mantiene un doble objetivo que queda reflejado en el mismo nombre elegido para este Módulo Profesional:

- Como FORMACIÓN LABORAL pretende lograr que el alumnado pueda ejercer su actividad, en el futuro, como un profesional consciente de sus posibilidades, de sus derechos y deberes laborales, de las pautas básicas que debe mantener en lo que a protección de su salud y de las personas que con él o ella se relacionen o pueden depender.

- Como ORIENTACIÓN LABORAL busca que se delimite, con conocimiento del entorno laboral y las opciones que están a su alcance en el mismo, un itinerario de inserción que le permita una carrera adaptada a sus metas y competencias.

Nuestra propuesta educativa se va a centrar en el primer objetivo, FORMACIÓN LABORAL, y dentro del mismo en la parte que se refiere al Derecho individual del Trabajo.

Las enseñanzas de formación profesional tienen por objeto³⁷ conseguir que el alumnado adquiera las competencias profesionales, personales y sociales, necesarias para, entre otros objetivos, comprender su legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales. También busca fomentar la igualdad efectiva de oportunidades para todos, con especial

³⁷ Así lo establece el artículo 23 del *Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio*, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

atención a la igualdad entre hombres y mujeres y que no se discrimine a personas con discapacidad.

La justificación normativa, la podemos ver en la Ley Orgánica de Educación 2/2006³⁸, donde, entre los objetivos de la Formación Profesional señala:

- Conocer la legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.
- Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, así como de las personas con discapacidad, para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas.

Continuando con la justificación normativa del bloque temático, tanto el *Real Decreto 1631/2009, de 30 de octubre*, por el que se establece el título de Técnico en Gestión Administrativa y se fijan sus enseñanzas mínimas, como el *DECRETO 66/2011, de 9 de diciembre*, por el que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico en Gestión Administrativa en la Comunidad de Castilla y León, establecen entre las competencias³⁹ profesionales, personales y sociales así como entre los objetivos⁴⁰ generales del título, el reconocer y ser capaz de ejercer, con capacidad crítica y responsable, sus derechos y cumplir con sus obligaciones. También busca fomentar la igualdad efectiva de oportunidades para todos.

La presente propuesta educativa trabaja los objetivos y competencias enunciados, y para ello, centra su programación didáctica en el Derecho individual del Trabajo. Como formación pretendemos lograr que el alumnado identifique claramente cuál es su posición laboral; pudiendo, de éste modo, ejercer su actividad, consciente de sus posibilidades, de sus derechos y deberes laborales.

³⁸ Artículo 40,c) y e), Ley Orgánica 2/2006, 3 de mayo, de Educación.

³⁹ Artículo 5 Real Decreto 1631/2009, de 30 de octubre, Competencias profesionales, personales y sociales: 14. Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. 16. Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y responsable. 18. Adaptarse a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones laborales, originados por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos.

⁴⁰ Artículo 9. Real Decreto 1631/2009, de 30 de octubre Objetivos generales. Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

Hemos preferido estudiar la relación individual de trabajo, sin entrar en la dimensión colectiva de ésta rama del Derecho. Éste hecho conlleva el estudio de aspectos fundamentales como son, entre otros, el concepto de empresario y trabajador, el contrato de trabajo y sus tipos, los derechos y deberes básicos del trabajador, o las vicisitudes de la relación laboral y extinción.

Tanto en el bloque temático escogido, como en el módulo de FOL, se abordan aspectos de gran interés y trascendencia práctica y, sin embargo, encontramos una gran brecha en la actitud hacia el módulo y la atención que se presta, entre los alumnos con experiencia laboral y aquellos que no la tienen. Este hecho, nos debe motivar a la vez que nos ofrece una poderosa palanca, las experiencias y testimonios de los compañeros.

Creo que existen una serie de dificultades a la hora de abordar la docencia tanto del módulo de FOL como del Derecho Individual de Trabajo, en concreto, así lo he constatado durante mi experiencia práctica. *María Rosa Minetti González*⁴¹, hace un catálogo interesante, condesando varios motivos, sobre el que llamamos la atención:

- Cuerpo teórico extenso, al establecerse en distintos bloques temáticos, fraccionados en diversas Unidades didácticas.
- Escasa relación con las enseñanzas de la Educación Secundaria Obligatoria, ello es así, al no existir una materia clara de conexión.
- Falta de motivación, ya que el módulo de FOL, y mucho menos el derecho individual de trabajo, están asociados a una competencia y el alumnado se pregunta en numerosas ocasiones que vínculo tiene el módulo con su ciclo formativo.
- Ideas preconcebidas, el alumnado llega al ciclo teniendo una visión personal y subjetiva sobre el contenido que en muchas ocasiones no coincide con la realidad”.

La actitud hacia el derecho individual del trabajo, por parte del alumnado, todavía es más fría y distante que hacia otros bloque temáticos del módulo de FOL, como la prevención de riesgos laborales o la orientación y búsqueda de empleo. Consideran, los alumnos, que éstos contenidos son más cercanos a su

⁴¹ Minetti González M.R. El módulo de Fol y su inclusión en la F.P. Temas para la educación, nº 7 marzo 2010, página 4,

realidad y más prácticos y funcionales. El motivo por el que elijo el Derecho individual del Trabajo, para realizar la propuesta educativa, es la diferencia existente entre la falta de entusiasmo por los contenidos de la relación individual de trabajo, al considerarlo algo ajeno a su vida, y, paradójicamente, el importante papel que jugará en el futuro de los estudiantes.

El desarrollo de las actividades en el proceso de enseñanza, tiene que estar planificado mediante estrategias metodológicas coherentes con los principios que lo guían y orientan, lógicamente. No existe un método mejor que otro, la "bondad" de los métodos depende de la situación concreta a la que se desee aplicar. Una estrategia metodológica es más adecuada cuanto más se ajusta a las necesidades y maneras de aprender del alumnado.

Los principios que orientan mi propuesta educativa parten del nivel de desarrollo del alumno, para asegurar la construcción de aprendizajes significativos. Contribuir al desarrollo de la capacidad de aprender a aprender, promover la actividad del alumno y colaborar a establecer un clima de aceptación mutua y de cooperación. Para concretar el desarrollo de estos principios en el aula será necesario utilizar una estrategia metodológica que convierta a nuestros alumnos en protagonistas de su propio aprendizaje, permitiendo que se desarrollen de forma íntegra y armoniosa, yendo más allá de la mera adquisición de contenidos conceptuales.

En consonancia con lo expuesto hasta ahora: Trascendencia práctica del contenido, aumentar la motivación hacia el aprendizaje, mejorar la retención de la información, desarrollar un espíritu crítico y mantener una actitud constante de aprendizaje. Elegimos la estrategia metodológica de *Aprendizaje Basado en Problema*, para llevar a cabo la propuesta educativa. Partiendo del conocimiento de unos conceptos teóricos que se consideran esenciales, el alumno será capaz de afrontar el estudio de la asignatura a través de supuestos prácticos conectados con su mundo real, convirtiéndose en protagonista de su proceso de aprendizaje.

El recuerdo de la famosa frase de Benjamín Franklin: "Dime y lo olvido, enséñame y lo recuerdo, involúcrame y lo aprendo", que figura como prólogo a

tantos trabajos sobre educación, terminó por inclinar la balanza, hacia éste método.

2.- Aprendizaje Basado en Problemas

La evolución de la sociedad está moviendo a las personas relacionadas con el mundo de la educación, a considerar si ésta debe centrarse en la mera transferencia de conocimientos, o si por el contrario, debe facilitar una educación más activa y crítica. Si no es más interesante y pragmático formar para que los alumnos aprendan a aprender. Pero, lógicamente, éste aprendizaje, no puede construirse desde la nada, sino desde los conocimientos y experiencias previas. Siguiendo a Francisco Santillán “La construcción del conocimiento se realiza sobre hechos, ideas y creencias que el alumno adquiere con anterioridad, en función de este bagaje y de los conceptos que se presentan a disposición del alumno, este logrará, paulatinamente, construir su conocimiento actual”.⁴²

Desde un punto de vista constructivista, los datos que percibimos con nuestros sentidos y los esquemas cognitivos que utilizamos para explorar esos datos existen en nuestra mente previamente, no cambiamos unos conocimientos por otros, tampoco añadimos unos nuevos a los que ya poseemos, lo que realmente hacemos es transformar el conocimiento. El ABP se apoya en la teoría constructivista del aprendizaje, que nos indica que el conocimiento se construye activamente por el estudiante, el conocimiento al estar en movimiento y en constante cambio se va incorporado mediante instrumentos de estudio y asimilación teórico-práctica, lo que provoca que el alumno se erija en un actor activo, consciente y responsable de su propio aprendizaje⁴³. El Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), es un método que permite a los alumnos adquirir conocimientos y aprender a aplicarlos en problemas de la vida

⁴² Santillán Campo, F. El Aprendizaje Basado en Problemas como propuesta educativa para las disciplinas económicas y sociales apoyadas en el B-Learning , Revista Iberoamericana de Educación,pág.3
[http://campus.usal.es/~ofeees/NUEVAS_METODOLOGIAS/ABP/1460Santillan\[1\].pdf](http://campus.usal.es/~ofeees/NUEVAS_METODOLOGIAS/ABP/1460Santillan[1].pdf)

⁴³ BARREL, J.: Aprendizaje basado en Problemas, un enfoque investigativo Editorial Manantial. Buenos Aires, 1999. Aparece citado por Santillán Campo, F. El Aprendizaje Basado en Problemas como propuesta educativa para las disciplinas económicas y sociales apoyadas en el B-Learning , Revista Iberoamericana de Educación,pág.3

cotidiana, a la vez que adquieren habilidades y rutinas que podrán seguir usando para resolver otros tipos de problemas que se puedan plantear.

El ABP surgió en la Escuela de medicina de la universidad de McMaster en Canadá, en la década de los 60, tratando de instituir un sistema de enseñanza de la medicina que corrigiese algunas de las deficiencias del sistema de asistencia médica⁴⁴ y, concretamente, la observación de que los estudiantes con buenos conocimientos en diversas materias médicas no eran capaces de aplicarlos cuando se enfrentaban a un problema real o simulado. Al ser adoptado por otras instituciones, el método experimentó algunos cambios, de manera que en estos momentos podemos encontrarnos con distintas versiones (la adoptada por la universidad de Maastricht, por ejemplo, es una de las más extendidas, especialmente en Europa).

Tal y como Barrows⁴⁵ indica, las dos variables principales que determinan estos distintos tipos de ABP son:

- *El grado de estructuración del problema.* Es decir, podemos encontrar desde problemas rígidamente estructurados y con alto grado de detalles, hasta problemas abiertos o mal definidos que no presentan datos y en los que queda en manos del estudiante la investigación del problema y, en cierta medida, su definición.
- *El grado de dirección del profesor.* En este aspecto podemos encontrar desde el profesor que controla todo el flujo de información y él mismo se encarga de comentar los problemas en clase, hasta el que se ocupa de orientar los procesos de reflexión y selección de la información que han de ir explorando y descubriendo los propios estudiantes

⁴⁴ Walsh, W.J. (1978). The McMaster programme of medical education, Hamilton, Ontario, Canada: developing problem-solving abilities. Public Health Pap, 70, 69-77. Aparece citado por Carmen Vizcarro y Elvira Juárez, ¿Qué es y cómo funciona el aprendizaje basado en problemas?, La metodología del aprendizaje basado en problemas, Libro Murcia.

⁴⁵ Barrows, H.S. (1986). A Taxonomy of problem-based learning methods. Medical Education, 20,481-486. Aparece citado por Carmen Vizcarro y Elvira Juárez, ¿Qué es y cómo funciona el aprendizaje basado en problemas?, La metodología del aprendizaje basado en problemas, Libro Murcia.

El Aprendizaje Basado en Problemas se ha revelado con éxito como una metodología para el aprendizaje significativo. El aprendizaje significativo es, según el teórico estadounidense David Ausubel⁴⁶, un tipo de aprendizaje donde un estudiante relaciona la información nueva con la que ya posee; reajustando y reconstruyendo ambas informaciones en este proceso. Los descubrimientos de la psicología cognitiva proporcionan una base teórica para el mejoramiento de la instrucción en general y para el aprendizaje basado en problemas en particular. Se considera una realidad que el aprendizaje es un proceso de construcción del nuevo conocimiento sobre la base del conocimiento previo.

Para finalizar ésta primera aproximación al método, comparto la definición, muy exhaustiva, que HmeloSilver da del ABP: *“El aprendizaje basado en problemas es un método educativo en el que los estudiantes aprenden mediante la resolución de problemas con el apoyo de un tutor. En el ABP, el proceso de aprendizaje se centra en un problema complejo que no tiene una respuesta única. Los estudiantes trabajan en grupos cooperativos, identificando lo que necesitan aprender de cara a resolver el problema. Tras una fase de aprendizaje auto dirigido, aplican lo que han aprendido al problema, y reflexionan sobre su aprendizaje y sobre la efectividad de las estrategias empleadas. El profesor actúa para facilitar el proceso de aprendizaje, en lugar de proporcionar el conocimiento”*.⁴⁷

A la hora de escoger ésta estrategia, ha sido importante el hecho de trabajar en grupos reducidos, los estudiantes trabajan de forma cooperativa resolviendo problemas conectados a su mundo real, desarrollando, paralelamente, una serie de habilidades sociales e individuales. Pero lo decisivo para la elección del método, radica en el protagonismo que el alumnado tiene en su aprendizaje, identificando ellos mismos lo que necesitan saber, aplicándolo y reflexionando sobre el proceso y su efectividad.

Confío en la gran variedad de ejemplos y de situaciones cercanas al entorno social de los alumnos, afectados por la materia objeto de estudio, nos ayude a

⁴⁶ Psicólogo y pedagogo norteamericano (1918-2008), defensor del método deductivo y teórico constructivista.

⁴⁷ Hmelo silver, C.E.(2004). Problem-based learning: What and how do the students learn? Educational Psychology Review. Aparece citado por Miguel A. Pérez en La efectividad del ABP, La metodología del aprendizaje basado en problemas, Libro Murcia

estimular el interés por los contenidos de la propuesta educativa. Sin duda alguna, las noticias diarias, tanto en prensa escrita como en medios audiovisuales, tanto a nivel local como nacional o internacional, van a ser de gran ayuda para nuestro objetivo.

2.1.- Características

En primer lugar, conviene aclarar el matiz que distingue a esta metodología de otras que pueden parecer similares, como es el caso del aprendizaje basado en proyectos (project-based learning), proceso de resolución de problemas a partir de los conocimientos y habilidades que los alumnos aprenden previamente. En el aprendizaje basado en problemas, a diferencia de este último, no se trata de aplicar los conocimientos y habilidades ya adquiridas a la resolución de una situación práctica. Implica, más bien, el trabajo conjunto de los estudiantes, organizados en pequeños grupos, hacia la comprensión de un problema con múltiples soluciones posibles.⁴⁸

Esta diferencia fue importante a la hora de elegir la metodología, puesto que la propuesta metodológica está dirigida a alumnos de formación profesional de segundo grado, sin conocimientos previos de derecho del trabajo. El aprendizaje basado en proyectos, es más propio de la educación universitaria. Las características fundamentales del ABP, provienen del modelo desarrollado en McMaster⁴⁹, y son las siguientes:

- *El aprendizaje centrado en el alumno.* Los estudiantes deben tomar la responsabilidad de su propio aprendizaje bajo la guía de un profesor que se convierte en consultor del alumno, identificando los elementos necesarios para tener un mejor entendimiento del problema en el cual se trabaja, y detectando dónde localizar la información necesaria (revistas, libros, internet,).

Considero importante desarrollar la habilidad para encontrar la información jurídica útil, entre tantas páginas web sin fiabilidad o sin conocimientos

⁴⁸ SAVIN-BADEN, M. (2000): Problem-based learning in higher education: Untold stories, Buckingham: SRHE y Open University. Citado por Prieto Navarro, L., Aprendizaje activo en el aula universitaria; el caso del aprendizaje basado en problemas, Miscelánea Comillas, volumen 64,2006, Madrid, págs. 173-196.

⁴⁹ BARROWS H. (1996): "Problem-Based Learning in Medicine and Beyond: A Brief Overview", en WILKERSON L., citado por Morales Bueno, P. y Landa Fitzgerald V., Aprendizaje Basado en Problemas, Theoria, Vol. 13: 2004, págs. 145-156.

actualizados. Debemos generar herramientas de discriminación y criba para obtener de una manera sencilla, lo que necesitamos saber. El exceso de información conduce, en ocasiones, a la desinformación.

- Generación del aprendizaje en *pequeños grupos*. Los grupos de trabajo se conforman por 5 a 8 estudiantes. Al finalizar cada unidad programática los estudiantes cambian, en forma aleatoria, de grupo.

- El docente adquiere el papel de *facilitador*. El rol del docente es plantear preguntas a los estudiantes que les ayude a cuestionarse y encontrar por ellos mismos la mejor ruta de entendimiento y manejo del problema.

- El núcleo de organización y aprendizaje radica en la *generación de problemas*. En el ABP los estudiantes de FOL identifican los problemas que ellos tendrán que aprender. Así, el problema les da una señal para conformar información de muchas disciplinas. La nueva información es asociada también con problemas semejantes de otras organizaciones o empresas. Todo esto facilita que, a futuro, el estudiante recuerde y aplique lo aprendido.

- Los problemas generan *habilidades*. Para el módulo de FOL es necesario la presentación de un problema del mundo real o lo más cercano posible a una situación real, relacionada con aplicaciones del contexto profesional en el que el estudiante se desempeñará en el futuro.

- El aprendizaje auto dirigido genera *nuevo conocimiento*. Se espera que los estudiantes aprendan a partir del conocimiento del mundo real y de la acumulación de experiencia por virtud de su propio estudio e investigación.

El nuevo conocimiento, se construye a partir del conocimiento previo de los alumnos. En el proceso de aprendizaje, los estudiantes deben activar y adaptar la estructura de conocimiento existente, para incluir nuevos conceptos. El aprendizaje llevado a cabo con esta estrategia, así como las habilidades que genera, hace que el mismo sea aplicable a otros problemas /situaciones/realidades en su entorno social y en el contexto profesional.

Proceso de aprendizaje convencional



Proceso de aprendizaje en ABP



Gráfico adaptado del Monográfico - Aprendizaje basado en problemas, Fundación Telefónica, <https://observatorio.profuturo.education/wp-content/uploads/2014/12/Monografico-Aprendizaje-Basado-en-Problemas.pdf>

2.2.- Diseño y organización

El proceso de diseño del programa es complejo, y para facilitar la elaboración, los vamos a dividir en cinco pasos o etapas:

1º.- *Análisis del contexto y de las necesidades.* Con carácter previo a cualquier propuesta educativa, es necesario caracterizar el contexto donde vamos a llevar a cabo el trabajo, así como los destinatarios de la misma. Contextualizar nuestra propuesta significa adaptarnos a la realidad del aula y su entorno. Consideramos un centro concreto, unos alumnos concretos. La concreción nos va a proporcionar recursos para hacer una programación más personal,

adaptándola a las características del alumnado y las características del ciclo formativo donde enmarcaremos los contenidos.

2º.- Concreción de las *bases de partida*. Nos referimos a los fundamentos teóricos y principios que nos vamos a basar. Las bases teóricas nos vienen dadas por el modelo constructivista y la teoría del aprendizaje significativo. Las bases metodológicas se asientan en un aprendizaje activo, centrado en el alumno, un aprendizaje cooperativo en grupos pequeños

Las unidades temáticas deben tener un enfoque práctico, explorando las relaciones individuales de trabajo en el contexto del ciclo formativo donde operamos, los ejemplos y problemas con los cuales trabajaremos, se adaptarán a “su” realidad.

3º.- Preparación de los *elementos formales*: objetivos, contenidos, actividades de enseñanza y sistema de evaluación. Para ello, los adaptaremos al sector profesional que sea la salida laboral natural, de su ciclo formativo.

4º.- Diseño de los *materiales del programa*, materiales de apoyo docente. El docente juega un papel fundamental como facilitador del aprendizaje, guiando a sus alumnos a través de la resolución del problema planteado. Planear estrategias de investigación, tutorías, bibliografía, páginas web.

A la hora de diseñar los materiales y contenidos de cada una de las unidades didácticas del derecho individual de trabajo, tiene que estar muy presente la realidad social más cercana al alumno así como el sector profesional donde se enmarcan sus estudios.

5º.- *Planificación de la evaluación*. En una estrategia de aprendizaje basado en problemas, la evaluación forma parte del mismo proceso⁵⁰. Existen dos maneras, a su vez complementarias, de realizar esta reflexión. La primera de ellas es la autoevaluación. La segunda manera consiste en la evaluación entre iguales, evaluación recíproca o coevaluación. Estas dos visiones, no dejan ser una manifestación de la apuesta que hicimos por el método, al buscar aumentar la motivación y desarrollar un espíritu crítico.

⁵⁰ FONT, A. (2003). Una experiencia de autoevaluación y evaluación negociada en un contexto de aprendizaje basado en problemas (ABP). Revista de Docencia Universitaria, V3 nº 2, 2003 <http://revistas.um.es/redu/article/view/10171>

Para completar la visión, sería necesaria una tercera visión, la del docente. Otro importante instrumento de evaluación es el portafolio. El portafolio ha de recoger, a modo de diario, el trabajo de los componentes del grupo y sus esfuerzos, reflejando la fecha de cada sesión de trabajo. De esta manera contribuimos a desarrollar habilidades de trabajo en común, responsabilidad y potenciamos la competencia de aprender a aprender.

2.3.- Elementos.

Teniendo en cuenta la bibliografía⁵¹, creemos que los siguientes elementos esenciales de un proyecto definen cómo debe ser una secuencia didáctica basada en ABP

- 1º. *Un reto o pregunta que desafía (y estimula)*

Los problemas son, sin duda, un elemento crucial en esta metodología. El corazón de un proyecto -“de qué se trata”, si queremos resumirlo así-. Puede ser algo muy concreto o muy abstracto. Es importante que las tareas cumplan algunas condiciones: Guardar relación con los conocimientos previos de los estudiantes y, al mismo tiempo, comprender una serie de elementos desconocidos que demanden más información. Por otra parte, el problema debe ser interesante y relevante para los estudiantes, de manera que capte su atención. Es aconsejable que la tarea conduzca a que los estudiantes formulen objetivos de aprendizaje. Finalmente, los problemas deben reflejar la complejidad de los problemas de la vida real.

Para nuestra propuesta educativa, es importante conocer si existe experiencia laboral previa, descubrir los conocimientos de los alumnos sobre los contenidos donde vamos a trabajar y su realidad social. Estos elementos nos ayudarán a formular preguntas estimulantes.

- 2º. *Investigación en profundidad*

En ABP, la investigación es un proceso cíclico y reiterativo: los estudiantes se hacen preguntas, buscan y encuentran recursos con información, responden a las preguntas iniciales, se plantean preguntas aún más complejas... El proceso

⁵¹ BIE (Buck Institute for Education) “7 elementos esenciales del Aprendizaje por proyectos”, recogido por Pereira Baz, Miguel A., 31 agosto 2015, Centro Nacional de Desarrollo Curricular en Sistemas No Propietarios CEDEC

se repite una y otra vez hasta llegar a una solución o respuesta final completa y satisfactoria.

Suscitar problemas cercanos a “la realidad” del estudiante ayudará a activar el ánimo de aprender y formularse nuevas preguntas. Asuntos tan próximos a su experiencia como las empresas de trabajo temporal, horas extras, permisos retribuidos contribuirán para interesar e investigar y buscar soluciones a los problemas planteados.

- 3º. *Autenticidad*

En educación, el término “auténtico” hace referencia a la vinculación de lo que se está aprendiendo con el mundo real. Situar el aprendizaje en un contexto real, enfrentando a los alumnos a problemas que las personas encuentran en su vida personal y/o profesional.

Porcentajes altos de contratos temporales, experiencias previas de incumplimientos de la jornada laboral, trabajar como falsos autónomos, extinciones de contratos son situaciones que facilitarán la formulación de problemas cercanos a los alumnos y estimularán la curiosidad por aprender elementos desconocidos de los mismos.

- 4º. *Decisiones de los alumnos*

Dar la palabra (y la decisión) a los estudiantes provoca que estos sientan como propia la propuesta y trabajen y se involucren más en él. El profesor tiene que aportar orientaciones y un cierto grado de control a sus alumnos en aspectos como las preguntas y respuestas que generan, los recursos informativos que utilizan, el reparto de tareas en los equipos de aula o los productos finales que generan.

Creo que una de las bases metodológicas de la estrategia, consiste en un conocimiento esencial del proceso de información, sobre las fuentes documentales. Una de las primeras necesidades de los alumnos consiste en saber la información que existe sobre la tarea, donde se encuentra y como puede acceder a la misma, es decir información sobre la información.

- 5º. *Reflexión*

A lo largo del proyecto, los estudiantes y el docente deben reflexionar acerca de qué están aprendiendo, cómo están aprendiendo y por qué están aprendiendo. La reflexión sobre el aprendizaje puede tener lugar de manera espontánea e informal, como parte de las dinámicas de aula.

Con la metodología propuesta, ABP, no sólo buscamos que el alumno adquiera conocimientos sobre contenidos concretos, en nuestra propuesta sobre derecho individual de trabajo, sino que pretendemos desarrollar, paralelamente, habilidades y competencias en el alumno, como tomar decisiones, dirigir su propio aprendizaje, reflexionar críticamente, alentar el aprendizaje permanente.

- 6º. *Crítica y revisión*

Los estudiantes tienen que aprender cómo hacer evaluación entre iguales para dar y recibir críticas y análisis para que permitan mejorar sus proyectos y los de sus compañeros. Este análisis de los proyectos debe estar guiado por rúbricas, modelos y dinámicas de aula.

Será decisivo saber crear la atmosfera de respeto necesario a la hora de realizar la crítica y revisión. Los alumnos deben manifestar sus opiniones en un clima donde se sientan libres, analizar respetosamente la labor propia y la de sus compañeros. Nos corresponde, como docentes-facilitadores, ayudar a construir sencillas rúbricas⁵², que ayuden a los estudiantes en el proceso de evaluación.

- 7º. *Producto final público*

Hay razones fundamentales para crear un producto final, que puede ser algo concreto y tangible o algo como una presentación pública o la respuesta a un problema planteado: En primer lugar; un producto público acrecienta, al igual que la autenticidad, enormemente la capacidad de motivación al mismo tiempo que refuerza en los alumnos la necesidad de llevar a cabo un trabajo de aprendizaje de gran calidad. En segundo lugar, al crear un producto los alumnos convierten lo que han aprendido en algo concreto y en consecuencia, cuando lo comparten, en algo cuestionable, discutible.

⁵² El contenido referente a las rúbricas, será tratado con amplitud en el apartado 3.8.- Criterios y actividades de evaluación.

Por todo lo visto hasta ahora, debemos considerar que, el aprendizaje basado en la resolución de problemas, como cualquier otra estrategia metodológica, no consiste en la aplicación de una teoría o de un contenido a la práctica, sino consiste, más bien, en organizar todo el conjunto de los procesos de enseñanza y aprendizaje, en que consiste básicamente una programación didáctica.

Entramos, de ésta manera, en el apartado tercero de la propuesta educativa.

3.- Desarrollo de la programación didáctica

Entendemos por programar un proceso de reflexión, planificación y retroalimentación sobre los contenidos del currículo, los objetivos, los medios, los métodos, las estrategias y recursos, que permitan al alumnado alcanzar los objetivos educativos previstos de acuerdo con su capacidad y motivación. En mi opinión, ha de contar con la suficiente flexibilidad para dejar posibilidades a la creatividad y a la reforma de sus elementos, esto es, una actividad siempre dinámica. En la Programación Didáctica se concretan las intenciones educativas expresadas en planificaciones de nivel superior y esta concreción se realiza en función de la concepción de enseñanza y aprendizaje. Supone, además de responder a la pregunta "qué y cuándo enseñar", abordar la cuestión relativa al "cómo enseñar", y al "qué, cómo y cuándo evaluar.

El artículo 91, 1, de la LOE establece que una de las funciones del profesorado es la programación. La finalidad de la misma es organizar, preparar el contenido, fijar el tipo de evaluación que vamos a realizar, considerar el contexto en que se va a aplicar, prever las dinámicas, adoptar una metodología, disciplina, recursos, en última instancia evitar la improvisación.

La programación que vamos a desarrollar en 15 unidades temáticas, se centra en la Relación Individual de Trabajo. De este modo, se estudia la relación de trabajo asalariado, sin entrar en la dimensión colectiva del Derecho del Trabajo. Para ello no sólo acotaremos el objeto de estudio, sino que, después de una rápida visión de las fuentes, abordaremos la relación desde su inicio o constitución, pasando por analizar su contenido mismo, sus diversas vicisitudes, hasta llegar a su finalización. Al tratarse de un módulo donde se abordan contenidos de gran trascendencia práctica, hemos optado por una

metodología eminentemente experiencial, como el Aprendizaje Basado en Problemas, aunque no renunciamos a los contenidos teóricos.

3.1.- Unidades temáticas

De cara a trabajar con la metodología basada en el aprendizaje por problemas, agruparemos las unidades didácticas en cinco bloques para desarrollar los contenidos, temporalización y criterios de evaluación. En cada bloque, la actividad principal es un problema o una serie de problemas, y a su solución deberemos enfocar tanto la ayuda y guía que prestemos, como los esfuerzos de los alumnos. Respecto a las fuentes bibliográficas⁵³ utilizadas y manejadas, han sido tanto manuales, como libros de texto.

Los bloques para desarrollar los contenidos, son:

Bloque 1.- Objeto, fuentes y partes de la relación laboral.

Se corresponden con las unidades didácticas 1, 2,3 y 4.

El primer bloque, sirve para presentar y situar el derecho de Trabajo como un módulo útil y necesario para su desarrollo profesional y personal posterior. Veremos que se entiende por relación laboral en nuestro sistema, diferenciando ésta situación de otras semejantes excluidas expresamente. Esta separación o autonomía, según se quiera ver, tiene transcendencia, pues como dice J. Mercader:⁵⁴ “La determinación de qué es y qué no es “laboral” tiene implicaciones procesales, y las normas que regulan la jurisdicción necesariamente establecen los límites de la materia”.

Estudiaremos cuales son las disposiciones y principios que regulan la relación laboral, señalando las peculiaridades que existen en el Derecho del Trabajo. En

⁵³ Ramírez Martínez, J.M.,” Curso básico de Derecho del Trabajo (para titulaciones no jurídicas), Tirant lo Blanch, 2017, Valencia

- García-Perrote Escartín, I, “Manual de Derecho del Trabajo”. Tirant lo Blanch, 2017, Valencia
- Mercader Uguina, J. R. y otros, “Esquemas de derecho del trabajo. I, Fuentes y relación individual de trabajo”, Tirant lo Blanch, 2016, Valencia
- Serrano Arguello, N. y otros, “Nociones de derecho del trabajo : (manual para titulaciones no jurídicas)”, Tecnos, D.L., 2014, Madrid
- Molero Manglano, C. y otros, “Manual de Derecho del Trabajo”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017

⁵⁴ Mercader Uguina, J. y otros, “Esquemas de derecho del trabajo. I, Fuentes y relación individual de trabajo”, Tirant lo Blanch, 2016, Valencia, página 6.

lo relativo a las fuentes, el profesor Juan M. Ramírez⁵⁵ señala: “En primer lugar, aparece una fuente muy peculiar como son los convenios colectivos. En segundo lugar, la gran variedad de fuentes y su extensión. En tercer lugar, la naturaleza, normalmente imperativa mínima, de las normas laborales”.

Del mismo modo que analizamos las características definitorias de un trabajador, estudiaremos al empresario y las contrataciones y subcontratas, la cesión legal e ilegal de trabajadores, la sucesión de empresas y los aspectos de mayor relevancia laboral relacionados con los grupos de empresas, es decir, los casos en que, todas o alguna de las facultades derivadas de la condición de empresario no son ejercidas respecto del trabajador directamente por quien ha formalizado su contrato sino por un tercero, ya sea conforme a derecho o una situación de mero hecho.

Abordaremos el bloque con un claro componente motivacional. y buscando contextualizarlo, dentro del ciclo formativo de Técnico en Gestión Administrativa.

U.D.	Denominación Unidad Didáctica
1	Derecho del Trabajo.- Objeto. Nacimiento. Funciones. Evolución en España.
2	Fuentes del Derecho de Trabajo. La Constitución. Los Tratados Internacionales. Las Leyes. Los Convenios Colectivos. Principios del derecho laboral.
3	Concepto de trabajador. Presupuestos de laboralidad. Exclusiones y relaciones laborales especiales o con singularidades. La capacidad.
4	El empresario Descentralización productiva. Contratación y subcontratación. Cesión de trabajadores. Las empresas de trabajo temporal. Transmisión de empresas.

Bloque 2.- La contratación laboral: Forma y clasificaciones. Modalidades.

Tiene relación con las unidades didácticas 5,6 y 7.

⁵⁵ Ramírez Martínez, J.M.,” Curso básico de Derecho del Trabajo (para titulaciones no jurídicas), Tirant lo Blanch, 2017, Valencia, pág. 37.

Comenzamos citando al profesor Juan M. Ramírez⁵⁶ hablando del contrato y sus funciones:” Como todo contrato, el de trabajo tiene dos funciones básicas. De un lado, una función reguladora de la relación laboral establecida. De otro lado, una función constitutiva: el contrato de trabajo constituye o crea la relación entre trabajador y empresario”. En el segundo bloque, analizaremos como, al iniciar cualquier relación jurídica, (el contrato de trabajo es una de ellas) las partes que intervienen, deben conocer el marco jurídico en el que van a desenvolverse. Tendremos que fijarnos en la forma, la capacidad de las partes y el contenido del mismo.

La realidad socioeconómica de nuestro país, la crisis y el paro, ha llevado a las empresas a una utilización frecuente de la contratación temporal y al poder político a fomentar la utilización de los mismos como medida de creación de empleo. Constatada ésta realidad y con una tasa de contratos temporales del 26.1%⁵⁷, conviene recordar, y así lo haremos en el aula, que la contratación temporal, en términos generales, es limitada y causal, de modo que sólo es posible, en los supuestos previstos y cuando concurra la causa que legalmente los justifica⁵⁸.

Resaltaremos el hecho que la única diferencia reseñable, entre los contratos temporales y los indefinidos, son las relativas al plazo y a la extinción, no debiendo, por tanto, existir diferencias en cuanto al contenido, como señala, acertadamente, Ana Matorras Díaz-Caneja⁵⁹ Finalizaremos el bloque temático, con una reflexión colectiva sobre las nuevas formas flexibles de trabajo.

U.D.	Denominación Unidad Didáctica
5	La contratación laboral. Concepto, forma y requisitos. Período de prueba. Modalidades de contratación.. El contrato indefinido. Fomento de la contratación indefinida e incentivos a la contratación.

⁵⁶ Ramírez Martínez, J.M.,” Curso básico de Derecho del Trabajo (para titulaciones no jurídicas), Tirant lo Blanch, 2017, Valencia, pág. 152.

⁵⁷ Datos sacados, <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/resumenweb/RUD.pdf>, el día 11 de junio.

⁵⁸ Ramírez Martínez, J.M.,” Curso básico de Derecho del Trabajo (para titulaciones no jurídicas), Tirant lo Blanch, 2017, Valencia, página 190.

⁵⁹ Molero Manglano, C. y otros, “Manual de Derecho del Trabajo”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, página 226.

6	Contratos formativos. Contrato en prácticas. Contrato para la formación. Prácticas no laborales.
7	Contratación temporal estructural. Por obra y servicio determinado. Por circunstancias de la producción. Por interinidad. Primer empleo joven. Nuevas formas flexibles de trabajo: Teletrabajo, trabajo a distancia, TRADE.

Bloque 3.- Derechos y deberes de los trabajadores. La prestación salarial y el recibo de salarios.

Conectado con las unidades didácticas 8, 9 y 10.

El art. 4 ET enumera una serie de derechos, distinguiendo entre derechos “*básicos*”, relacionados en el apartado 1 del artículo, y derechos “*en la relación de trabajo*”, contenidos en el apartado 2 del citado artículo. Nos vamos a centrar en éste segundo bloque de derechos. Asimismo el artículo 5 del E.T. establece los “*deberes básicos*” de los trabajadores. Al ser la relación de trabajo una relación de carácter sinalagmático, las obligaciones y derechos que asumen el trabajador y el empresario se corresponden de tal manera que, a cada derecho del trabajador, corresponde una obligación del empresario y viceversa. Las modulaciones y limitaciones que se producen en los derechos, se justifican por las obligaciones nacidas del contrato de trabajo

Resulta inabarcable un estudio desarrollado de todos los derechos que tiene el trabajador, por lo que en este bloque se ha optado por una exposición panorámica de la materia y una presentación algo más específica de dos derechos en concreto. Por una parte, los derechos a la igualdad y no discriminación, por su carácter transversal y por la especial atención que le ha prestado el legislador. Por otra, al derecho a la intimidad, que presenta especial interés como límite a la potestad de control del empresario.

Uno de los derechos de los trabajadores, y por tanto deber para los empresarios, es la percepción de una remuneración por la prestación de servicios o realización de la obra objeto del contrato.

El salario tiene una importancia capital para los trabajadores, pues en la mayoría de las ocasiones, si no en todas, supone la principal fuente de subsistencia. Así lo consagra la Constitución española en su artículo 35, que reconoce el derecho de los españoles a una “remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

U.D.	Denominación Unidad Didáctica
8	Derechos y deberes de los trabajadores. El poder de dirección del empresario: deber de obediencia. El control del trabajo: el poder disciplinario y los límites en su ejercicio.
9	La prestación salarial. Conceptos, tipos. Formas de pago. Fijación. Modificación. Protección del salario: inembargabilidad, crédito privilegiado, El FOGASA.
10	El recibo del salario. Estructura. Devengos. Deducciones. Cálculo de las bases de cotización. Salario neto.

Bloque 4.- La flexibilidad interna de la empresa. El tiempo de trabajo y descansos.

Enlazan con las unidades didácticas 11, 12 y 13.

El principio de conservación del negocio jurídico adquiere especial relevancia en el contrato de trabajo, permitiendo en él, numerosas modificaciones antes que la extinción. Las últimas reformas del mercado de trabajo⁶⁰, han contribuido a reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en el desarrollo de las relaciones laboral, de ahí la importancia de su estudio, en estos momentos.

Al abordar la noción de “flexibilidad interna”, nos acercamos, a la misma, abordándola desde las funciones que acompañan al derecho del trabajo desde su nacimiento, alejándonos, de este modo, de una visión economicista del tema, puesto que, como ha puesto de manifiesto la doctrina jurídica, la

⁶⁰ Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

“flexibilidad interna” es un concepto nacido en el ámbito de la economía aplicada.⁶¹

Hablaremos del tiempo de trabajo; es innegable la importancia de la materia situándonos en una dimensión puramente individual. De hecho, hay autores⁶² que otorgan un papel central al contrato de trabajo, afirmando *que el contrato de trabajo es un contrato de cambio de salario por tiempo de trabajo, en el que el trabajador es deudor de actividad, no de resultados concretos*. Daremos luz al protagonismo que ocupa, el tiempo de trabajo, tanto para determinación de las retribuciones, como a la hora de preservar la salud y la seguridad de los trabajadores, también de la vertiente que supone asegurar tiempo libre suficiente para la atención de las responsabilidades familiares y para el desarrollo de actividades extraprofesionales (deportivas, culturales, formativas,...).

Al tratar el tema del tiempo de descanso y de las vacaciones, lo haremos desde la perspectiva de la jurisprudencia⁶³, según la cual con este derecho de desvinculación temporal del trabajo, se persigue garantizar al trabajador, no tanto o no sólo la posibilidad de recuperarse física y psíquicamente del desgaste experimentado como consecuencia del trabajo realizado durante el transcurso del año, cuanto el goce de un período de tiempo de libre disposición suficientemente prolongado, de manera que pueda atender sus necesidades particulares de ocio, de reencuentro con la familia.

U.D.	Denominación Unidad Didáctica
11	La prestación laboral. Determinación de la clasificación: la clasificación profesional. Movilidad funcional. Movilidad geográfica. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
12	La suspensión del contrato y sus causas. Excedencias: tipos. Licencias retribuidas.

⁶¹ Ruesga Benito, S. director, Valdés Dal Ré, F. y otros, Instrumentos de flexibilidad interna en la negociación colectiva, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid 2012, págs. 30-32.

⁶² Molero Manglano, C. y otros, “Manual de Derecho del Trabajo”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, página 339.

⁶³ SsTS 25 de febrero de 2003; y 25 de mayo de 2011; y STJUE 20 de enero de 2009, Asuntos acumulados Gerhard Schultz-Hoff y Stringer).

13	Tiempo de trabajo y descansos. La jornada de trabajo. Calendario laboral. Horarios. Jornadas especiales. Horas extras. Descansos y vacaciones.
----	--

Bloque 5.- La extinción del contrato de trabajo.

Vinculado a las unidades didácticas 14 y 15.

La relación jurídica que supone el contrato de trabajo tiene un inicio y un final. Como recuerda la STC 8/2015, “el derecho al trabajo (artículo 35.1 CE) no se agota en la libertad de trabajar, sino que en su vertiente individual, se concreta, entre otras cosas, “en el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, en el derecho a no ser despedido sin justa causa” (STC 192/2003, de 27 de octubre, FJ 4; y también STC22/1981, de 2 de julio, FJ 8)”.⁶⁴

La extinción del contrato de trabajo es una materia, intervenida fuertemente por el Estado, y donde rige, ante todo, el principio de conservación del contrato y de causalidad. Se precisa una justa causa, legalmente establecida, para que proceda la extinción. Las reformas efectuadas en nuestra legislación, motivadas por la necesidad imperiosa de flexibilizar el sistema, mantienen la esencia o el principio básico de conservación del contrato o de la causalidad en el despido; la mayor flexibilidad no altera los pilares y el despido sin causa no es ajustado a derecho y no cabe en nuestro sistema. Así lo manifiesta José Manuel Sánchez-Cervera Valdés⁶⁵: “La ausencia de causa, su insuficiencia o falta de entidad afecta directamente a la viabilidad del despido y conllevará su improcedencia como regla general”.

La extinción del contrato de trabajo tiene, aparte de los aspectos jurídicos, una profunda trascendencia humana tanto en el plano individual como en el colectivo. En la extinción del contrato de trabajo entran en colisión los intereses de los trabajadores y empresarios. El paro nos afecta a todos y nos perjudica

⁶⁴ Las sentencias son citadas por García-Perrote Escartín, I, “Manual de Derecho del Trabajo”. Tirant lo Blanch, 2017, Valencia, página 164

⁶⁵ Molero Manglano, C. y otros, “Manual de Derecho del Trabajo”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, página 706

como integrantes de un mismo país. Aprovecharemos para reflexionar y enfocar la extinción del contrato de trabajo con una visión nueva.

U.D.	Denominación Unidad Didáctica
14	Extinción del contrato de trabajo. Concepto y cuadro general de las causas de extinción. Extinción por voluntad de la empresa: despido. Despido disciplinario del trabajador. Despido por causas objetivas. Despidos colectivos.
15	Extinción del contrato de trabajo por voluntad conjunta de las partes. Extinción por desaparición, jubilación o incapacidad del trabajador. Extinción del contrato por desaparición, jubilación o incapacidad del empresario. Extinción por decisión unilateral del trabajador.

En cada bloque se repasarán los aprendizajes de los bloques anteriores, afianzando e interrelacionando los conceptos, para lograr una mayor consolidación de los contenidos, por vía de la repetición.

3.2.- Objetivos

Al hablar de objetivos nos estamos refiriendo a los logros que el alumnado debe alcanzar al finalizar el proceso educativo, como resultado de las experiencias de enseñanza-aprendizaje, realizadas intencionadamente y planificadas a tal fin. Definen las capacidades concretas que hay que lograr adaptadas a las características del contexto y del alumnado al que se dirige. A lo largo de todo el proceso educativo van de lo general a lo particular y se pasa de grandes intenciones a metas didácticas. En el caso concreto de nuestra propuesta, partimos de los objetivos que fija el Real Decreto que establece el título en Gestión Administrativa, para detenernos en los que corresponde lograr al módulo de Formación y Orientación Laboral. En último lugar, los objetivos del módulo, los contextualizaremos en el Derecho individual del Trabajo.

De los objetivos generales para el presente Ciclo Formativo⁶⁶, corresponde alcanzar al módulo de Formación y Orientación Laboral los siguientes:

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

Señalados los objetivos, hay dos, que inciden fundamentalmente en el bloque temático que voy a desarrollar.

- Valorar la diversidad de opiniones como fuente de enriquecimiento, reconociendo otras prácticas, ideas o creencias, para resolver problemas y tomar decisiones.
- Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático

Como *objetivo general* pretendemos dotar al estudiante de una visión panorámica del conjunto de normas que regulan las relaciones del derecho individual del trabajo, en armonía con el resto de contenidos del módulo de FOL y con los demás módulos del ciclo formativo, así como su aplicación en su vida profesional.

Objetivos específicos de la propuesta educativa, serán:

- Comprender el surgimiento y alcance del Derecho del Trabajo.
- Identificar los principios que orientan el derecho laboral

⁶⁶ Reconocidos en el artículo 9 del Real Decreto 1631/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Gestión Administrativa y se fijan sus enseñanzas mínimas.

- Describir los conceptos básicos de Derecho del Trabajo
- Conocer y comprender las normas que regulan las relaciones laborales individuales y relacionarlas con la realidad social y económica.
- Ser capaz de reconocer los diferentes tipos de contratación laboral.
- Identificar la relevancia y diferencias de la suspensión, rescisión y terminación de las relaciones individuales de trabajo.
- Elaborar trabajo en grupo, cooperando en las diferentes fases del mismo, de acuerdo a las directrices de la materia.
- Seleccionar las fuentes y realizar la búsqueda de información en textos actualizados en soporte digital.
- Efectuar en la práctica el cálculo de una nómina.
- Realizar el cómputo de un finiquito.

Los objetivos de la programación buscan, en primer lugar, una aproximación teórica a los conceptos básicos y una comprensión de su funcionalidad y su relación con la realidad social y práctica. Pretendemos, en segundo lugar, dotar de herramientas para la búsqueda de información relevante y proporcionar criterio para saber filtrar y categorizar las mismas. Todo lo anterior, es relevante cuando se pone en relación con la práctica, de ésta manera buscamos la realización de supuestos y ejercicios auténticos, relacionados con su medio social y enfocados al ciclo formativo que cursan.

3.3.-Competencias

La UNESCO⁶⁷ (1996) estableció los principios precursores de la aplicación de la enseñanza basada en competencias al identificar los pilares básicos de una educación permanente para el Siglo XXI, consistentes en “aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir”. Asimismo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), desde la puesta en marcha del programa PISA (Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes), plantea que el éxito en la vida de un estudiante depende de la adquisición de un rango amplio de competencias.

⁶⁷ Delors, J. y otros, “La educación encierra un tesoro”, Santillana, Ediciones UNESCO, París, 1996

DeSeCo⁶⁸ (Definición y Selección de Competencias. 2003) define competencia como “la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada”. La competencia registra una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones, y otros componentes sociales y de comportamiento. Se contemplan, pues, como conocimiento en la práctica, es decir, un conocimiento adquirido a través de la participación activa en prácticas sociales, se conceptualizan como “un saber hacer”.

Adelantándonos a próximos apartados, y en plena transición de una educación por objetivos a una educación por competencias, otra de las características que definen y delimitan ambos campos es la evaluación. La evaluación por competencias tiene en cuenta saberes conceptuales, procedimentales, actitudinales. La práctica de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores en un determinado entorno: escolar, familiar, social, cultural. Las competencias se activan y se generalizan cuándo se utilizan en un determinado contexto, por ello, las actividades de enseñanza y aprendizaje, planificadas en las programaciones didácticas, para que sean reales y significativas han de estar relacionadas con contextos: Personales, del centro educativo, sociales, situaciones propias del ámbito laboral del ciclo formativo. Las competencias que buscamos pretenden que los estudiantes integren sus aprendizajes, los pongan en relación con distintos tipos de contenidos y los utilicen de manera efectiva cuando les resulten necesarios en diferentes situaciones y contextos.

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación modificada por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, pone el énfasis en un modelo de currículo basado en competencias y añade un nuevo artículo, 6 bis que en su apartado 1.e, establece que corresponde al Gobierno el diseño del currículo básico, en relación con los objetivos, competencias, contenidos, criterios de evaluación, estándares y resultados de aprendizaje evaluables, con el fin de asegurar una formación común y el carácter oficial y la validez en todo el territorio nacional de las titulaciones a que se refiere esta Ley Orgánica.

⁶⁸Rychen D.S. y Salganik L.H, “Las competencias clave para el bienestar personal, económico y social”. OCDE, 2003, traducido al castellano en 2006.

Los objetivos de aprendizaje, en las programaciones didácticas, se formulan en términos de capacidades y la competencia es el resultado de verificar el nivel de logro alcanzado en el uso de la capacidad en el momento concreto en el que se realiza la evaluación. La descripción de las habilidades que integra cada competencia contribuye a definir su utilización como referente en la evaluación.

Conforme al artículo 4 del Real Decreto 1631/2009, de 30 de octubre, la competencia general del título de Técnico en Gestión Administrativa consiste en *realizar actividades de apoyo administrativo en el ámbito laboral, contable, comercial, financiero y fiscal, así como de atención al cliente/usuario, tanto en empresas públicas como privadas, aplicando la normativa vigente y protocolos de calidad, asegurando la satisfacción del cliente y actuando según normas de prevención de riesgos laborales y protección ambiental.*

Desde la perspectiva de nuestra propuesta, significa que formamos un profesional para prestar apoyo administrativo en el área de gestión laboral de la empresa ajustándose a la normativa vigente y bajo la supervisión del responsable superior del departamento. Esta competencia general se desglosa en una serie de competencias profesionales, personales y sociales que se encuentran relacionadas en el artículo 5 del mencionado Real Decreto. Las *competencias profesionales, personales y sociales* que desarrollamos con la presente propuesta educativa son las siguientes:

- Comprender la importancia de materia y su relación con los otros módulos del mismo ciclo formativo.
- Detectar aquellos aspectos de la realidad que están conectados con el Derecho individual del Trabajo.
- Obtener conocimientos teóricos y prácticos sobre el funcionamiento de la vertiente individual de las relaciones de trabajo.
- Desarrollar diferentes capacidades del alumno (entre otras, de relación, análisis, comprensión, sistematización).
- Adquirir habilidades relativas a la localización de materiales directamente relacionados con la materia objeto de estudio.
- Resolver cuestiones prácticas sobre diferentes aspectos del Derecho individual del Trabajo.

- Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales.
- Participar en las actividades de la empresa con respeto y actitudes de tolerancia.
- Adaptarse a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones laborales, originados por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos.

Hablar de competencias es hablar, por tanto, de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes y otros componentes sociales y de comportamiento, como pueden ser el saber, el saber hacer y el saber ser. Una de las características que definen la naturaleza de la competencia es que está “anclada a la situación”. En palabras de Jonnaert⁶⁹, *no se trata de enseñar contenidos desconectados de la “situación”(contexto), sino de definir situaciones en las cuales los alumnos puedan construir, modificar o refutar conocimientos y competencias utilizando contenidos propios de la disciplina.*

Las *competencias genéricas* elegidas para desarrollar la propuesta educativa son mayoritariamente instrumentales: Bien de carácter cognitivo (obtención de conocimientos) o bien de naturaleza metodológico (Adquirir habilidades relativas a la localización de materiales). También hemos optado, por competencias de índole interpersonal, tanto de naturaleza individual (Capacidad de trabajar de manera autónoma y eficientemente) como social (Trabajar en equipo), y, por último, finalizamos el listado con una competencia de carácter sistémica, más concretamente relacionada con la capacidad emprendedora (Capacidad de adaptación a nuevas situaciones).

La apuesta por la competencia de *carácter instrumental*, viene motivado por el hecho de tratarse de una programación para un ciclo formativo de grado medio. Tienen una función de ayuda y apoyo y busca capacitar a los alumnos para aplicar estrategias de aprendizaje autónomo que les permitan la toma de

⁶⁹ Jonnaert, P., La competencia como organizadora de los programas de formación: hacia un desempeño competente, Observatorio de Reformas Educativas (ORÉ). Universidad de Quebec en Montreal (UQAM), revista Profesorado 2008, páginas 14 y ss. <https://www.ugr.es/~recfpro/rev123ART3.pdf>

decisiones. Se trata de adquirir el conocimiento para que puede ser útil, integrar aprendizajes de todo tipo y siempre orientados a la aplicación de los saberes conseguidos. No tiene por qué ser un contenido nuevo, sino lograr que los conocimientos se apliquen de una manera eficaz. Pasar de la enseñanza para el “saber” al “saber para actuar”. Manejar las tecnologías de la información y la comunicación como herramienta para el acceso a la formación y su transformación en conocimiento y aprendizaje. También es muy útil para emplear el pensamiento lógico, crítico y creativo para analizar los hechos y las informaciones.

Las competencias de *carácter interpersonal* suponen asumir la tarea y responsabilizarse de la misma, ser capaz de acordar objetivos y planes, escuchar y respetar opiniones de otras personas/compañeros diferentes a las propias, reflexionar críticamente sobre mi comportamiento o el de los compañeros, manejar los conflictos que surjan dentro y con motivo de los grupos.

Con las competencias de *carácter sistémico* buscamos habilidades para adaptarse a los cambios con una visión positiva de las posibilidades que ofrecen, de las propias capacidades para poder elegir así como asumir responsabilidades.

Como *competencias específicas*, buscamos fundamentalmente las relacionadas con los objetivos de comprensión y de aplicación (Vinculadas con la identificación, capacidad para exponer, demostrar conocimientos, redactar con fluidez, uso de herramientas informáticas, conocer y comprender el marco jurídico del derecho individual del trabajo). En coherencia con la estrategia educativa seleccionada, trabajaremos las competencias relacionadas con objetivos memorización, pero su uso no será prioritario.

Al realizar nuestra propuesta en un ciclo formativo de grado medio, y en un módulo que se desarrolla en el primer año del mismo, el trabajo de competencias relacionadas con objetivos de síntesis y de evaluación (Planificación, elaboración, investigación, asesoramiento o reflexión), será sucinto.

Como *competencia de carácter general* al finalizar el curso, el estudiante será capaz de reconocer los elementos básicos conceptuales del derecho del trabajo, así como su vertiente práctica, poner el conocimiento en acción, pasar del “saber” al “saber hacer”.

Existen una serie de *competencias transversales*, que serán desarrolladas, como resultado del proceso, a lo largo de la propuesta educativa:

- Desarrollar la comunicación oral y escrita en la lengua propia.
- Habilidades básicas de manejo del ordenador.
- Habilidades de gestión de la información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas).
- Resolución de problemas.
- Capacidad crítica y autocrítica.
- Desarrollar competencias comunicativas que le permitan realizar su trabajo en equipo.
- Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica.
- Habilidad para trabajar de forma autónoma

3.4.- Organización y distribución de los objetivos, contenidos y criterios de evaluación en el bloque temático

BLOQUE PRIMERO.- Objeto, fuentes y partes de la relación laboral

Comenzamos la programación determinando la autonomía del derecho del trabajo, identificaremos lo qué es y lo qué no es “laboral”. Enunciaremos las fuentes y la relevancia de cada una de ellas, destacando los principios del derecho del trabajo, como principios interpretativos que guían su aplicación. Haremos especial hincapié en el Convenio Colectivo como fuente característica.

Explicaremos las notas diferenciales para adquirir el carácter de trabajador. Veremos la figura del empresario y estudiaremos las diversas formas de agrupaciones de empresas, cesiones de trabajadores, contratas y subcontratas y sus consecuencias. Acabaremos haciendo referencia a las Empresas de Trabajo Temporal, dada la relevancia que tienen, en el empleo joven

<i>BLOQUE1 .- Objeto, fuentes y partes de la relación laboral</i>

UNIDAD DIDACTICA 1.- Derecho del Trabajo
UNIDAD DIDACTICA 2.- Fuentes del Derecho de Trabajo.
UNIDAD DIDACTICA 3.- Concepto de trabajador.
UNIDAD DIDACTICA 4.- El empresario.

Los *objetivos, contenidos y criterios de evaluación* que desarrollaremos en cada una de las unidades son los siguientes:

Objetivos

- Comprender la funcionalidad del derecho del trabajo
- Distinguir las fuentes del derecho laboral y precisar su jerarquía
- Comprender las normas que regulan las relaciones laborales individuales y relacionarlas con la realidad social de su entorno de trabajo
- Identificar las notas características para ser considerado trabajador.
- Indicar las notas características de la empresa principal, la contrata y la subcontrata.
- Comprender las funciones y alcance de las Empresas de Trabajo Temporal

Los contenidos del bloque, los agruparemos en tres apartados:

Contenidos conceptuales

- Objeto y funciones del derecho del trabajo
- Fundamentos constitucionales e institucionales.
- Nacimiento y evolución
- Las fuentes del derecho del trabajo en España.
- La Constitución.
- Los Tratados Internacionales. La Unión Europea y La Organización Internacional del Trabajo.
- Las Leyes y Reglamentos.
- Los Convenios Colectivos.
- Principios Generales de Derecho del Trabajo
- Presupuestos de laboralidad.

- Relaciones laborales excluidas y especiales.
- Concepto de empresario.
- Descentralización productiva: Contratación y subcontratación.
- Cesión de trabajadores.
- Transmisión de empresas.
- Las Empresas de Trabajo Temporal.

Contenidos procedimentales

- Mapa conceptual de la evolución histórica del derecho del trabajo.
- Esquema de las actividades reguladas por el derecho del trabajo.
- Lectura de artículos de la constitución, relacionados con el ámbito laboral.
- Realizar una pirámide normativa.
- Lectura resumida y análisis de sentencias, sobre las notas características de un trabajador
- Búsqueda de noticias en la prensa relacionadas con la contratación y la subcontratación.
- Buscar información en la red, sobre las empresas de trabajo temporal.
- Resolver las preguntas de investigación que se plantean sobre el bloque temático.

Contenidos actitudinales

- Valorar la importancia del derecho del trabajo.
- Interés por los temas sociales.
- Aceptar la importancia de regular las condiciones laborales.
- Participar activamente y con espíritu constructivo en los debates del grupo y de clase.
- Ser crítico con las prácticas laborales discriminatorias por razón de edad, raza o sexo.
- Predisposición a una visión crítica y analítica de la realidad socio económica.
- Interés por conocer las funciones de las ETT.

Criterios de evaluación

Los Criterios de evaluación: son el referente específico para evaluar el aprendizaje del alumnado. Describen aquello que se quiere valorar y que los alumnos deben lograr, tanto en conocimientos como en competencias. Se habrán conseguido los objetivos programados si, tras el estudio de los distintos contenidos de la unidad, los alumnos son capaces de:

OBJETIVOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
Comprender la funcionalidad del derecho del trabajo	Describir las funciones del Derecho del trabajo.
	Enmarcar el objeto del derecho del trabajo.
Distinguir las fuentes del derecho laboral y precisar su jerarquía	Reconocer las distintas fuentes del Derecho del Trabajo
	Establecer la jerarquía entre las distintas fuentes.
Comprender las normas que regulan las relaciones laborales individuales y relacionarlas con la realidad social de su entorno de trabajo	Conocer el convenio colectivo de aplicación.
Identificar las notas características para ser considerado trabajador.	Distinguir las relaciones laborales de las que no lo son..
Indicar las notas características de la empresa principal, la contrata y la subcontrata.	Diferenciar entre empresa principal, contrata y subcontrata.
	Identificar los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores
Comprender las funciones y alcance de las Empresas de Trabajo Temporal	Conocer los derechos que le asisten como trabajador de una ETT.
	Distinguir las agencias públicas de colocación de una ETT.

BLOQUE SEGUNDO.- La contratación laboral: Forma y clasificaciones. Tipología.

Comenzaremos repasando los requisitos del contrato: Consentimiento, objeto y causa. Analizaremos la forma, contenido, la capacidad y período de prueba. Por su importancia práctica, remarcaremos que durante el periodo de prueba, el trabajador tiene los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que el resto de compañeros de la plantilla salvo los derivados de la resolución de la relación laboral, que puede producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso (art. 14.2 E.T.).

El principio general de nuestro ordenamiento jurídico es que la contratación laboral tiene que ser indefinida, salvo que exista una causa legalmente prevista que permita la contratación temporal. Los supuestos de contratación temporal son, tasados. “La única diferencia reseñable, entre los contratos temporales y los indefinidos, son las relativas al plazo y a la extinción. No existen diferencias, en cambio, en lo que se refiere al contenido”, así lo recuerda Ana Matorras⁷⁰

Daremos una visión general de las distintas modalidades contractuales, centrándonos posteriormente, en los contratos formativos, por ser los más utilizados con los alumnos de ciclos formativos. En éste punto, identificaremos las diferencias existentes en los contratos formativos de carácter laboral y las prácticas no laborales en empresas⁷¹, y la Formación en Centros de Trabajo del segundo año de cada ciclo formativo, en nuestro caso concreto de Técnico en Gestión administrativa.

Finalizaremos el bloque temático, con una reflexión colectiva, en el aula, sobre las nuevas formas flexibles de trabajo.

Bloque 2.- La contratación laboral: Forma y clasificaciones. Tipología.

⁷⁰Molero Manglano, C. y otros, “Manual de Derecho del Trabajo”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, página 706

⁷¹ Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas

Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios

REAL DECRETO 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

UNIDAD DIDACTICA 5.- El contrato de trabajo..
UNIDAD DIDACTICA 6.- Contratos formativos
UNIDAD DIDACTICA 7.- Contratos temporales estructurales.

Los *Contenidos, Objetivos y Criterios de Evaluación* que desarrollaremos, serán los siguientes:

Objetivos

- Conocer las características básicas y constitutivas del contrato de trabajo.
- Comprender el significado del período de prueba.
- Identificar las distintas modalidades del contrato de trabajo
- Reconocer las disposiciones comunes a la contratación temporal.
- Identificar y diferenciar los contratos formativos
- Conocer el contrato a tiempo parcial
- Explicar las formas flexibles de organización del trabajo.

Los contenidos del bloque, los agrupamos en tres apartados

Contenidos conceptuales

- Forma del contrato.
- La capacidad. Edad, nacionalidad.
- Período de prueba.
- Tipología contractual.
- El contrato indefinido.
- Contrato indefinido de apoyo a emprendedores.
- Contrato a tiempo parcial
- Contrato de jubilación parcial y de relevo.
- Contrato fijo discontinuo.
- Contratos formativos: Contratos para la formación. Contrato en prácticas. .
- Prácticas no laborales.
- Contrato por obra y servicio
- Eventual por circunstancias de la producción.

- Interinidad.
- Primer empleo joven.
- Encadenamiento de contratos temporales.
- Nuevas formas flexibles de trabajo: TRADE, Trabajo a distancia, Teletrabajo

Contenidos procedimentales

- Analizar los elementos esenciales del contrato de trabajo
- Resolución de supuestos prácticos, de su entorno laboral, sobre elementos constitutivos del contrato de trabajo.
- Elaborar esquemas con las distintas modalidades contractuales.
- Rellenar distintos modelos de contratos.
- Seleccionar los modelos de contrato apropiados, para los supuestos planteados.
- Elaborar un mapa de contraste de los requisitos, entre los modelos de contratos formativos.
- Buscar noticias relacionadas con la contratación temporal.
- Resolver las preguntas de investigación planteadas en el bloque temático.
- Simular un entorno de teletrabajo para el contexto de técnico de gestión administrativa.

Contenidos actitudinales

- Interés por las condiciones de los contratos laborales.
- Apreciar la importancia de la forma en el contrato y de la capacidad para contratar..
- Valorar las distintas modalidades de contratación existentes.
- Ser crítico con las discriminaciones, a la hora de contratar, por razón de edad, raza, sexo o religión.
- Presunción a favor del carácter indefinido de la relación laboral.
- Esforzarse por conocer el contrato más habitual de trabajo, en su sector de actividad.
- Adquirir el hábito de buscar el índice de desempleo de su sector.
- Participar activamente en clase y con el grupo.

- Predisposición para el análisis crítico de las nuevas formas flexibles de trabajo.
- Adquirir el hábito de buscar fuentes de información legal.

Criterios de evaluación

Los criterios de evaluación del grado de adquisición de las competencias clave y del logro de los objetivos de área o módulo, son los referentes de evaluación que definen lo que se quiere valorar y lo que el alumnado debe lograr, tanto en términos de saber, como de saber hacer, saber actuar y saber aplicar. Se habrán conseguido los objetivos programados si, tras el estudio de los distintos contenidos de la unidad, los alumnos son capaces de:

OBJETIVOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
Conocer las características básicas y constitutivas del contrato de trabajo.	Reconocer e interpretar los elementos básicos de un contrato de trabajo
	Resolver supuestos prácticos, de su entorno real, relativos a la forma y la capacidad de los contratantes.
Comprender en qué consiste el período de prueba.	Determinar duración y efectos del período de prueba.
Identificar las distintas modalidades del contrato de trabajo	Clasificar las principales modalidades de contratación.
	Distinguir los contratos indefinidos de los contratos de duración determinada.
Reconocer las disposiciones comunes a la contratación temporal	Describir la causalidad y los requisitos formales.
	Explicar los derechos de los trabajadores, las causas de la finalización, la forma de la denuncia del contrato y la indemnización que corresponde.
Identificar y diferenciar los contratos formativos	Saber diferenciar y los requisitos de cada uno de los contratos formativos.

	Rellenar los modelos de contratos formativos.
Conocer los contratos a tiempo parcial	Explicar requisitos y características de los contratos a tiempo parcial.
Explicar las formas flexibles de organización del trabajo.	Conocer la existencia y las notas definitorias de las nuevas formas flexibles de trabajo

BLOQUE TERCERO.- Derechos y deberes de los trabajadores. La prestación salarial y el recibo de salarios.

Creemos necesario comenzar, el bloque, con una visión de los derechos de los trabajadores, especialmente los referidos “a la igualdad y no discriminación”, por el carácter transversal que su estudio aporta., y el derecho a la intimidad. Trabajaremos medidas de protección frente al acoso, que lo extenderemos al ámbito escolar. Como toda relación contractual, los derechos conllevan deberes, lo que nos acerca a los “poderes” del empresario.

Continuaremos desarrollando la parte de derechos laborales que se derivan del contrato de trabajo, centrándonos en la retribución de la prestación del trabajo. El salario es la obligación del empresario de realizar el pago pactado al trabajador en retribución de la actividad llevada a cabo por éste. Prestaremos especial atención a las garantías y la protección del salario, siendo, como es en la mayoría de los casos, la principal fuente de subsistencia del trabajador.

Por la transcendencia práctica que tiene, nos fijaremos en el Salario Mínimo Interprofesional. Señalaremos las diferencias entre las percepciones salariales y las extra salariales y como se determina el salario.

<i>Bloque 3.- Derechos y deberes de los trabajadores. La prestación salarial y el recibo de salarios</i>
UNIDAD DIDACTICA 8.-Derechos y deberes de los trabajadores.
UNIDAD DIDACTICA 9.- La prestación salarial.
UNIDAD DIDACTICA 10.- El recibo del salario.

Objetivos, Contenidos y Criterios de Evaluación del bloque temático:

Objetivos

- Conocer los derechos y deberes laborales
- Analizar el concepto de salario.
- Comprender la composición del salario.
- Describir la determinación del salario.
- Comprender la protección del salario
- Conocer el procedimiento para determinar las bases de cotización a la Seguridad Social.
- Realizar los cálculos de una nómina y cumplimentar el impreso oficial.

Los contenidos del bloque los agrupamos en tres apartados:

Contenidos conceptuales

- Derechos de los trabajadores
- Deberes de los trabajadores
- El poder de dirección del empresario: deber de obediencia de los trabajadores
- El control del trabajo: el poder disciplinario y los límites en su ejercicio.
- El salario: Tipos, elementos y forma de pago.
- Fijación del salario. El salario mínimo interprofesional.
- La protección del salario.
- Estructura del recibo del salario
- Devengos
- Elementos que componen las bases de cotización a la Seguridad Social.

Contenidos procedimentales

- Diseñar un cuadro con los derechos y el correlativo deber, tanto de trabajadores como de empresarios.
- Caracterizar los poderes del empresario.
- Elaborar un esquema con las distintas formas de generar el salario.
- Realizar un mapa conceptual con los pasos para establecer el salario.
- Analizar las garantías que goza el salario y valorar el salario como crédito privilegiado.

- Hacer un esquema de la estructura salarial.
- Identificar los elementos que componen cada una de las bases de cotización a la Seguridad Social.
- Rellenar recibos salariales, con múltiple casuística.

Contenidos actitudinales

- Apreciar los derechos laborales que tienen los trabajadores, así como ser conscientes de los deberes.
- Ser responsable en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes
- Interés por conocer los diferentes conceptos que forman parte del salario y sus descuentos.
- Valorar las garantías del salario y reflexionar sobre el salario como crédito privilegiado.
- Sensibilidad ante la discriminación salarial por razón de sexo.
- Valorar la importancia de cumplimentar correctamente el recibo de salario.
- Preocuparse por la implicación que tienen las cotizaciones a la Seguridad Social y las retenciones a cuenta del I.R.P.F.

Criterios de evaluación

Se habrán conseguido los objetivos programados si, tras el estudio de los distintos contenidos de la unidad, los alumnos son capaces de:

OBJETIVOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
Conocer los derechos y deberes laborales	Identificar los derechos y deberes laborales
	Ejemplificar en el contexto laboral de técnico de gestión administrativa, los derechos y deberes laborales.
Analizar el concepto de salario.	Conocer la forma y el tiempo del pago del salario
	Clasificar los distintos tipos de salario y formas de generarlo.

Comprender la composición del salario.	Distinguir percepciones salariales y no salariales.
Describir la determinación del salario.	Saber que es el Salario Mínimo Interprofesional.
	Explicar la composición de un salario.
Comprender la protección del salario	Describir las garantías del salario.
	Realizar supuestos donde el S.M.I. no pueda ser embargado.
Conocer el procedimiento para determinar las bases de cotización a la Seguridad Social.	Identificar los elementos que componen cada una de las bases de cotización a la Seguridad Social.
Realizar los cálculos de una nómina y cumplimentar el impreso oficial.	Resolver supuestos prácticos de nóminas.

BLOQUE CUARTO.- Flexibilidad interna de la empresa. Tiempo de trabajo y descansos.

La determinación de la prestación laboral, es un elemento fundamental de la relación contractual y depende de la voluntad del empresario y de la situación de la empresa. Empezamos por la clasificación profesional, que es un sistema objetivo para determinar el contenido de la prestación. Repasaremos los mecanismos que permiten la modificación del contenido contractual, para adecuarlo a las diferentes vicisitudes que puede vivir una empresa.

La jornada, constituye un elemento sustancial del contrato. Determinaremos el protagonismo casi absoluto a efectos de determinación de las retribuciones; tanto del salario base, como de los complementos salariales. Haremos especial hincapié en las normas que regulan y protegen a determinados colectivos, como los menores y a las que fijan circunstancias propias de la producción, como el trabajo a turnos o nocturno.

El art. 38 del ET reconoce a todo trabajador el derecho a disfrutar de un período de vacaciones anuales retribuidas, dándose cumplimiento, con ello, al mandato constitucional contenido en el art. 40.2 de la CE. Su finalidad es doble, por un preservar la salud y la seguridad de los trabajadores y por otro,

asegurar a éstos el disfrute de tiempo libre suficiente para la atención de sus responsabilidades familiares y actividades extraprofesionales (deportivas, culturales, formativas,...), entraremos de ésta manera a reflexionar sobre la conciliación de la laboral y familiar.

<i>Bloque 4.- Flexibilidad interna de la empresa. Tiempo de trabajo y descansos.</i>
UNIDAD DIDÁCTICA 11.- La prestación laboral. Determinación y modificación.
UNIDAD DIDÁCTICA 12.- Interrupción y suspensión del contrato.
UNIDAD DIDÁCTICA 13.- Tiempo de trabajo y descansos.

Objetivos, Contenidos y Criterios de evaluación del bloque temático:

Objetivos

- Conocer los tipos de movilidad que existen dentro de la empresa.
- Comprender las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- Distinguir las causas de suspensión del contrato.
- Analizar las medidas establecidas por la legislación vigente, para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Distinguir tipos de jornada de trabajo
- Caracterizar las clases de horas extras que existen.
- Reconocer el derecho al descanso: Descanso diario, semanal, vacaciones.

Los contenidos se agrupan en tres apartados.

Contenidos conceptuales:

- La clasificación profesional.
- Movilidad geográfica.
- Movilidad funcional.
- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo: Causas justificativas.
- Modificaciones individuales y colectivas.
- Procedimientos de modificación. Vías de reacción frente a las decisiones.
- La suspensión del contrato y sus causas.

- Excedencias Forzosas
- Excedencia voluntaria.
- Licencias retribuidas
- Jornada de trabajo. Jornadas especiales.
- Horario. Trabajo nocturno, a turnos.
- Horas extras.
- Calendario laboral.
- Descansos. Vacaciones. Fiestas.

Contenidos procedimentales

- Análisis de la clasificación profesional.
- Recoger noticias sobre casos de movilidad geográfica.
- Realizar un esquema con los supuestos de movilidad funcional.
- Lectura de sentencias, sobre modificación de condiciones de trabajo y de suspensión del contrato de trabajo.
- Esquemas con las causas de modificación y de suspensión del contrato.
- Buscar en el convenio colectivo del sector, la regulación de la jornada de trabajo, trabajo a turnos y jornadas especiales.
- Analizar los tipos de horas extras existentes, su retribución y compensación.
- Identificar los permisos retribuidos existentes
- Comentarios de sentencias sobre el tiempo de vacaciones, tanto sobre la posibilidad de trabajar como las bajas médicas en vacaciones.

Contenidos actitudinales

- Ser consciente del poder de dirección del empresario.
- Mostrar interés por las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- Practicar una conciencia crítica ante las situaciones injustas.
- Habitarse a consultar las normas legales.
- Tomar conciencia de los supuestos de suspensión del contrato de trabajo.
- Valorar la importancia que tiene la regulación de la jornada laboral.
- Participar constructivamente en las actividades del grupo y de la clase.

Criterios de evaluación

Se habrán conseguido los objetivos programados si, tras el estudio de los distintos contenidos de la unidad, los alumnos son capaces de:

OBJETIVOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
Conocer los tipos de movilidad dentro de la empresa.	Elaborar un esquema explicando los tipos de movilidad dentro de una empresa.
	Confeccionar diferentes situaciones reales, del sector laboral del ciclo formativo, que den lugar a movilidad dentro de la empresa.
Describir las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.	Identificar las causas de las modificaciones de contrato.
	Realizar ejercicios relacionados con la modificación de las condiciones de trabajo.
Distinguir las causas de suspensión del contrato.	Enumerar y analizar las causas de la suspensión de un contrato.
	Solucionar casos prácticos relacionados con la suspensión de contratos.
Analizar las medidas establecidas por la legislación vigente, para la conciliación de la vida laboral y familiar.	Comparar las medidas de la legislación vigente, para la conciliación de la vida laboral y familiar con las del convenio colectivo del sector de actividad que estudiamos.
Distinguir tipos de jornada de trabajo	Explicar la jornada laboral y las jornadas especiales.
Caracterizar las clases de horas extras que existen.	Realizar casos prácticos, con diferentes supuestos de horas extras.

Reconocer el derecho al descanso: Descanso diario, semanal, vacaciones.	Interpretar los permisos retribuidos.
	Comentar sentencias relativas a la retribución de las vacaciones o bajas médicas durante su disfrute.

BLOQUE QUINTO.- La extinción del contrato de trabajo

Con el presente bloque trataremos de determinar en qué casos y bajo qué presupuestos puede ponerse fin a la relación laboral. Estudiaremos un panorama general de las causas de extinción del contrato de trabajo, diferenciando entre los supuestos en que la ruptura del vínculo contractual proviene de un hecho ajeno a la relación laboral y aquellos en los que el cese de la relación proviene de la decisión de las partes, ya sea unilateral o tomada de mutuo acuerdo.

Especial atención dedicaremos a la extinción de la relación laboral por decisión unilateral del empresario. La decisión del empresario deberá basarse en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

Analizaremos las causas y los diferentes requisitos exigidos en función del carácter individual o colectivo de la decisión. Será necesario ser esquemático y claro en el estudio dado la variedad de causas y regímenes con diferente nivel de exigencia.

<i>Bloque 5.- La extinción del contrato de trabajo</i>
UNIDAD DIDACTICA 14.- La extinción del contrato de trabajo.
UNIDAD DIDACTICA 15.- El despido y sus causas.

Objetivos, Contenidos y Criterios de Evaluación del presente bloque temático:

Objetivos

- Diferenciar distintos tipos de extinción del contrato.
- Analizar las causas de extinción del contrato.
- Distinguir los motivos de extinción por decisión del empresario.
- Conocer los requisitos de forma de un despido disciplinario.

- Distinguir un despido procedente, un despido nulo y un despido improcedente.
- Conocer los pasos para impugnar un despido.
- Saber calcular un finiquito.
- Conocer las causas de extinción del contrato por voluntad del trabajador

Los contenidos los agrupamos en tres apartados:

Contenidos conceptuales

- Concepto y cuadro general de las causas de extinción.
- Extinción por voluntad de la empresa: despido.
- Despido disciplinario del trabajador.
- Despido por causas objetivas.
- Despidos colectivos.
- Impugnación del despido.
- La formalización del cese: El finiquito
- Extinción por voluntad conjunta de las partes.
- Extinción del contrato por desaparición, jubilación o incapacidad del trabajador.
- Extinción del contrato por desaparición, jubilación o incapacidad del empresario.
- Extinción por decisión unilateral del trabajador.

Contenidos procedimentales

- Realizar un esquema con las distintas causas de extinción de un contrato.
- Analizar las causas de extinción del contrato.
- Buscar las causas del despido disciplinario en el convenio colectivo propio del ciclo formativo.
- Elaborar un dossier con noticias relativas a despidos colectivos, haciendo especial mención a los requisitos.
- Comentar distintas sentencias relativas a despidos nulos, procedentes e improcedentes.
- Identificar los requisitos de notificación para el despido disciplinario.
- Explicar cómo se impugna un despido.
- Calcular distintos supuestos de finiquito.

Contenidos actitudinales

- Apreciar los cauces legales que existen, para solucionar los conflictos.
- Ser consciente de la importancia de conocer y manejar los textos legales.
- Preocuparse por las consecuencias sociales y económicas que los despidos pueden ocasionar.
- Tomar en consideración la posibilidad de autoempleo.
- Valorar la actividad de las distintas instituciones públicas en éste ámbito.
- Participar activamente en la clase y en las actividades de grupo.
- Interesarse por los requisitos de notificación del despido.
- Practicar los cálculos relacionados con el finiquito del contrato.

Criterios de evaluación

Se habrán conseguido los objetivos programados si, tras el estudio de los distintos contenidos de la unidad, los alumnos son capaces de:

OBJETIVOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
Diferenciar distintos tipos de extinción del contrato.	Categorizar los distintos tipos de extinción del contrato.
Analizar las causas de extinción del contrato.	Resolver casos prácticos relacionados con la extinción del contrato.
Distinguir los motivos de extinción por decisión del empresario.	Explicar las causas de extinción por voluntad empresarial.
	Exponer los criterios del despido colectivo.
Conocer los requisitos de forma de un despido disciplinario.	Describir los requisitos del despido disciplinario.
Distinguir un despido procedente, un despido nulo y un despido	Analizar sentencias con diferentes casos de despido.

improcedente.	Resolver supuestos prácticos relacionados con distintos tipos de despidos.
Conocer los pasos para impugnar un despido.	Enumerar los pasos a seguir para impugnar un despido.
Saber calcular un finiquito.	Calcular varios supuestos de finiquitos.
Conocer las causas de extinción del contrato por voluntad del trabajador	Identificar las causas de extinción del contrato por voluntad del trabajador.

3.5.- Metodología didáctica.

En la elaboración de la programación didáctica importa no sólo el para qué enseñar (objetivos), el “qué” enseñar (contenidos) sino también el “cómo enseñar” (estrategias metodológicas). Un método didáctico es una forma de ordenar la actividad de enseñanza para conseguir los objetivos que se han definido. Las estrategias metodológicas son, en cierta manera, el punto de fusión entre los objetivos y los contenidos.

Teniendo presente el perfil del alumnado, debemos plantearnos una metodología basada en la motivación capaz de potenciar su autoestima. Entendemos el aprendizaje como un proceso continuo, dentro de la concepción constructivista y del aprendizaje significativo, teniendo en cuenta: Que el alumno será el protagonista de su propio aprendizaje y que el alumno marcará en todo momento el ritmo de las clases.

Favoreceremos la autoestima y el equilibrio personal y afectivo del alumno, reforzando sus aspectos positivos. Se potenciará la motivación acercando las situaciones de aprendizaje a sus inquietudes y necesidades y al grado de desarrollo de sus capacidades.

A través de las exploraciones y evaluaciones iniciales, comprobaremos las experiencias personales, familiares y del entorno relacionadas con el derecho del trabajo. Conociendo experiencias laborales previas, los intereses personales y el sector profesional donde aspira desenvolverse, nos será más fácil

ejemplificar y contextualizar los problemas y las tareas. Leer el Convenio Colectivo del sector productivo donde desarrollará su futuro laboral, no sólo aporta conocimiento del futuro salario, también de los derechos y deberes, concretamos el poder disciplinario del empresario, descubrimos la jornada laboral y su casuística. Se pretende aumentar la atención de los alumnos y que se involucren en su formación, además de trabajar competencias y habilidades sociales. Para lograrlo trabajaremos la estrategia de Aprendizaje Basado en Problemas (ABP). ABP es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que potencia tanto la adquisición de conocimientos como el desarrollo de competencias, actitudes y valores.

En los ABP, un grupo pequeño de alumnos se reúne, con la finalidad de analizar y resolver un problema diseñado especialmente para el logro de ciertos objetivos de aprendizaje. El profesor cumple una función facilitadora. La función facilitadora, la trataremos, fundamentalmente, desde el punto de vista del proceso de información. Tendremos que realizar una planificación cuidadosa, saber documentarnos y de esta manera, facilitar la información que existe, donde se encuentra y cómo acudir o lograr llegar a ella.

Con ésta metodología buscamos que el alumno desarrolle y trabaje diversas competencias, además de avanzar en el proceso de aprendizaje cognitivo. El profesor Mario de Miguel⁷² destaca una serie de éstas competencias como son, la resolución de problemas, la toma de decisiones, el trabajo en equipo, habilidades de comunicación (la argumentación y presentación de la información) y el desarrollo de actitudes y valores tales como la precisión, revisión o tolerancia.

También Leonor Prieto⁷³, citando a Engel y Woods, aporta más competencias que se desarrollan paralelamente, con el método del ABP: Identificación de problemas relevantes del contexto profesional futuro del alumno, la conciencia del propio aprendizaje, la planificación de las estrategias que se

⁷² DE MIGUEL, M. (coord.). Metodologías de enseñanza para el desarrollo de competencias. Orientaciones para el profesorado universitario ante el Espacio Europeo de Educación Superior. Alianza. Madrid, 2005

⁷³ PRIETO, L. Aprendizaje activo en el aula universitaria: el caso del aprendizaje basado en problemas, en *Miscelánea Comillas. Revista de Ciencias Humanas y Sociales* Vol.64. Núm.124 Págs. 173-196. 2006

van a utilizar para aprender, el pensamiento crítico, el aprendizaje auto dirigido, las habilidades de evaluación y autoevaluación y el aprendizaje permanente.

Aparte de todas las mencionadas y como complemento a todas ellas podemos añadir el carácter instrumental que el ABP posee, pues favorece el desarrollo de habilidades en cuanto a la búsqueda y manejo de información, constituyéndose como una herramienta poderosa para desarrollar habilidades de investigación ya que, los alumnos en el proceso de aprendizaje, tendrán que, a partir del problema planteado, averiguar y comprender qué es lo que pasa y lograr una solución adecuada. Por lógica y coherencia interna del proceso, la investigación o estudio del problema/pregunta/reto, dará lugar al nacimiento de nuevos problemas/retos/preguntas, que nos harán avanzar en el proceso de aprendizaje.

Para la presente propuesta educativa, se propone una estrategia docente híbrida⁷⁴, fundamentada en los principios del aprendizaje basado en problemas (ABP), donde añadimos exposiciones teóricas y la utilización de recursos didácticos tanto digitales como tradicionales, para minimizar el problema atencional. Para desarrollar la estrategia, es necesario sensibilizar a los estudiantes para que se involucren en su proceso de formación. La colaboración del alumno es indispensable, al fin y al cabo “él” es el responsable de su propio aprendizaje, es por ello que la labor de sensibilización es fundamental. Para que comprenda lo útil y beneficioso del conocimiento del derecho del trabajo, cultivaremos situaciones cercanas a su realidad o de actualidad. La reflexión en el aula sobre el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; el derecho a la intimidad; derechos morales y éticos, como el acoso laboral y, por extensión, el acoso escolar.

Fomentaremos el uso de las TICs; las TICs aumentan las posibilidades educativas en el desarrollo de la programación como recurso didáctico y como elemento que ayuda en el proceso de construcción del conocimiento del

⁷⁴ Acosta-Nassar, C., El uso de una estrategia híbrida entre aprendizaje basado en problemas y clases magistrales para mejorar aprendizajes, Educare vol.18 n.3 Heredia Sep. /Dic. 2014. Fecha de consulta 15 de enero de 2018.

alumnado. Las TICs, más allá de buscar información, procesar y generar conocimiento y ayudar a comunicarlo, nos van a servir para adaptar el lenguaje para comunicar mejor con los estudiantes. El lenguaje propio de las tecnologías de la información y comunicación es visual, con sus códigos propios, y debemos modular nuestras clases, hacerlas más dinámicas e interactivas, si queremos que los alumnos se adueñen del proceso.

La elección del método ABP, ha venido marcado por la observación, confirmada durante el período de práctica, de la falta de motivación de los alumnos, en muchos casos, para estudiar el módulo de FOL. No es un módulo asociado a una competencia elegida, y el alumnado lo considera, en numerosas ocasiones, impuesto y se pregunta qué vínculo tiene el módulo con su ciclo formativo. Considero que involucrar al estudiante en su aprendizaje es vital para mejorar en su proceso de aprendizaje. Y la forma más idónea para implicar es trabajar circunstancias, hechos, problemas de su mundo real y cercano. Investigar sobre traslado de domicilio de familiares cercanos; trabajar sobre las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de una empresa provincial del sector profesional del ciclo formativo; estudiar las características, y las causas de los contratos temporales, verlos físicamente y proceder a rellenarlos

De ésta manera y trabajando en grupo, de una manera interactiva, toman conciencia de sus conocimientos y de la falta de ellos, del mismo modo que identifican lo que necesitan saber para resolver los problemas planteados. No sólo buscamos mejorar su proceso de aprendizaje cognitivo, también pretendemos desarrollar y trabajar una serie de competencias transversales. Este tipo de competencias “transversales”, tienen una incidencia directa en su “empleabilidad” futura: Saber trabajar en equipo, tener iniciativa, gestionar conflictos que surjan en el grupo, comunicarse eficazmente. Igualmente las competencias transversales ayudan a dar cohesión social, al promocionar la responsabilidad, la tolerancia, el respeto o el espíritu crítico.

La utilización de un método híbrido, donde la explicación de determinados contenidos teóricos es parte de la estrategia, está inspirada en la realidad del aula. Es necesario una breve explicación y desarrollo de los aspectos teóricos, para posteriormente, resolver conjuntamente los problemas planteados. La

experiencia práctica nos muestra, que las explicaciones desbrozan el camino y dinamizan y aceleran el proceso de investigación.

Desde una perspectiva constructivista, agruparemos las actividades en tres fases:

Actividades iniciales

- Indagar sobre experiencias previas de los alumnos en materia de trabajo. Tanto personales, como familiares o sociales.
- Elaborar un diccionario de términos que usaremos en cada bloque temático. La experiencia ha fortalecido la necesidad de elaborarlo.
- Realizaremos lecturas críticas sobre noticias relacionadas con la materia objeto de análisis. Muy útil a la hora de contextualizar y empezar a trabajar con el aprendizaje significativo.

Actividades durante la unidad didáctica

Partiendo de las características y elementos vistos, podemos diseñar unas fases o pasos a seguir en la implementación de la metodología, en cada uno de los bloques temáticos⁷⁵.

1. Primera fase: Presentación del problema y exposición docente.

Leer y analizar el escenario del problema. Es necesario que todos los miembros del equipo comprendan el problema.

Un ejemplo de reto/tarea a trabajar por el equipo podría ser diseñar un despido objetivo por falta de adaptación de un trabajador, a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo.

2. Segunda fase: Delimitación del problema.

Realizar una lluvia de ideas: sobre las causas del problema, o ideas de cómo resolverlo. Preparar una lista con todas ellas y aceptarlas o rechazarlas según avance el problema. Hacemos una lista de aquello que el equipo conoce. Hacemos otra lista con aquello que el equipo cree que debe saber para resolver el problema.

3. Tercera fase: Reparto de tareas.

⁷⁵ Adaptación personal del esquema de Morales, P. y Landa, V. (2004), Aprendizaje basado en problemas. *Theoria*, 13, 145-157. 2004. <http://www.ubiobio.cl/theoria/v/v13/13>.

Hacer una lista de aquello que necesita hacerse para resolver el problema. Elaborar una lista con las acciones que deben realizarse y realizar el reparto de las tareas entre los miembros del grupo.

4. *Cuarta fase: Búsqueda de la información.*

Periodo de trabajo y estudio individual de forma que cada miembro del equipo lleve a cabo la tarea asignada.

En ésta fase, cobrará importancia la labor previa del profesor de facilitar el proceso de documentación y de fuentes.

5. *Quinta fase: Interacción con el grupo, puesta en común.*

Los componentes del equipo ponen en común todos los hallazgos realizados para poder llegar a elaborar conjuntamente la solución al problema y presentar los resultados. El documento realizado recogerá el trabajo hecho y la solución del problema. También ha de adjuntarse el portfolio.

6. *Sexta fase. Presentación de resultados.*

El equipo hará una presentación oral del trabajo realizado, aportando los documentos generados.

Considero ésta fase como crítica, por la doble vertiente que supone la concreción de la obra realizada. Tanto por la motivación que supone, y éste es un elemento fundamental del método, así como por convertir el esfuerzo en algo real y tangible.

7. *Séptima fase: Autoevaluación.*

Para evaluar estos aprendizajes vamos a utilizar dos técnicas: Autoevaluación y coevaluación o evaluación entre iguales. Ésta fase se desarrolla más ampliamente, en el apartado dedicado a la evaluación.

Complementariamente, a todo lo expuesto, realizaremos clases expositivas, para aclarar conceptos y dudas. Igualmente, se realizarán actividades breves complementarias relacionadas con el contenido del módulo.

Los grupos de alumnos, tendrán composición diferente en cada uno de los bloques temáticos, para favorecer la integración y facilitar la cohesión de la clase.

Actividades finales

- Preguntas orales intencionadas y dirigidas en clase, para comprobar el dominio de los conceptos.
- Exposición en público de los trabajos realizados.

3.6.-Temporalización

La temporalización hace referencia al el orden en que se presentan las actividades, a través de las cuales, se lleva a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje. El significado primordial está en la sucesión de los contenidos, y no tanto en los contenidos en sí. Es necesario que, la secuencia de contenidos y actividades, promueva la actividad mental de auto-estructurarse, ya que, posibilita el establecer relaciones entre lo que se sabe y los nuevos aprendizajes, la generalización de los aprendizajes.

El *DECRETO 66/2011*⁷⁶, de 9 de diciembre fija en 99 las horas dedicadas a al módulo de Formación y Orientación Laboral. Reparte las mismas en dos bloques, uno dedicado a *Formación, legislación y relaciones laborales*, para los que dedica 49 horas y otro para *Prevención de Riesgos Laborales, con una duración de 50 horas*.

Nuestra propuesta educativa se encuentra enmarcada dentro del primer bloque. La secuenciación y temporalización de los contenidos está diseñada para 25 horas lectivas, la mitad de las horas del mismo. Creemos que es así, por coherencia tanto con la transcendencia futura de los contenidos, como por el carácter instrumental de los mismos, en relación al resto de la materia. Por éste motivo, situamos el inicio del bloque coincidiendo con el inicio del curso, para ayudar a potenciar los contenidos transversales y reflexivos del mismo. Cada uno de los cinco bloques temáticos tiene un desarrollo de cuatro horas. También hay previsto cinco horas, para actividades complementarias, que se explicarán en el apartado dedicado a las mismas.

Bloque primero.- El objeto, las fuentes y las partes de la relación laboral.

Duración cuatro horas, distribuidas de la siguiente manera: Tema 1 y 2, exposición del trabajo y la teoría durante 30 minutos, tema 3 y 4 exposición del

⁷⁶ DECRETO 66/2011, de 9 de diciembre, por el que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico en Gestión Administrativa en la Comunidad de Castilla y León.

profesor durante 30 minutos. Hay un total de 120 minutos para trabajar por grupo en horas lectivas en clase.

Bloque segundo.- La contratación laboral: Forma y clasificaciones. Tipología.

Duración cuatro horas. La presentación del problema y la exposición del tema 5 en 45 minutos, la explicación teórica del tema 6 es de 45 minutos y la del tema 7 de 30 minutos. Dispondremos de 120 minutos, al menos, para trabajar el reto por grupos en clase.

Bloque tercero.- Derechos y deberes de los trabajadores. La prestación salarial y el recibo de salarios.

Duración prevista de 4 horas. Presentación de la tarea y U.D. 8 en 30 minutos. U.D. 9 exposición de 30 minutos. La explicación del tema 10, se extenderá como máximo 1 hora. A la resolución del problema dedicaremos 120 minutos en el aula, trabajando por grupos e individualmente

Bloque cuarto.- El contenido de la prestación laboral: Determinación, modificaciones, suspensión, tiempo de trabajo y descansos

Duración prevista de 4 horas. A la presentación del problema vehicular del bloque y al tema 11 se dedicarán 30 minutos. La explicación del tema 12 y 13, se extenderá como máximo 1 hora. A la resolución del problema dedicaremos 90 minutos en el aula, trabajando por grupos e individualmente.

Bloque quinto.- La extinción del contrato de trabajo.

Duración prevista de cuatro horas. Las unidades 14 y 15 se expondrán teóricamente, con un máximo de 1 hora cada una. Dedicándose otras 2 horas, a resolver el reto y trabajar en talleres en el aula.

Cinco horas lectivas se dedicarán a realizar actividades complementarias y extraescolares, que expondremos en su apartado. La temporalización expuesta, se adaptará a la capacidad de aprendizaje y su nivel de comprensión por parte de los alumnos. Los alumnos marcarán el ritmo de las clases.

3.7.- Recursos de que se dispone.

Los recursos son un instrumento a través del cual los docentes concretamos nuestro planteamiento curricular en el desarrollo de las actividades; son, pues,

un recurso para facilitar el aprendizaje de los alumnos y alumnas. Para que un material resulte eficaz, no basta con que se trate de un "buen material", ni tampoco es necesario que sea un material de última tecnología, la selección de los materiales a utilizar, siempre se realizará contextualizándolo en el marco del diseño de la unidad didáctica. Con carácter general distinguimos dos tipos de recursos, en función de las personas que los manejen.

Recursos utilizados por los alumnos: Libro de texto del centro, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, apuntes, artículos de prensa relacionados con la materia, páginas web facilitadas por el profesor, fichas proporcionadas por el profesor.

Recursos utilizados por el profesor. Libro de texto elegido por el centro y libros de consulta de varias editoriales⁷⁷ , Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, artículos periodísticos y de revistas especializadas relativos a la materia. Sentencias, convenios colectivos, impresos, esquemas. *Medios tecnológicos* a utilizar: Ordenador, conexión a internet, proyector, videos, soportes de comunicación, pizarra digital.

Con el uso de las TICs, lo que pretendemos es fomentar la búsqueda de información, adquirir habilidades para filtrar y localizar rápidamente la información que se necesita para resolver los problemas. Procesar la información y transmitir y comunicar el conocimiento generado. Convertir la tecnología en una herramienta aliada en su crecimiento. Queremos familiarizar a los alumnos en el uso de técnicas y estrategias específicas, así como en el manejo de un lenguaje particular.

⁷⁷ Ruiz Otero, E. y otros, Formación y Orientación Laboral, McGraw HILL; Edición: 1, 30 de abril de 2017.

- González Acedo, J.C. y Pérez Aroca, R, Formación y orientación laboral, Ediciones Paraninfo, S.A 26 de abril de 2017

- Osuna Corredera, G. e Iglesias Sempere, S., Formación y orientación laboral, Algaida Editores; Edición: edición (19 de mayo de 2017)

- Obra colectiva Edebé, Formación y orientación laboral, edebé; Edición: 8 (28 de agosto de 2017).

- García González, B.J., Tena Cornelles, D. y de Fez Solaz, M. C., Formación y orientación laboral, TulibrodeFP, Edición actualizada a julio de 2017.

- Sáenz Román, C., Formación y orientación laboral, Santillana formación profesional, julio 2015

- Mercader Uguina, J. y otros, Esquemas de derecho del trabajo. I. Fuentes y relación individual de trabajo". Tirant lo Blanch, Valencia (2016).

La evolución en la comprensión de los contenidos, determinará la necesidad de utilizar más recursos.

3.8.- Criterios y actividades de evaluación.

La evaluación que queremos, con la presente propuesta educativa, pretende:

- a) Ser una evaluación útil; es decir, facilitar no sólo información acerca del proceso de enseñanza/aprendizaje, sino también deparar soluciones de mejora.
- b) Ser realizable y pragmática; o sea, adecuarse a los recursos personales y materiales disponibles.
- c) Ser ética; lo que supone garantizar los derechos de las partes implicadas, el conocimiento público de los procedimientos de la evaluación y la objetividad de los resultados.
- d) Ser flexible y adaptada al contexto, es decir, adaptarse a la realidad objeto de estudio para poder conocerla y valorarla.

En el presente apartado estamos sujetos a lo establecido por *los artículos 51 y siguientes del Real Decreto 1147/2011⁷⁸, de 29 de julio, y la Orden 2169/2008⁷⁹*. También nos atenderemos al cumplimiento de los criterios de evaluación establecidos en el apartado 3.4 de la presente propuesta

Evaluamos para obtener datos acerca del funcionamiento de la enseñanza y el aprendizaje, de manera que sea posible incorporar las correcciones o refuerzos necesarios y de este modo, intentar que los alumnos alcancen los objetivos previstos en la presente programación.

La evaluación tiene un carácter continuo por lo que se realizará a lo largo de todo el proceso formativo para todo el alumnado. El proceso de evaluación continua, requiere la asistencia regular a las clases y actividades programadas. La evaluación continua consiste en poner, a lo largo del curso, actividades evaluables que faciliten la asimilación progresiva de los contenidos propuestos y las competencias a alcanzar. Y será esta evaluación continua la que va a

⁷⁸ por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

⁷⁹ por el que se regula la evaluación de la formación profesional en Castilla y León

determinar la evaluación final de los resultados conseguidos por el alumnado a la conclusión del proceso de aprendizaje.

Como base para el inicio del proceso, nos serviremos de una *evaluación inicial* o diagnóstica al inicio del Módulo, para detectar el nivel de partida de los alumnos. Esta evaluación incluirá el currículo anterior del alumno, métodos de trabajo que tiene, conocimientos previos respecto a los contenidos del módulo y si tiene alguna experiencia profesional. Lo realizaremos a través de una prueba escrita, lectura y de una entrevista individual. Con esta información podremos ajustar y mejorar la programación en función del nivel de los alumnos. A lo largo de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje se recogerán datos y se mantendrá un seguimiento continuo de las actividades de los alumnos con el fin de facilitar la ayuda más adecuada al alumno. Será la evaluación formativa.

Realizaremos tres evaluaciones, y una recuperación global que permitirá la superación de las evaluaciones no aprobadas. Los alumnos que hayan superado todas las evaluaciones del módulo, tendrán la posibilidad de mejorar su media académica presentándose a dicha recuperación global. Al igual que la evaluación formativa, se realizará siguiendo los criterios de evaluación, previamente establecidos y conocidos⁸⁰.

Instrumentos de evaluación

- Pruebas orales y escritas, sobre los contenidos teóricos. Para superar los exámenes tipo test, será necesario superar el 50% de las cuestiones planteadas para que el examen se considere aprobado (las preguntas contestadas incorrectamente podrán ser tenidas en cuenta de forma negativa

- Trabajos en grupo. Por un lado valoraremos el informe final de cada grupo para resolver el problema planteado, la exposición del mismo, el portfolio de actividad del grupo y el seguimiento realizado para valorar tanto el contenido como el proceso.

- Trabajos individuales del alumno.

- También evaluaremos las actitudes.

⁸⁰ Expuesto en el apartado 3.4, Organización y distribución de los objetivos, contenidos y criterios de evaluación en el bloque temático.

Conforme a lo regulado en la normativa vigente⁸¹, todo alumno tendrá cuatro convocatorias ordinarias, dos por curso escolar, Junio y Septiembre.

3.8.1. Calificaciones

Lo que se espera de la evaluación es la formulación de un juicio, decidir si el alumnado ha alcanzado los conocimientos y aprendizajes, establecidos. Para ser lo más objetivo en la toma de la decisión, se utilizan una serie de instrumentos para confrontar los objetivos y medir. Como criterios en la toma de decisiones no debemos confundir la toma de datos con la evaluación en sí, si es preciso debemos tomar decisiones de ajuste en función de la valoración realizada previamente y cuidaremos los aspectos formales y de transparencia, teniendo en cuenta para quién se destina la evaluación.

Las calificaciones se acogen al Capítulo V, Artículo 23.- Calificaciones, de la ORDEN EDU/2169/2008, de 15 de diciembre, por la que se regula el proceso de evaluación y la acreditación académica de los alumnos que cursen enseñanzas de formación profesional inicial en la Comunidad de Castilla y León y la Orden EDU/580/2012, de 13 de julio, por la que se modifica la orden antes citada.

Las notas de las evaluaciones serán numéricas de 1 a 10 y el peso que se otorga a cada uno de los instrumentos de evaluación, será consecuente con la estrategia metodológica adoptada, ABP, y lo expuesto en el apartado de las competencias, primando las relacionadas con la comprensión y la aplicación, sobre las de índole memorística. Por tanto se llegará a las notas, de la siguiente forma:

- Test y preguntas de contenido teórico, tanto orales como escritas, 40%.

Para superar los exámenes tipo test, será necesario superar el 50% de las cuestiones planteadas para que el examen se considere aprobado (las preguntas contestadas incorrectamente podrán ser tenidas en cuenta de forma negativa).

- Problema práctico, 60%.

⁸¹ ORDEN EDU/580/2012, de 13 de julio, por la que se modifica la Orden EDU/2169/2008, de 15 de diciembre, por la que se regula el proceso de evaluación y la acreditación académica de los alumnos que cursen enseñanzas de formación profesional inicial en la Comunidad de Castilla y León.

La evaluación del problema se distribuye:

- 10% autoevaluación.
- 15% co-evaluación.
- 75% evaluación del profesor.

Como ya hemos expuesto⁸², el ABP busca tanto el aprendizaje como el desarrollo de competencias, valores y actitudes. Una de las competencias que pretendemos desarrollar es la habilidad para la evaluación y la auto-evaluación. Con la *autoevaluación* el propio estudiante mide y estima su proceso de aprendizaje y los resultados obtenidos. La segunda manera consiste en la evaluación entre iguales o *co-evaluación*. Son los compañeros y compañeras los que se evalúan entre ellos. Los alumnos han estado trabajando juntos, durante un período de tiempo, y nadie mejor que ellos para valorar la actividad e implicación en el proceso.

Para realizar ambas evaluaciones, será necesario su formación y motivación; hacernos responsables de nuestro aprendizaje forma parte del proceso. Y una forma de responsabilizarse es auto y la co-evaluación. Como ayuda a los alumnos, se diseñarán unas sencillas rúbricas, que sirvan de guías y apoyo en el proceso de evaluación. Las rúbricas son formas de establecer criterios de calificación personalizados. Es una herramienta de evaluación. Por lo general consisten en un cuadro de doble entrada, en el que en las columnas horizontales se sitúan los diversos criterios que se utilizan para evaluar un trabajo y en las columnas verticales se utilizan para definir los niveles de destreza de los citados criterios. La realización de las citadas rúbricas, tendrá en cuenta, a la hora de conformar su complejidad, el nivel, habilidad y experiencia de los estudiantes que van a usarlas.

El peso en la evaluación del problema, podrá variar, a medida que la madurez y la responsabilidad del total de los alumnos del aula, aconsejen dar más protagonismo a sus valoraciones. El aprobado del módulo se obtiene con una calificación igual o superior a 5 puntos. Este módulo tiene carácter presencial, por lo tanto la asistencia diaria a las clases por parte de los alumnos es obligatoria, y necesaria para el correcto desarrollo de la metodología y los

⁸² Apartado 3.6 de la programación- Metodología didáctica

valores implícitos que propugna. Las ausencias injustificadas obstaculizan la evaluación continua.

La calificación (obtenida como anteriormente se ha descrito) podrá ser modificada por unos índices correctores en aquellos casos en que se produzca, por parte del alumno, una falta de asistencia a clase de forma no justificada de hasta un 15%, de la carga lectiva establecida por la normativa. Consideramos necesario objetivar y cuantificar, por tanto, en aras a la transparencia y equidad de todo el alumnado. La lucha contra el absentismo escolar, sobre todo en sus primeras fases, nos obliga a no rechazar ningún instrumento que se pueda utilizar de cara a prevenir ésta situación.

Si el número de faltas oscila entre un 5% y un 10% de las horas lectivas, a la calificación final se le aplicará un índice corrector de 0,9.

Si el número de faltas oscila entre un 10% y un 15% de las horas lectivas, a la calificación final se le aplicará un índice corrector de 0,8.

Y por último si el número de faltas es superior al 15% de las horas lectivas, el alumno pierde el derecho a ser evaluado.

Con éstos criterios de calificación queremos ser coherente con la propuesta educativa y con la metodología escogida para llevarla a cabo. Potenciamos la parte procedimental, frente a la memorística, el trabajo en grupo, desarrollar competencias y hacerse dueño de su propio proceso de aprendizaje descubriendo sus necesidades formativas.

El alumno también se apropia progresivamente de su propia calificación, en justa correspondencia con la propuesta, si bien, será la evolución positiva y la madurez en el método, la que marque el ritmo en la asunción de mayor protagonismo y peso.

3.8.2.- Actividades derivadas de la evaluación negativa

En éste punto de la propuesta educativa, creo necesario realizar una breve reflexión acerca del fracaso escolar. España es el segundo país de la Unión Europea en fracaso escolar, con una tasa del 18.3% de jóvenes. Esta tasa sólo

está superada por Malta (18,6%) y se sitúa muy por encima de la media europea (10,6%), según los datos de Eurostat⁸³

La tasa de fracaso escolar en Formación Profesional continúa en aumento, con un crecimiento de tres puntos porcentuales en el curso 2015-2016 -el último del que se disponen datos-, hasta situarse en el 33,53 por ciento, frente al 30,23 por ciento registrado dos cursos antes, tal y como recoge el informe sobre la situación del sistema educativo de Castilla y León en el curso 2015-2016 del Consejo Escolar de Castilla y León⁸⁴. Estos datos contrastan con la Educación Secundaria que se sitúan en el 13,57 por ciento. En lo que se refiere al Bachillerato, la tasa de fracaso escolar se situó en el curso de estudio en el 20,78 por ciento.

Como corolario de la reflexión, en un interesante estudio⁸⁵, realizado bajo la pregunta: “La Formación Profesional Básica: ¿alternativa al fracaso escolar?”, la conclusión a la que se llega es que las enseñanzas de Formación Profesional Básica no logran su objetivo propuesto, esto es, mantener al alumnado en el sistema educativo. El abandono escolar está vinculado al desempleo, la exclusión social, la pobreza y una mala salud. Hay muchas razones por las que algunos jóvenes abandonan prematuramente la educación y la formación: problemas personales o familiares, dificultades en el aprendizaje o una situación socioeconómica frágil. Como no hay una sola razón que motive el abandono escolar, las respuestas no son fáciles

Sentimos, visto lo expuesto, como una obligación propia contribuir, en la medida de nuestras posibilidades, a reducir las tasas de abandono escolar. A tal propósito, proponemos una serie de actividades de recuperación, que realizaremos cuando se den los supuestos. Serán las siguientes:

⁸³ Información extraída de <http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/mercado-laboral/epa.html> y <http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/mercado-laboral/explotacion-de-las-variables/2017/nota-resu.pdf>

⁸⁴ <http://www.educa.jcyl.es/cescolar/es/informacion-especifica/publicaciones/consejo-escolar-castilla-leon/informe-situacion-sistema-educativo-castilla-leon-cur-55f83.ficheros/1119038->

⁸⁵ Sarceda-Gorgoso, M.C., y otros, La Formación Profesional Básica: ¿alternativa al fracaso escolar?, Revista de educación, nº378, mecd, 2017. Enlace http://www.mecd.gob.es/revista-de-educacion/numeros-revista-educacion/numeros-anteriores/2017/378/378_4.html

- Repasar conceptos mal entendidos, que no fueron bien explicados en su día o estuvieron mal desarrollados.
- Clases especiales de refuerzo para corregir: Hábitos de estudio poco eficaces o falta de motivación.
- Diseñar pruebas distintas, `por ejemplo, elaborar trabajos que demuestren el conocimiento y dominio de la materia.
- Trabajar la inteligencia emocional en las actividades, utilizando de modo más intenso, los recursos que ofrecen las TIC.

Dichas actividades se programarán a lo largo de todo el año, sin esperar al fin de curso, para poder prever y atender a tiempo dificultades de aprendizaje.

3.9.- Medidas de atención a la diversidad⁸⁶.

La diversidad es una característica propia de los individuos, ya que cada persona tiene un modo especial de pensar, de sentir y de actuar, independientemente que existan unos patrones comunes con semejanzas de carácter afectivo, cognitivo y de conducta. Dicha variabilidad, ligada a diferencias en las capacidades, necesidades, ritmo de maduración, condiciones socioculturales, abarca situaciones, donde aparecen sujetos que se alejan de lo habitual.

Frente⁸⁷ a una visión que asocia el concepto de diversidad exclusivamente a los colectivos que requieren un diagnóstico y una atención por parte de profesionales especializados, consideramos que en los grupos educativos existe una variabilidad natural, a la que se debe ofrecer una atención educativa de calidad a lo largo de toda la escolaridad. Hay que tener presente, a este respecto, que la educación es un derecho básico, de carácter obligatorio recogido en la Constitución. Es responsabilidad de las diferentes administraciones, ofrecer los recursos necesarios para que todo el alumnado,

⁸⁶ En la construcción de éste apartado, he utilizado criterios de la programación didáctica del módulo de FOL, del Título de Técnico de Gestión Administrativa. Es el que he manejado durante el período que he realizado las prácticas, y como comenté en la reflexión crítica sobre la programación, la parte más creativa y donde contextualiza mejor los diversos niveles curriculares.

⁸⁷ Reflexión extraída del modelo de atención a la diversidad del gobierno de Cantabria. www.educantabria.es/modelo-de-atencion-a-la-diversidad/concepto-de-atencion-a-la-diversidad.html

independientemente de sus circunstancias personales, sociales, culturales, étnicas o cualquier otra, logre el desarrollo integral de todas sus potencialidades.

La L.O.E. 2/02006 se refiere a la atención a la diversidad con la denominación genérica de alumnos con necesidades específicas de apoyo educativo en el Capítulo I del Título II y establece que las Administraciones educativas dispondrán los medios necesarios para que todo el alumnado alcance el máximo desarrollo personal, intelectual, social y emocional, así como los objetivos establecidos con carácter general.

Por otra parte el RD. 1147/ 2011 que regula la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo establece⁸⁸ *“Los centros de formación profesional aplicarán los currículos establecidos por la Administración educativa correspondiente, de acuerdo con las características y expectativas del alumnado, con especial atención a las necesidades de aquellas personas que presenten una discapacidad”*. Con el fin de garantizar la atención a la diversidad, al comienzo del curso, así como durante el desarrollo del mismo llevaremos a cabo una evaluación permanente para detectar los diferentes niveles de aprendizaje existentes entre el alumnado.

Antes de seguir avanzando, considero necesario recordar la distinción entre los Alumnos Con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (ACNEAE) y los Alumnos Con Necesidades Educativas Especiales (ACNEE).

ACNEAE la LOMCE lo define como aquel que requiere una atención educativa diferente a la ordinaria, por presentar necesidades educativas especiales, por dificultades específicas de aprendizaje, TDAH, por sus altas capacidades intelectuales, por haberse incorporado tarde al sistema educativo, o por condiciones personales o historia escolar.

ACNEE La LOE, en su artículo 73, los define como aquel alumno que requiera, en un periodo de su escolarización o a lo largo de toda ella, determinados apoyos y atenciones educativas específicas derivadas de discapacidad o trastornos graves de la conducta. Para que un alumno sea considerado como

⁸⁸ Art. 8.4 Del R.D.1147/2011

ACNEE, necesita un informe de evaluación psicopedagógica y además un dictamen de escolarización elaborado por los profesionales.

En el caso del alumnado con necesidades educativas especiales o con algún tipo de discapacidad que lo precisen, teniendo en cuenta los informes de evaluación psicopedagógica, se procederá a realizar las adaptaciones metodológicas, así como adaptación de los criterios de calificación y los procedimientos de evaluación correspondientes. Las medidas ordinarias de atención a la diversidad de los alumnos no modificarán sustancialmente los elementos esenciales del currículo. Se realizarán sólo modificaciones, que permitan prevenir y dar respuesta a las diferencias individuales de los alumnos en su estilo de aprendizaje, motivación, interés y/o dificultades de aprendizaje transitorias.

Las adaptaciones curriculares son estrategias educativas para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje en algunos alumnos con necesidades educativas específicas. Pretenden, a partir de modificaciones más o menos extensas realizadas sobre el currículo ordinario, ser una respuesta a la diversidad individual. Las adaptaciones curriculares deben estar fundamentadas en dos principios:

- Principio de Normalización: Favorece que los alumnos se beneficien, siempre que sea posible, del mayor número de servicios educativos ordinarios.
- Principio de Individualización: Intenta proporcionar a cada alumno -a partir de sus intereses, motivaciones y también en relación con sus capacidades, deficiencias y ritmos de aprendizaje- la respuesta educativa que necesite en cada momento para formarse como persona.

Los diferentes tipos de adaptaciones curriculares van desde los numerosos cambios que el profesor hace en el aula hasta las modificaciones que se apartan significativamente del currículo. En nuestro caso concreto podremos realizar las siguientes adaptaciones:

- *Adaptaciones Curriculares de Acceso al Currículo*: Son modificaciones o provisión de recursos espaciales, materiales, personales o de comunicación que van a facilitar que algunos alumnos con necesidades educativas especiales puedan desarrollar el currículo ordinario. Suelen responder a las

necesidades específicas de un grupo limitado de alumnos, con deficiencias motoras o sensoriales. Las adaptaciones curriculares de acceso pueden ser de dos tipos:

- De Acceso Físico: Recursos espaciales y materiales. Por ejemplo: eliminación de barreras arquitectónicas, adecuada iluminación y sonoridad, mobiliario adaptado,...
- De Acceso a la Comunicación: Materiales específicos de enseñanza - aprendizaje, ayudas técnicas y tecnológicas, sistemas de comunicación alternativos y aumentativos... Por ejemplo: Braille, lupas, ordenadores, grabadoras, lengua de signos...
- *Adaptaciones Curriculares Individualizadas no Significativas*: Son todos aquellos ajustes o modificaciones que se efectúan en los diferentes elementos de la propuesta educativa desarrollada para un alumno con el fin de responder a sus necesidades educativas especiales y que no pueden ser compartidos por el resto de sus compañeros. Modifican elementos no prescriptivos o básicos del currículo. Son adaptaciones en cuanto a los tiempos, las actividades, la metodología, las técnicas e instrumentos de evaluación.

La metodología se realizará teniendo en cuenta las características de los alumnos a los que se destina. Entre los recursos metodológicos que podrían utilizarse, se encuentran:

- Modificar la ubicación del alumno en clase.
- Repetición individualizada de explicaciones.
- Apoyo individualizado en algún momento de clase o durante la realización de ejercicios o actividades.
- Potenciar la participación del alumno y la consecución de pequeños logros como elementos de motivación.
- En caso de alumnos de incorporación tardía al aula se procurará crear grupos de trabajo en los que se integre el alumno, así como solicitar a algún alumno que haga de anfitrión para facilitar su integración en el Centro.

Una visión serena de la situación, después de la realización de las prácticas, me lleva a considerar que la atención a la diversidad va más allá de redactar unos objetivos y orientar unos medios tanto en la programación docente como

en el Proyecto educativo del centro. Es necesaria una toma de conciencia de las dificultades de trabajar con diferentes alumnos y todos ellos diferentes y desiguales. Estos problemas, muchas veces provocan dudas a la hora de afrontar las situaciones, pues en ocasiones, conllevan un alto contenido emocional, y su tratamiento afecta también al entorno más cercano, que suele ser la fuente o el origen de la situación. Por todo ello, considero que la participación de los padres en el proceso educativo, resulta necesario.

3.10.-Actividades complementarias y extraescolares.

Las actividades complementarias y extraescolares no son lo mismo. Las actividades complementarias, son actividades didácticas cuyo objetivo es complementar la actividad habitual del aula, siendo obligatorias. Las actividades extraescolares se realizan fuera del entorno escolar pero tiene que ver con la educación, y son voluntarias.

Nosotros las vamos a tratar conjuntamente como recursos útiles y necesarios para enriquecer la formación de los alumnos y completar la actividad docente; es decir, una proyección de la programación y contenidos a otras ubicaciones, y diseñados, metodológicamente, desde una perspectiva lúdica.

Se realizarán todas las actividades, tanto complementarias como extraescolares, establecidas en el Programa General del Centro. Como actividades específicas del módulo, durante el desarrollo de la programación, se prevén:

- Visita a Juzgado de lo Social, órganos de conciliación, visita al SERLA
- Conferencia con un profesional relacionado con el mundo del Derecho: Abogado en ejercicio, inspector de trabajo, juez...
- Visionado de la película: "Tiempos modernos" de Charles Chaplin. Comentario crítico.
- Charla con expertos para formar e informar sobre las consecuencias del consumo de sustancias adictivas y tóxicas.
- Lectura recomendada "La Buena Suerte" (Alex Rovira y Fernando Trias). Ésta actividad, no obligatoria, puede dar lugar a un aumento de la nota de hasta 1 punto sobre el total de la misma. Para ello, será imprescindible un

resumen crítico, y una charla informal con el profesor, para comprobar que efectivamente, se ha leído el libro.

3.11.- Evaluación de la programación.

Inicialmente, la evaluación fue una actividad desempeñada por quienes se encontraban en posición de poder, autoridad o superioridad sobre las personas evaluadas. Ahora bien, como señala el profesor Miguel Ángel Santos Guerra⁸⁹ La evaluación no es un proceso de naturaleza descendente que consiste en controlar y en exigir al evaluado, sino que es un proceso de reflexión que nos exige a todos el compromiso con el conocimiento y con la mejora. Es aquí, en la reflexión sobre nuestro trabajo, donde encontramos la verdadera razón de ser de la evaluación de la programación, que no es otra que un compromiso con la calidad y la búsqueda de herramientas para la mejora de nuestra práctica.

Por tanto, no solo debe evaluarse el proceso de aprendizaje del alumnado, sino también el proceso de enseñanza. En este sentido a los datos aportados por la evaluación continua de los alumnos será necesario añadir otros datos referentes a aspectos concretos de la programación: la selección de contenidos, la adecuación de las actividades, el correcto uso de recursos y los espacios, tiempos, las adaptaciones curriculares o medidas de refuerzo educativo.

Siendo coherentes con el Aprendizaje Basado en Problemas, la naturaleza del proyecto también nos exige una necesaria evaluación del proceso realizado. En concreto, aspectos del proyecto que deben ser objeto de evaluación son⁹⁰:

- Definición de objetivos, contenidos y actividades a desarrollar a lo largo del proyecto. Las preguntas a realizarse, serían:
 - ¿Había una clara correlación entre todos estos elementos del diseño del proyecto?
 - ¿Se han conseguido los objetivos previstos?

⁸⁹ Santos Guerra, M. A.. Sentido y finalidad de la evaluación de la Universidad, Rev. Perspectiva Educativa, Instituto de Educación UCV, Nº 37-38, I y II Sem. 2001 - Págs. 9 - 33 <http://firgoa.usc.es/drupal/node/8935>

⁹⁰ Fernando Trujillo Sáez. La evaluación en el Aprendizaje basado en Proyectos. INTEF 2013. http://formacion.educalab.es/pluginfile.php/37233/mod_resource/content/1/PDF/5_AbP_bloq3_u1.pdf, visitada por última vez 3 de abril de 2018.

- ¿Han estado disponibles y han sido suficientes los recursos previstos?
- Análisis del desarrollo del proyecto. Y la reflexión se sujetará con las siguientes preguntas:
 - ¿Se han realizado todas las fases del proyecto?
 - ¿Se han cubierto los puntos críticos del proyecto?
 - ¿Se ha alcanzado el producto final esperado?

Para esta evaluación dispondremos de dos herramientas:

- Cuestionarios, encuestas o entrevistas y rúbricas.
- Análisis de los productos realizados a lo largo o al final del proyecto.

La finalización de cada bloque temático, y la celebración de las juntas de evaluación, son los momentos más indicados para la reflexión y toma de temperatura de los avances. La evaluación del proyecto debe conllevar el análisis de los datos, su interpretación y la elaboración de un informe bien para ser archivado junto al resto del material, bien para realizar los ajustes y replanteamientos necesarios que salgan a la luz de los resultados obtenidos.

3.12.- Relación con otras materias.

Con carácter general, al trabajar mucho en equipo se está tocando indirectamente el tema transversal de educación para la paz y el de la interculturalidad, ya que en todo momento se fomenta un espíritu de colaboración y respeto hacia los demás.

También hacemos referencia a una educación no sexista en la realización de actividades o en los ejemplos que se ponen, fomentando y educando al alumnado en un trato igualitario entre hombres y mujeres tanto en la elección del puesto de trabajo como en la orientación e inserción profesional, así como en sus relaciones dentro de la empresa y en el equipo de trabajo.

A partir de la movilidad geográfica, se examinarán los fenómenos de emigración e inmigración. También se planteará la emigración a otras comunidades autónomas y a otros países europeos, como una posible medida entre otras, para luchar contra el problema del desempleo.

Hay que tener en cuenta, que a lo largo de todo el módulo se desarrollará también la educación para la salud (Charla con experto sobre consumo de sustancias tóxicas).

Es necesario educar a nuestros alumnos en el cuidado del medio ambiente. Aprovecharemos contenidos de la enseñanza no sólo para informar, sino para formar ciudadanos preocupados e involucrados con el cuidado de nuestro entorno. Pondremos en relación con el ambiente de trabajo, y haremos tormentas de ideas acerca de las actividades cercanas directas que podemos realizar, tanto en el centro educativo como en el hogar.

También se hará referencia constante (aunque sea indirectamente) a lo largo de todas las U.D, a una correcta educación para el consumo y a la educación vial.

Además, se fomentarán las actividades o actos simbólicos en celebración de fechas significativas que conmemoran acontecimientos que han supuesto un avance para la sociedad.

TERCERA PARTE: PROPUESTA DE INNOVACIÓN DOCENTE

Índice de las unidades didácticas: N° 9.- La prestación salarial y N° 10.- El recibo de salario.

- 1.- Justificación.
- 2.- Logros educativos que pretendemos en las unidades didácticas: La prestación salarial y el recibo de salario.
- 3.- Conceptos, procedimientos y actitudes para desarrollar los contenidos de las unidades didácticas de la propuesta educativa.
- 4.- El ABP aplicado a las unidades didácticas 9 y 10.
- 5.- Orden de presentación de las actividades.
- 6.- Instrumentos a utilizar en las unidades didácticas de la propuesta.
- 7.- Valoración del proceso de aprendizaje.
- 8.- Alumnos con necesidades específicas de apoyo educativo.
- 9.- Complementos de la actividad habitual y relaciones con otras materias

1.- Justificación

La unidad didáctica que proponemos se encuadra en la parte correspondiente a relaciones laborales del módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) en el ciclo de Técnico en Gestión administrativa. Este módulo se imparte en el primer año del ciclo.

Cómo primer nivel de regulación se encuentra el Real Decreto 1631/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Gestión Administrativa y se fijan sus enseñanzas mínimas. En un segundo nivel se encuentra el DECRETO 66/2011, de 9 de diciembre, por el que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico en Gestión Administrativa en la Comunidad de Castilla y León. El tercer nivel nos viene dado por el Proyecto educativo del centro, y su programación general, en donde nos inspiramos para realizar la programación didáctica del módulo.

Voy a desarrollar dos unidades temáticas:

U.D. 9.- La prestación salarial.

U. D. 10.- El recibo de salario

Ambas unidades están contextualizadas en el bloque de Derecho individual del Trabajo. Dentro del programa de la asignatura, se encuentra dentro del bloque de derechos y deberes de los trabajadores e inmediatamente anterior al grupo de temas dedicado a la flexibilidad interna de la empresa..

CONTEXTO EDUCATIVO

Con la presente unidad didáctica desarrollamos, más extensamente, la parte de derechos laborales que se derivan del contrato de trabajo. En concreto, la retribución de la prestación del trabajo. El artículo 26.1 del T.R.E.T. considera salario “la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo”. De éste concepto, y de la interpretación que hace la jurisprudencia⁹¹, se entiende

⁹¹ Ramírez Martínez, J.M.,” Curso básico de Derecho del Trabajo (para titulaciones no jurídicas), Tirant lo Blanch, 2017, Valencia, página 261

que la definición señalada supone una presunción de que todas las percepciones económicas del trabajador constituyen salario, salvo prueba en contrario.

Para la presente propuesta educativa sobre la prestación salarial y el recibo de salario, se propone una estrategia docente híbrida⁹², fundamentada en los principios del aprendizaje basado en problemas (ABP), donde añadimos exposiciones teóricas y utilizamos recursos didácticos tanto digitales como tradicionales, para minimizar el problema de atención que hemos observado en el aula. La lógica de la propuesta innovadora, nos conducirá a desarrollar los apartados como parte de un proyecto común, no como compartimentos estancos. Por tanto iremos mezclando y fusionando diferentes ámbitos a lo largo de la propuesta, comportándose el índice como guion de argumentación flexible.

La estrategia metodológica la hemos implementado de la siguiente manera:

- Una primera fase de clase explicativa donde se han expuesto los contenidos conceptuales, de acuerdo a unos contenidos procedimentales y actitudinales. Estos elementos se desarrollarán minuciosamente en el apartado de contenidos.
- Una segunda fase donde formularemos un problema, y realizaremos actividades diversas de búsqueda e investigación para solucionar el reto planteado. Se trabajará en grupo e individualmente. Esta parte se desarrollará en el apartado metodológico, más detalladamente.

Para poder construir metodológicamente las unidades didácticas, he tenido que realizar, los siguientes pasos:

- a. Investigación del método a utilizar, que combina la teoría y la práctica. Preparar la estrategia conforme a los criterios de un método híbrido, que se ajuste a los objetivos previstos. Seleccionar los problemas. Diseñar una estrategia para reconducir las sesiones de tormenta de ideas, hacia el objetivo previsto.

⁹² Acosta-Nassar, C., El uso de una estrategia híbrida entre aprendizaje basado en problemas y clases magistrales para mejorar aprendizajes, Educare vol.18 n.3 Heredia Sep. /Dec. 2014. Fecha de consulta 15 de enero de 2018.

- b. Construir el armazón teórico de los conceptos y diseñar los procedimientos para llevarlos a cabo.
- c. Búsqueda y gestión de la documentación, para facilitar a los alumnos, el trabajo necesario para solucionar el problema planteado.
- d. Diseño de las rúbricas necesarias para evaluar tanto la participación propia, como la de los compañeros de grupo de trabajo.
- e. Diseño y elaboración de una miniwebquest, que ayude al alumnado en la resolución del problema planteado. Aquí incluyo el diseño formal, y el diseño de contenidos.

Toda esta labor de innovación e investigación, habría sido casi imposible, sin los contenidos trabajados en las asignaturas de innovación docente e iniciación a la investigación a la investigación educativa en FOL.

2.- Logros educativos que pretendemos en las unidades didácticas: La prestación salarial y el recibo de salario.

A través de los objetivos se definen las intenciones educativas con respecto a los alumnos. Los objetivos que utilizamos en la programación del aula los definimos en términos de capacidades, es decir, la potencialidad que tiene el alumno para realizar una actividad determinada. Partiendo de los objetivos que fija el Real Decreto que establece el título en Gestión Administrativa, escogemos los que corresponde lograr al módulo de Formación y Orientación Laboral. Los objetivos del módulo, los contextualizaremos en el Derecho individual del Trabajo, y de ésta forma nos ayudará a fijar los objetivos específicos de la unidad didáctica.

De los objetivos generales del ciclo fijados en el RD 1631/2009, de 30 de octubre, respecto al módulo de FOL, que vamos a contextualizar en el bloque de Derecho individual de Trabajo, y más concretamente, en las unidades didácticas expuestas, trabajaremos el siguiente:

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

El Decreto 66/2011, de 9 de diciembre, por el que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico en Gestión Administrativa en la Comunidad

de Castilla y León, marca dos bloques temáticos: A- Formación, legislación y relaciones laborales. B.- Prevención de riesgos laborales. La unidad didáctica se encuentra dentro del primer bloque.

Como *objetivo específico*, pretendemos que, de una forma general al finalizar la clase, el estudiante sea capaz de reconocer los elementos básicos conceptuales del salario y del recibo salarial, los principios que lo rigen, su faceta práctica, así como saber interpretar y realizar una nómina sencilla. Pretendemos que el alumno, además de saber lo que es el salario y el recibo salarial, sepa reconocer la vertiente práctica del mismo, y aplicar los conocimientos adquiridos.

Los objetivos de aprendizaje, fijados, para esta unidad didáctica son los siguientes:

- Analizar el concepto de salario.
- Comprender la composición del salario.
- Describir la determinación del salario.
- Comprender la protección del salario
- Conocer el procedimiento para determinar las bases de cotización a la Seguridad Social.
- Realizar los cálculos de una nómina y cumplimentar el impreso oficial

3.- Conceptos, procedimientos y actitudes para desarrollar los contenidos de las unidades didácticas 9 y 10.

El salario es la obligación del empresario de realizar el pago pactado al trabajador en retribución de la actividad llevada a cabo por éste. Prestaremos especial atención a las garantías y la protección del salario, siendo, como es en la mayoría de los casos, la principal fuente de subsistencia del trabajador.

Por la transcendencia práctica que tiene, nos fijaremos en el Salario Mínimo Interprofesional. Señalaremos las diferencias entre las percepciones salariales y las extra salariales y como se determina el salario.

Los contenidos de las unidades, los vamos a desgranar uniendo los conceptos con los procedimientos y actitudes necesarias, dentro de una visión metodológica integral.

CONCEPTOS

- *El salario: Tipos, elementos y forma de pago.*

Procedimentalmente, elaboraremos esquemas.

- a. Elaboraremos un esquema diferente para diferenciar el salario según la forma de pago: - Bien sea en dinero, en metálico;- bien sea en especies, productos distintos al dinero: vivienda, vehículo, aportaciones plan de pensiones... Remarcaremos, como contenido fundamental, que el salario en especies no puede ser mayor del 30% del total de retribuciones.
- b. Confeccionamos un esquema según la forma de cálculo: - Por unidad de tiempo, días, horas, semanas.. – Por unidad de obra, por cantidad de trabajo realizado, - Salario mixto, una parte en tiempo y otra en obra, por ejemplo un salario base más incentivos.

Para hablar de la *forma de pago*, seremos esquemáticos también, para reforzar conceptos y facilitar la toma de apuntes:

- I. El pago debe ser de forma puntual en fecha y lugar convenidos
- II. Derecho a anticipos (del trabajo ya realizado)
- III. Retrasos en el pago: intereses por mora del 10% anual
- IV. Jurisprudencia⁹³: El retraso superior a 3 meses en el pago del salario, es causa justa de extinción del contrato.

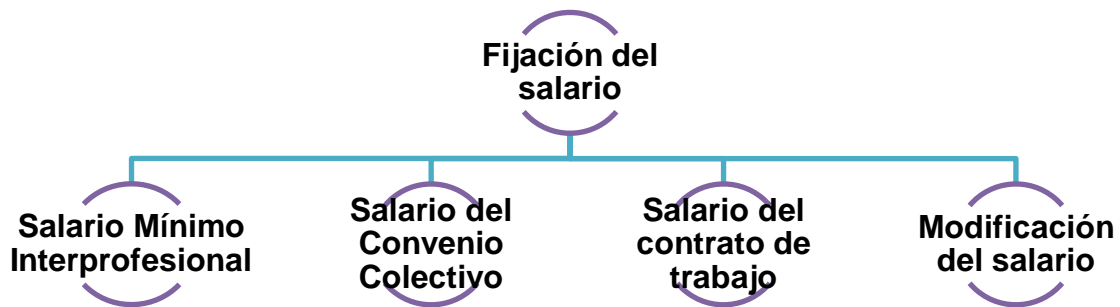
El modelo de recibo de salarios está fijado por ley, pero es posible pactar otro modelo.

- *Fijación del salario. El salario mínimo interprofesional.*

Explicamos el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) como la cuantía retributiva mínima que percibirá el trabajador referida a la jornada legal de trabajo, sin distinción de sexo o edad de los trabajadores ni del tipo de contrato. En España el valor del SMI lo fija cada año el Gobierno. El SMI, en 2018 es de 735,90 €/mes.

Posteriormente realizamos un mapa conceptual con los pasos para establecer el salario.

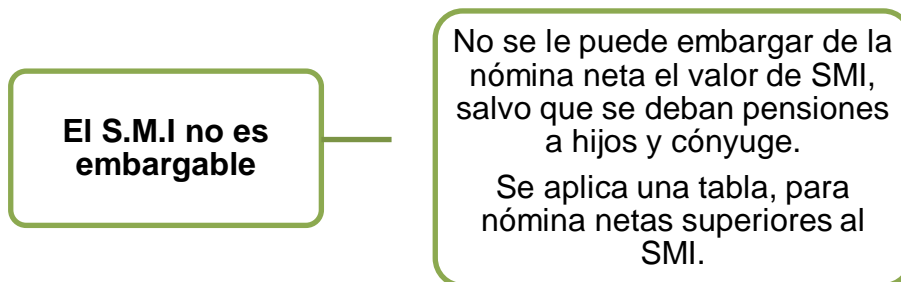
⁹³ Sts 756/1995 de 25 de septiembre



Desarrollaremos el esquema intentando despertar el Interés por conocer los diferentes conceptos que forman parte del salario

- *La protección del salario*

Estudiaremos los conceptos de la protección salarial analizando las garantías que goza el salario así como poniendo en valor el salario como crédito privilegiado y reflexionando sobre el salario como crédito privilegiado. Tres son los puntos que analizaremos, fundamentalmente y sobre los que, iremos reflexionando, a lo largo del análisis:



El salario como crédito privilegiado es la preferencia de los trabajadores a cobrar frente a los acreedores en caso de que la empresa tenga deudas.

Ejemplificamos con tres supuestos::

1. Los salarios de los últimos 30 días tienen preferencia sobre cualquier otro crédito (límite del doble del SMI por día con pagas).
2. Los beneficios de los objetos elaborados por los trabajadores serán destinados al pago de sus salarios
3. El resto de salarios que se deban tendrán preferencia sobre cualquier otro crédito o deuda (salvo hipoteca), (límite triple SMI con pagas).

Analizamos el FOGASA desde una doble perspectiva.

El FOGASA

Organismo dependiente del Ministerio de Empleo encargado de **recoger fondos** de la empresa para pagar a los trabajadores en **caso de insolvencia**

Responsabilidad en caso de insolvencia, quiebra, concurso de acreedores o suspensión de pagos

- Responsabilidad subsidiaria: primero se venden todos los bienes de la empresa y luego FOGASA
- Salarios no pagados máx 120 días
- Indemnizaciones por despido no pagadas máx 30 días /año o 20 días /año

- *Estructura del recibo del salario*

Analizamos la estructura salarial, fijando un esquema con el proyector en la pizarra.

Desarrollaremos el esquema intentando despertar el Interés por conocer los diferentes conceptos que forman parte del salario y sensibilizando ante la discriminación salarial por razón de sexo o edad.

- *Devengos.*

Desgranaremos los devengos, siguiendo ésta sencilla división.

Salario Base: En función de su categoría profesional que marque el convenio. Nunca será inferior al S.M.I. por jornada a tiempo completo.

Complementos salariales: Pluses que se añaden al salario base.

- Complementos personales.- Conocimientos o experiencias.
- Complemento por el puesto de trabajo.- por ejemplo: por atención al cliente.
- Complemento por cantidad o calidad de trabajo. Por el rendimiento del trabajador – por ejemplo- asistencia o puntualidad, comisiones...
- Complementos de vencimiento superior al mes (pagas extras que pueden ser prorrateadas, paga de beneficios...)

Complementos extra salariales: Compensan gastos del trabajador (también por baja laboral o indemnizaciones, acción social de la empresa)

Los más comunes son:

- Plus de transporte urbano, Plus de distancia, Dietas de viaje, Locomoción o kilometraje, Ropa de trabajo y desgaste de herramientas y Quebranto de moneda.

.Potenciaremos el interés por conocer los conceptos que forman parte del salario y la diferencia entre los complementos salariales y extra salariales.

- *Elementos que componen las bases de cotización a la Seguridad Social.*

Los contenidos de ésta parte los conseguiremos procedimentalmente identificando los elementos que componen cada una de las bases de cotización a la Seguridad Social y con una actitud de responsabilidad por la implicación que tienen las cotizaciones a la Seguridad Social y las retenciones a cuenta del I.R.P.F.

4.- El ABP aplicado a las unidades didácticas 9 y 10.

Un método didáctico consiste en una forma de ordenar las actividades de enseñanza para conseguir los objetivos definidos. Una estrategia metodológica es más adecuada cuanto más se ajusta a las necesidades y maneras de aprender del alumno. Por ello no existe un método mejor que otro en términos absolutos, la "bondad" del método depende de la situación concreta de la clase, del alumno, del momento concreto, del nivel de conocimientos del grupo.

Teniendo presente el perfil del alumnado, para la presente propuesta educativa, se propone una estrategia docente híbrida⁹⁴, fundamentada en los principios del aprendizaje basado en problemas (ABP), donde añadimos exposiciones teóricas⁹⁵, y utilizamos recursos didácticos tanto digitales como tradicionales, para minimizar el problema de atención que hemos observado en el aula. A la hora de diseñar la estrategia se tomaron en cuenta los principios del ABP en combinación con clases explicativas, en la creencia que se deben

⁹⁴ Acosta-Nassar, C., El uso de una estrategia híbrida entre aprendizaje basado en problemas y clases magistrales para mejorar aprendizajes, Educare vol.18 n.3 Heredia Sep./Dec. 2014. Fecha de consulta 15 de enero de 2018.

⁹⁵ Las clases de exposición con los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales, han sido vistas en el apartado anterior, 3. Contenidos.

desarrollar los aspectos teóricos, cuando existe cierta complejidad teórica, como es el caso, para luego trabajar y clarificar los conceptos con los problemas planteados y sus respectivas soluciones. La experiencia práctica nos muestra, que las explicaciones despejan el camino y dinamizan y aceleran el proceso de investigación.

Lo que pretendo, con ésta metodología, es aumentar la atención de los alumnos y que se involucren en su formación. Además de trabajar competencias y habilidades sociales. Quiero, no sólo que descubran los contenidos teóricos, si no que los apliquen, que sean conscientes de su utilidad práctica, que den un paso más y pongan en acción los conocimientos, en definitiva, que pasen del saber al saber hacer.. En nuestro caso concreto, la tarea consiste en “Rellenar tu propia nómina, conforme al Convenio Colectivo de tu sector de actividad”.

Fomentaremos el uso de las TICS; estamos convencidos que con su utilización tendremos más posibilidades educativas para desarrollar la programación, pues no sólo las consideramos como un recurso didáctico sino como un elemento que ayuda en el proceso de construcción del conocimiento del alumnado. A tal efecto, usaremos varios recursos didácticos digitales para captar la atención de los estudiantes y mejorar su aprendizaje. Se diseñó y construyó, específicamente para la unidad didáctica, una webquest para facilitar los procedimientos y el aprendizaje de la unidad.

De cara a hacer explícita la metodología didáctica empleada, paso a referir las actividades de enseñanza y aprendizaje realizadas, donde iré explicando los distintos pasos de la estrategia llevada a cabo detenidamente.

En las Unidades Didácticas, las actividades de enseñanza y aprendizaje son la última concreción de la propuesta educativa y de las decisiones curriculares. Son el elemento fundamental que justifica todo el currículo, ya que se trata de lo que el alumnado va a hacer, y la base de sus aprendizajes. Desde una perspectiva constructivista, agruparemos las actividades en tres fases: Iniciales, durante la unidad didáctica y finales.

Actividades iniciales

- Indagar sobre experiencias previas de los alumnos en materia de trabajo y salario. Preguntaremos en el aula sobre su experiencia laboral, si han trabajado o no, si desean expresar o comentar acerca de su salario las personas que trabajaron, si han oído hablar del SMI, si creen o no que el salario está protegido en caso de quiebra de la empresa, si han visto una nómina, si entienden una nómina (los que lo hayan visto), si conocen que al dinero ganado se le deducen ciertas cantidades, si saben para qué son esas cantidades, si parece justo que se retenga esas cantidades.

- Elaborar un diccionario de términos que usaremos en la unidad didáctica. Resulta fundamental, para el desarrollo del proceso de enseñanza, descubrir las carencias lingüísticas y de conocimientos básicos; esto nos ayudará a trabajar e investigar sobre sinónimos y formas más precisas de clarificar ciertos conceptos. Nuestro diccionario estuvo compuesto por los siguientes términos: Salario Mínimo Interprofesional, Complemento, Salario base, paga extra, prorratear, embargar, crédito, FOGASA, insolvencia, responsabilidad subsidiaria, devengos, deducciones, cotizaciones, contingencias, salario bruto y salario líquido.

- Realizaremos una lectura crítica sobre una noticia relacionada con la desigualdad salarial por razón de género y edad. Debatimos sobre el siguiente artículo: [Brecha salarial - elEconomista.es](http://www.elEconomista.es), y sirvió para contextualizar el salario y sensibilizar sobre la igualdad de género.

Actividades durante la unidad didáctica

He diseñado unas fases o pasos a seguir en la implantación de la metodología⁹⁶.

Previo al desarrollo de las mismas, necesitamos sensibilizar a los alumnos, de la importancia de su participación activa e involucración en la tarea que se propondrá. Las actividades iniciales han contribuido a ello.

1. Primera fase: Exposición docente y planteamiento del problema.

⁹⁶ Adaptación personal del esquema que plantea el trabajo titulado *Servicio de Innovación Educativa, Universidad Politécnica de Madrid,, Aprendizaje Basado en Problemas Guía rápida sobre nuevas tecnologías,2008,* https://innovacioneducativa.upm.es/guias/Aprendizaje_basado_en_problemas.pdf

En el apartado 3, hemos expuesto detalladamente en que ha consistido la exposición. Leemos y analizamos el problema: “*Rellenar tu propia nómina, conforme al Convenio Colectivo de tu sector de actividad*”.

2. Segunda fase: Delimitación del problema.

Realizar una lluvia de ideas: Elaboraremos una lista con aquello que el equipo cree que debe saber para resolver el problema. Hacemos una lista de aquello que la clase conoce y otra con lo que no conoce para resolver. Finalmente haremos una lista de aquello que necesita hacerse para resolver el problema y enumeramos los pasos. La lista y el orden para realizar la tarea “*Rellenar tu propia nómina, conforme al Convenio Colectivo de tu sector de actividad*”, fue la siguiente:

1. Conceptos que integran el recibo salarial. Devengos y deducciones.
2. Convenio colectivo de mi sector.
3. Conocer mi categoría profesional. Saber cuál son mis devengos.
4. Recibo salarial en blanco. Voy rellenando
5. Deducciones: Seguridad Social y Retenciones a Hacienda.
6. Identificar los elementos que componen cada una de las bases de cotización a la Seguridad Social.
7. Rellenar recibo salarial.
8. Identificar base IRPF.
9. Rellenar recibo salarial.
10. Calcular salario líquido a percibir.

3. Tercera fase: Reparto de tareas.

Distribuimos la clase en grupos de 4 personas. Y los miembros del grupo realizan el reparto de las tareas entre ellos.

4. Cuarta fase: Búsqueda de la información.

Periodo de trabajo y estudio individual de forma que cada miembro del equipo lleve a cabo la tarea asignada. El papel del docente en el ABP consiste en facilitar el aprendizaje y a tal efecto diseñé, una miniwebquest⁹⁷ que facilitara

⁹⁷ La dirección de la mini webquest, es:
<https://sites.google.com/site/webquestrecibosalario/home>

los procedimientos y el aprendizaje de la unidad. Contenía tanto el resumen de los procesos a seguir, acordados en la tormenta de ideas, como enlaces a diferentes páginas web con información relevante para resolver el reto: Convenios colectivos, hoja Excel con el formato oficial de nómina preparada con enlaces e hipervínculos. También disponía de conexión con dos páginas web: [Guía lectura recibo salarial](#), página de *lectiva.com* que contiene un resumen sencillo de cómo se estructura el salario, a modo de refuerzo y recuerdo y otra página web [Bases cotización a la Seguridad Social](#), de la empresa Asinom con la misma finalidad de repaso, por si fuera necesario.

5. Quinta fase: Interacción con el grupo, puesta en común.

Los componentes del equipo ponen en común todos los hallazgos realizados para poder llegar a elaborar conjuntamente la solución al problema y presentar los resultados. El documento realizado recogerá el trabajo hecho y la solución del problema, esto es la rellenar la nómina.

6. Sexta fase. Presentación de resultados.

El equipo hará una presentación oral del trabajo realizado, aportando los documentos generados, y explicando las dificultades halladas y la forma de solventarlas. La presentación del trabajo, es importante dentro de la estrategia diseñada para la unidad didáctica, puesto que no sólo motiva para la realización del trabajo, si no que supone una oportunidad de exponer y hacer público el esfuerzo realizado..

Actividades finales

- Preguntas orales intencionadas y dirigidas en clase, para comprobar el dominio de los conceptos. Las preguntas se orientarán a comprobar los conceptos fundamentales explicados, y a continuación transcribo las mismas:

A.- Un trabajador ha pactado con la empresa que además del salario en dinero por 1500 € /mes, le van a ofrecer un vehículo para uso personal mientras dure el contrato, lo valoran en 300 € /mes.

1. - ¿Qué tipo de salario se considera el uso del vehículo?
2. - ¿Qué valor máximo puede tener la entrega del vehículo?
3. - ¿Ha sobrepasado en éste caso el valor máximo?

B.- María se ha percatado que el modelo de recibo de salario que le da la empresa, no es como el que ha visto en clase FOL. Además, no tiene muy claro los salarios, pues está a jornada completa y cobra 710 € /mes brutos y quiere saber dónde vienen recogidos los salarios de su categoría profesional.

1. ¿Puede la empresa seguir otro modelo de recibo de salarios? ¿Cuál?
2. ¿Puede cobrar 710 € /mes brutos por jornada completa?
3. ¿Dónde puede consultar el salario de su categoría?

C.- Pablo cobra en su empresa, las siguientes cantidades:

Salario Base 900 euros/mes

Plus de transporte 80 e/m

Plus convenio 120 e/m

Paga extra prorrateada al mes, y por valor de salario base ($900/6 = 150$ e/m)

Por dietas ha recibido 100 euros, para comer 5 días fuera de casa

1. Diferenciar complementos salariales y extra salariales.
2. Calcula el salario bruto

D.- Pablo cobra en su empresa, las siguientes cantidades:

Salario Base 900 euros/mes

Plus convenio 120 e/m

Paga extra prorrateada al mes, y por valor de salario base ($900/6 = 150$ e/m)

Horas extras por valor de 150 e/m

1. Identifica los componentes de la base de cotización de las contingencias comunes.

5.- Orden de presentación de las actividades.

La temporalización hace referencia al orden en que se presentan las actividades de enseñanza. He procurado que la secuencia de actividades, posibilite el establecer relaciones entre lo que se sabe y los nuevos aprendizajes.

El DECRETO 66/2011, de 9 de diciembre, por el que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico de Gestión Administrativa en la Comunidad de Castilla y León, establece 99 horas para desarrollar el módulo de formación y orientación laboral. De los cuales 49 horas las dedicaremos a contenidos relacionados con la formación, legislación y relaciones laborales

En concreto, esta unidad didáctica la analizaremos en 3 horas, que se distribuirán de la siguiente manera: Una hora para teoría, que incluye el desarrollo de los contenidos y de las preguntas orales formuladas durante el mismo, ya expuestas. Dos horas para la práctica que incluye, la tormenta de ideas, con las distintas listas a realizar y su posterior ordenación y jerarquización, también incluye la explicación del funcionamiento de la webquest, así como la distribución en grupos, trabajo individual y en grupos y la posterior exposición oral, tanto del resultado como del desarrollo del proceso, con las dificultades encontradas.

Dada la trascendencia práctica de la presente unidad didáctica, la temporalización realizada se adaptará a la capacidad de aprendizaje y nivel de comprensión de los alumnos.

6.- Instrumentos a utilizar en las unidades didácticas 9 y 10.

La selección de los recursos a utilizar con el grupo clase, se ha realizado contextualizando en el marco del diseño de la unidad didáctica, Distinguimos dos tipos de recursos, en función de las personas que los manejen.

Recursos utilizados por los alumnos: Libro de texto del centro, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, apuntes, artículos relacionados con la materia, páginas web facilitadas por el profesor, fichas proporcionadas por el profesor, convenio colectivo.

Recursos utilizados por el profesor. Libro de texto elegido por el centro, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, artículos periodísticos y de revistas especializadas relativas a la materia, convenio colectivo del sector. Un recurso que nos servirá de apoyo es el libro “Curso básico de Derecho del Trabajo (para titulaciones no jurídicas)”, Juan M. Ramírez Martínez y Jesús García Ortega, editorial Tirant lo Blanch, decimotercera edición, 2017, Valencia

Medios tecnológicos a utilizar: Ordenador, conexión a internet, proyector, soportes de comunicación, pizarra digital, página webquest y enlaces digitales. La pretensión que buscamos con el uso de las TICs, en concreto la página web y sus enlaces, es desarrollar competencias para buscar información y adquirir habilidades para filtrar y localizar rápidamente la información que se necesita

para resolver los problemas. Convertir la tecnología en una herramienta aliada y útil para generar conocimiento.

No debemos olvidar que la evolución en la comprensión de los contenidos, determinará la necesidad de utilizar más recursos, si es preciso.

7.- Valoración del proceso de aprendizaje.

La evaluación del proceso de aprendizaje, lo realizaremos bajo el prisma de tres criterios

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

<u>OBJETIVOS</u>	<u>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</u>
Analizar el concepto de salario.	Conocer la forma y el tiempo del pago del salario
	Clasificar los distintos tipos de salario y formas de generarlo.
Comprender la composición del salario.	Distinguir percepciones salariales y no salariales.
Describir la determinación del salario.	Saber que es el Salario Mínimo Interprofesional.
	Explicar la composición de un salario.
Comprender la protección del salario	Describir las garantías del salario.
	Realizar supuestos donde el S.M.I. no pueda ser embargado.
Conocer el procedimiento para determinar las bases de cotización a la Seguridad Social.	Identificar los elementos que componen cada una de las bases de cotización a la Seguridad Social.
Realizar los cálculos de una nómina y cumplimentar el impreso oficial.	Resolver supuestos prácticos de nóminas.

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Para calificar estos aprendizajes, siendo coherentes con el ABP, vamos a utilizar dos técnicas: Autoevaluación y coevaluación o evaluación entre iguales. Con la *autoevaluación* el propio estudiante mide y estima su proceso de

aprendizaje y los resultados obtenidos. La segunda manera consiste en la evaluación entre iguales o *co-evaluación*. Son los compañeros y compañeras los que se evalúan entre ellos. Como ayuda a los alumnos, se diseñarán unas sencillas rúbricas, que sirvan de guías y apoyo en el proceso de evaluación. Una de las rúbricas evaluará la herramienta utilizada por el alumnado para la resolución de la tarea.

EVALÚA A TU GRUPO	1	2	3	4
Organización del grupo				
Planificación del tiempo				
Todos los miembros del grupo participaron en igual medida				
El grupo trabajó con eficacia				
El liderazgo fue compartido				
AUTOEVALUACIÓN	1	2	3	4
Búsqueda de la información				
Participación personal en el grupo				
Calidad del trabajo desarrollado				

Significado de la puntuación

- 1.- Poco, nada
- 2.- Suficiente
- 3.- Bastante
- 4.- Mucho

Ciclo formativo:

RÚBRICA	1	2	3	4
Consideras eficaz la motivación de la introducción.				
Existe relación entre la tarea mandada con lo estudiado en el tema.				
Son claros los pasos a dar para realizar la tarea.				
Es clara la relación entre los recursos que se dan y la información necesaria para lograr la tarea.				

Significado de la puntuación

1.- Poco, nada

2.- Suficiente

3.- Bastante

4.- Mucho

Estas dos visiones serían incompletas si no vinieran acompañadas de una tercera evaluación a cargo del profesor. La evaluación constó de 6 preguntas teóricas tipo test, así como una pregunta que incluye teoría y práctica que se integraron dentro del examen del trimestre. Las preguntas formuladas fueron las siguientes

PREGUNTAS EVALUACIÓN

8.- Se entiende por **salario**:

- La totalidad de las retribuciones económicas que perciben los trabajadores, en dinero o en especie
- Sólo las retribuciones recibidas en metálico
- Todas las retribuciones que perciben los trabajadores, incluidos los gastos que hayan tenido debidos al trabajo
- Sólo las percepciones en especie

9.- El Fondo De Garantía Salarial (**FOGASA**)

- a) Es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de trabajo, su finalidad es garantizar parcialmente a los trabajadores los salarios y las indemnizaciones por despido pendientes de cobro
- b) Es un organismo dependiente del Ministerio de trabajo, su finalidad es garantizar parcialmente a los trabajadores los salarios y las indemnizaciones por despido pendientes de cobro
- c) Es un organismo dependiente del Ministerio de trabajo, su finalidad es garantizar totalmente a los trabajadores los salarios y las indemnizaciones por despido pendientes de cobro
- d) Las anteriores son todas falsas

10.- La **cantidad mínima** que puede **percibir un trabajador** por una jornada de **40h semanales**, es:

- a) Salario Mínimo Interprofesional
- b) Retribución o salario
- c) El Indicador Público de Renta de Efectos Múltiple (IPREM)
- d) Fondo de garantía Salarial

11.- Llamamos **devengos**:

- a) A las percepciones salariales
- b) A las percepciones no salariales
- c) A y B son verdaderas
- d) A y B son falsas

12.- Las principales **deducciones de la nómina** son:

- a) Cotización a la Seguridad social, el IRPF y otras (sanciones, huelga...)
- b) Contingencias comunes
- c) Desempleo
- d) Todas son verdaderas

13.-Son **percepciones salariales**:

- a) Salario base, los complementos personales y del puesto de trabajo, las pagas extraordinarias y la participación de beneficios.
- b) Las indemnizaciones y suplidos, y las prestaciones en especies
- c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social
- d) B y C son verdaderas.

Pablo cobra en su empresa, las siguientes cantidades:

Salario Base 900 euros/mes

Plus de transporte 80 e/m

Plus convenio 120 e/m

Paga extra prorrateada al mes, y por valor de salario base ($900/6 = 150$ e/m)

Por dietas ha recibido 100 euros, para comer 5 días fuera de casa

Se pide:

1.- Diferenciar complementos salariales y extra salariales.

2.- Calcula el salario bruto

3.- Calcular salario neto. La retención a Hacienda es del 15%

Como criterios de calificación no debemos confundir la toma de datos, que toda prueba supone, con la evaluación en sí, si es preciso ajustaremos en

función de la valoración realizada previamente, cuidaremos los aspectos de transparencia, teniendo en cuenta para quién se destina la evaluación. El peso que se otorga a cada uno de los instrumentos de evaluación, será consecuente con la estrategia metodológica adoptada, ABP, y lo expuesto en el apartado de las competencias, primando las relacionadas con la comprensión y la aplicación, sobre las de índole memorística. Por tanto la ponderación de las calificaciones, entre las distintas actividades evaluables será:

- Test y preguntas de contenido teórico, tanto orales como escritas (expuestas con anterioridad), 40%
- Problema práctico, 60%.

La evaluación del problema (realización de la nómina) se distribuye:

- 10% autoevaluación.
- 15% co-evaluación.
- 75% evaluación del profesor

Este módulo tiene carácter presencial, por lo tanto la asistencia diaria a las clases por parte de los alumnos es obligatoria, y necesaria para el correcto desarrollo de la metodología y los valores implícitos que propugna. Las ausencias injustificadas obstaculizan la evaluación continua. La calificación (obtenida como anteriormente se ha descrito) podrá ser modificada por unos índices correctores en aquellos casos en que se produzca, por parte del alumno, una falta de asistencia a clase de forma no justificada de hasta un 15%, de la carga lectiva establecida por la normativa.

CRITERIOS DE RECUPERACIÓN

Los alumnos que no superen la evaluación, podrán realizar un examen del trimestre que esté suspenso.

Se llevará un seguimiento del alumno mediante tutorías, en las que se resolverán dudas y se realizarán actividades de refuerzo. Si fuera necesario corregiremos hábitos de estudio poco eficaces. Repasaremos conceptos mal entendidos, que no fueron bien explicados en su día o estuvieron mal desarrollados.

El alumno deberá superar una prueba escrita que evaluará sus conocimientos teóricos sobre la materia.

8.- Alumnos con necesidades específicas de apoyo educativo.

Afrontamos éste apartado desde la firme convicción de ofrecer los recursos necesarios para que todo el alumnado, independientemente de sus circunstancias personales, sociales, culturales, étnicas o cualquier otra, logre el desarrollo integral de todas sus potencialidades.

La Ley Orgánica de Educación (LOE) 2/2006, de 3 de mayo, en el Título II referido a la equidad en la educación, incluye el Capítulo I dedicado al alumnado con necesidad específica de apoyo educativo, en el que se determina que las Administraciones educativas dispondrán los medios necesarios para que todo el alumnado alcance el máximo desarrollo personal, intelectual, social y emocional (artículo 71.1).

En el caso del alumnado con necesidades educativas especiales o con algún tipo de discapacidad que lo precisen, teniendo en cuenta los informes de evaluación psicopedagógica, se procederá a realizar las adaptaciones metodológicas, así como adaptación de los criterios de calificación y los procedimientos de evaluación correspondientes (art. 5, apartados f) y g) de la ORDEN EDU/2169/2008). Las adaptaciones curriculares son estrategias educativas para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje en algunos alumnos con necesidades educativas específicas. Pretenden, a partir de modificaciones más o menos extensas realizadas sobre el currículo ordinario, ser una respuesta a la diversidad individual. Las adaptaciones curriculares que realicemos, se fundamentarán en dos principios:

- Principio de Normalización: Favorece que los alumnos se beneficien, siempre que sea posible, del mayor número de servicios educativos ordinarios.
- Principio de Individualización: Intenta proporcionar a cada alumno, la respuesta educativa que necesite en cada momento para formarse como persona.

La metodología la realizamos teniendo en cuenta las características de los alumnos a los que va destinada; se adaptarán los ejercicios prácticos y teóricos

según el nivel medio de los alumnos, pudiendo mandarse algunos trabajos o ejercicios de recuperación a aquellos alumnos que van más distanciados.

Entre los recursos metodológicos que podrían utilizarse, se encuentran: modificar la ubicación del alumno en clase, repetir de manera individual las explicaciones, el apoyo individualizado en algún momento de clase o durante la realización de ejercicios o actividades. Se realizarán trabajos en grupo, para facilitar la integración, siendo los grupos lo más equilibrados posible. Se adaptarán los tiempos y procedimientos de evaluación, aunque todos los alumnos tendrán que conseguir los objetivos del perfil profesional del Ciclo Formativo.

10.- Complementos de la actividad habitual y relaciones con otras materias.

Las actividades complementarias y extraescolares son recursos útiles y necesarios para enriquecer la formación del alumnado y completar la actividad docente. Se realizarán las especificadas en el Proyecto Curricular del Centro, que correspondan al momento que impartimos la unidad didáctica.

Al realizar trabajos en equipo, pretendemos que los estudiantes ejerciten la competencia social y ciudadana. A través de: acordar los objetivos y planes, asunción de los roles asignados por el grupo, escuchar y respetar las opiniones de otros compañeros.

Trabajando en grupo, ayudamos a trabajar competencias emocionales, tanto a nivel interno, como la autoestima, como a nivel de capacidad de interacción con los demás, la empatía, por ejemplo. Practicaremos la competencia lingüística, con las intervenciones orales y las exposiciones de los trabajos realizados.

Queremos que nuestros alumnos aprendan a aprender, para ello utilizaremos los trabajos individuales y en grupo para practicar el autoaprendizaje y aprender a buscar y localizar la información. También haremos referencia a una educación no sexista en la realización de actividades o en los ejemplos que se expliquen.

Realizaremos una lectura crítica en el aula sobre un artículo que denuncia la discriminación salarial por razón de género o de edad, que servirá de introducción a la unidad didáctica.

CUARTA PARTE.- Conclusiones y propuestas

CONCLUSIONES

PRIMERA.- A lo largo de la propuesta educativa, he pretendido reflexionar sobre la utilidad del módulo de FOL y más concretamente sobre la parte de Derecho individual del Trabajo. Existe una brecha entre la percepción de los alumnos sobre la utilidad del módulo y su realidad. El principal reto que nos enfrentamos como docentes de FOL, consiste en saber captar la atención del alumnado y demostrar la utilidad del Derecho individual del Trabajo. Por eso es necesario poner ejemplos próximos a su realidad social, indagar sobre sus conocimientos previos del bloque que comenzábamos a estudiar, reflexionar sobre noticias locales o de actualidad relacionadas con la materia, conocer los contratos formativos, la protección del salario.

SEGUNDA.- La elección de la estrategia metodológica, ha venido marcada por la pretensión de involucrar a los alumnos en su aprendizaje, que lo sintieran como propio. Por éste motivo elegí el Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) como metodología para propiciar una participación activa de los alumnos y potenciar su protagonismo en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Considero un acierto la elección del método híbrido, pues el hecho de saber los alumnos, que necesitaban la explicación teórica de lo que es el salario y como realizar el recibo salarial, para elaborar correctamente el supuesto práctico, provocó una motivación extra y mayor grado de atención en el aula durante la clase expositiva.

He encontrado limitaciones a la hora de poner en prácticas ésta metodología, una de ellas es la necesidad de formación en los docentes para poder capacitar en la estrategia, supone un cambio de dinámica, tanto en los alumnos como en los docentes. Las tormentas de ideas, por ejemplo, sino están muy trabajadas y preparadas previamente, pueden convertirse en un “totum revolutum”, de difícil manejo práctico.

TERCERA.- A la hora de adaptarnos al alumnado, en el desarrollo de la programación didáctica, he considerado necesario trabajar competencias de carácter instrumental, fundamentalmente y de índole interpersonal. La elección vino marcada por tratarse de un ciclo formativo de grado medio, y por la

pretensión de capacitar al alumno para la toma de decisiones. Me importaba que el alumno supiera aplicar los contenidos aprendidos, distinguir una prestación salarial de una extra salarial, identificar los elementos de las bases de cotización, entender el recibo salarial, localizar en un convenio colectivo los contenidos que busca, he intentado que los conocimientos se apliquen de una manera eficaz, resolviendo cuestiones prácticas relacionadas con el Derecho individual del Trabajo.

CUARTA.- Las bondades de la formación profesional, cada vez son más claras para los padres y para la sociedad en su conjunto, a pesar de ello, en demasiadas ocasiones, el estudiante, opta por ésta vía después de un fracaso en sus estudios. No son pocos los alumnos que llegan a la F.P. por descarte, de otras opciones, más que por vocación. Esta es una de las razones por la que considero necesario trabajar una competencia emocional⁹⁸ dentro de los estudios de la formación profesional. Dentro de éste ámbito, opino que el módulo de FOL, por su carácter transversal y común a distintos ciclos formativos, es el más apropiado para desarrollarlo.

Los contenidos curriculares de éste módulo, van a permitir al docente fomentar en el alumno el tratamiento de la competencia, contextualizada en el entorno profesional específico que caracterizará su futura inserción, favoreciendo así su polivalencia y adaptabilidad a las cambiantes exigencias del mercado de trabajo. La competencia emocional le va a dotar de herramientas y estrategias emocionales que le permitirán afrontar de forma coherente su vida laboral y cotidiana.

QUINTA.- A lo largo del trabajo, he expuesto la consideración del docente como “facilitador” del proceso de aprendizaje del alumnado. No sólo desde la perspectiva del ABP, cualquier opción metodológica constructivista participará de ésta visión. Siendo la realidad así, debemos reconocer que una de las principales tareas que tenemos que asumir los docentes y los que aspiren a

⁹⁸ Me ha resultado de gran ayuda, la revista didáctica *Multitarea* de la Universidad de Castilla La Mancha, de donde extraje el artículo: Riquelme Jiménez C.J. La competencia emocional en los módulos profesionales de la especialidad de Formación y Orientación Laboral. Una aproximación a su análisis teórico-práctico. Sobre el citado artículo elaboré una presentación para la asignatura de Innovación docente en FOL que ha favorecido mi aproximación al concepto.

serlo, es conocer la información que existe, donde se encuentra y cómo acceder a ella. A tal efecto diseñé una página web, para facilitar y orientar la búsqueda de la información relevante. La conclusión es positiva, porque se gana tiempo en la localización de los materiales, y se dirige la búsqueda en la dirección pretendida, evitando los despistes que puede ocasionar lanzar un reto y dejar libertad en la búsqueda de la información, a los alumnos que no se encuentran formados (El trabajo se desarrolla en el primer año de segundo grado de formación profesional) jurídicamente para ello.

SEXTA.- Es una premisa metodológica el deber de adaptarnos al alumno que tenemos. Para ser coherente con esta afirmación, debemos coordinar y adaptar la comunicación. Ha sido especialmente útil la elaboración de un diccionario de términos, para avanzar en la explicación y en la elaboración de los ejemplos explicativos. Palabras como prorratear, paga extra, embargo no son de uso común de los alumnos y conviene vigilar mucho el lenguaje que se utiliza en la explicación sin perder la precisión.

PROPUESTAS

PRIMERA.- Después de mi experiencia, considero que la ubicación del módulo de FOL, en el primer año de cada ciclo formativo, hace que el contenido práctico, la utilidad y funcionalidad del Derecho Individual del Trabajo, pierdan fuerza y se difumine.

Una propuesta es cambiar la secuencia del módulo e impartir sus contenidos en el segundo año del ciclo. En el segundo curso se siente más cerca la incorporación al mundo laboral; de ésta manera, los estudiantes apreciarán más cercano los contenidos y su implicación será mayor.

SEGUNDA.- Las tecnologías de la información y la comunicación forman parte del mundo real del alumno y es fundamental para su integración a la vida activa. Los medios en el aula deben tratarse como lo que son, recursos y herramientas para alumnos y profesores. Y el ordenador es un medio más. Pero los medios, deben tratarse con cuidado, llenarlos de contenido, de aprendizaje, de procedimientos, de significado.

Quiero hacer una llamada a la reflexión sobre la competencia digital y cual son los contenidos a trabajar en la misma. En los ciclos formativos de segundo

grado, en el módulo de FOL, la competencia digital es un instrumento, una herramienta para la búsqueda y selección de la información de la unidad didáctica (Convenio colectivo, noticias locales), organizar la información que se recibe o explica en clase (organizar apuntes), desarrollo del trabajo personal y autónomo (presentar trabajos individuales o en grupo).

QUINTA PARTE. - Bibliografía

LIBROS Y REVISTAS

- ACOSTA-NASSAR, C., El uso de una estrategia híbrida entre aprendizaje basado en problemas y clases magistrales para mejorar aprendizajes, Educare vol.18 n.3 Heredia Sep. /Dec.(2014)
- BILBATUA ARANGUREN, P., La evolución de la Formación Profesional en España. Congreso de Sevilla, 10-11 noviembre de 2011, disponible en http://www.anie-anies.es/wp-content/uploads/2014/06/La_evolucion_de_la_formacion_profesional1.pdf
- CANO MONTERO, F.J. Un análisis sociológico de la actividad docente del módulo de Formación y Orientación Laboral, roderic.uv.es. (2010)
- VIZCARRO C. y JUÁREZ, E. ¿Qué es y cómo funciona el aprendizaje basado en problemas?, La metodología del aprendizaje basado en problemas, Libro Murcia.(2008)
- DE MIGUEL M. (coord.). Metodologías de enseñanza para el desarrollo de competencias. Orientaciones para el profesorado universitario ante el Espacio Europeo de Educación Superior. Alianza. Madrid, (2005)
- DELORS, J. y otros, “La educación encierra un tesoro”, Santillana, Ediciones UNESCO, París, (1996)
- ANALISTAS DE RELACIONES INDUSTRIALES, [Es un error no invertir en políticas activas de empleo RL 4 2010. pdf.pdf](#). Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica nº 4/2010, Editorial La Ley, 23 de febrero de 2010.
- FONT, A., Una experiencia de autoevaluación y evaluación negociada en un contexto de aprendizaje basado en problemas (ABP). Revista de Docencia Universitaria, V3 nº 2, (2003)
- FRANKE, M., Fichas técnicas de la Unión Europea. Parlamento de Europa. 09/2017
- GARCÍA GONZÁLEZ, B.J., TENA CORNELLES, D. y DE FEZ SOLAZ, M. C., Formación y orientación laboral, TulibrodeFP, Edición actualizada a julio de 2017.

- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I, “Manual de Derecho del Trabajo”. Tirant lo Blanch, Valencia, (2017)
- REUTER-KUMPMANN, H. Revista Europea de Formación Profesional. Una historia de la Formación Profesional en Europa, de la divergencia a la convergencia. CEDEFOP.- Nº 32 de agosto de 2004. pág. 14
- MARTINEZ-OTERO PÉREZ, V., Diversos condicionantes del fracaso escolar en la educación secundaria, Revista Iberoamericana de educación nº 51, (2009), pág. 74.
- MERCADER URGUINA, J. R. y otros, “Esquemas de derecho del trabajo. I, Fuentes y relación individual de trabajo”, Tirant lo Blanch, 2016, Valencia, (2016)
- MINETTI GONZÁLEZ M.R. El módulo de FOL y su inclusión en la F.P. Temas para la educación, nº 7 marzo 2010, págs. 4.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Estadísticas del alumnado de Formación profesional curso 2015-2016 (noviembre 2017)
- MOLERO MANGLANO, C. y otros, “Manual de Derecho del Trabajo”, Tirant lo Blanch, Valencia, (2017)
- MORALES BUENO, P. y LANDA FITZGERALD V., Aprendizaje Basado en Problemas, Theoria, Vol. 13: 2004, págs.145-156.
- Obra colectiva Edebé, Formación y Orientación laboral, Edebé; Edición: 8 -28 de agosto de 2017.
- PEREIRA BAZ, M.A., Centro Nacional de Desarrollo Curricular en Sistemas No Propietarios CEDEC. 31 agosto 2015
- PETRINI, F., Revista Europea de Formación Profesional. Una historia de la Formación Profesional en Europa, de la divergencia a la convergencia. CEDEFOP. - Nº 32 de agosto de 2004, págs. 49-65
- PRIETO NAVARRO, L., Aprendizaje activo en el aula universitaria; el caso del aprendizaje basado en problemas, Miscelánea Comillas, volumen 64, 2006, Madrid, págs. 173-196.

- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M.,” Curso básico de Derecho del Trabajo (para titulaciones no jurídicas), Tirant lo Blanch, Valencia,2017.
- RIQUELME JIMÉNEZ C.J. La competencia emocional en los módulos profesionales de la especialidad de Formación y Orientación Laboral. Una aproximación a su análisis teórico-práctico. Revista didáctica multiárea, Universidad de Castilla La Mancha, nº6, 2013, págs. 265-309.
- RUESGA BENITO, S. director, VALDÉS DAL RÉ, F. y otros, Instrumentos de flexibilidad interna en la negociación colectiva, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid 2012, págs. 30-32.
- RUIZ OTERO, E. y otros, Formación y Orientación Laboral, McGraw Hill Edición: 1, 30 de abril de 2017.
- RYCHEN D.S. Y SALGANIK L.H, “Las competencias clave para el bienestar personal, económico y social”. OCDE, 2003, traducido al castellano en 2006.
- SANTILLÁN CAMPO, F. El Aprendizaje Basado en Problemas como propuesta educativa para las disciplinas económicas y sociales apoyadas en el B-Learning, Revista Iberoamericana de Educación, 10 de octubre de 2006, pág.3
- SANTOS GUERRA, M. A. Sentido y finalidad de la evaluación de la Universidad, Rev. Perspectiva Educativa, Instituto de Educación UCV, Nº 37-38, I y II Sem. 2001 - págs. 9 – 33, disponible en <http://firgoa.usc.es/drupal/node/8935>
- SARCEDA-GORGOSO, M.C., y otros, La Formación Profesional Básica: ¿alternativa al fracaso escolar?, Revista de educación, nº378, mecd, 2017. http://www.mecd.gob.es/revista-de-educacion/numeros-revista-educacion/numeros-anteriores/2017/378/378_4.html
- SERRANO ARGUELLO, N. y otros, “Nociones de derecho del trabajo: (manual para titulaciones no jurídicas)”, Tecnos, D.L., Madrid,(2014).
- Servicio de Innovación Educativa, Universidad Politécnica de Madrid, Aprendizaje Basado en Problemas Guía rápida sobre nuevas tecnologías, (2008), disponible en

https://innovacioneducativa.upm.es/guias/Aprendizaje_basado_en_problemas.pdf

- TRUJILLO SÁEZ, F. La evaluación en el Aprendizaje basado en Proyectos. INTEF (2013), disponible en

http://formacion.educalab.es/pluginfile.php/37233/mod_resource/content/1/PDF/5_AbP_bloq3_u1.pdf

LEGISLACIÓN

- Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional

- Ley Orgánica 2/2006, 3 de mayo, de Educación

- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

- Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

- Real Decreto 1631/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Gestión Administrativa y se fijan sus enseñanzas mínimas.

- Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

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

- Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas

- Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

- Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Orden EDU/2169/2008, de 15 de diciembre, por la que se regula el proceso de evaluación y la acreditación académica de los alumnos que cursen enseñanzas de formación profesional inicial en la Comunidad de Castilla y León
- Decreto 66/2011, de 9 de diciembre, por el que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico en Gestión Administrativa en la Comunidad de Castilla y León.
- Orden EDU/580/2012, de 13 de julio, por la que se modifica la Orden EDU/2169/2008, de 15 de diciembre, por la que se regula el proceso de evaluación y la acreditación académica de los alumnos que cursen enseñanzas de formación profesional inicial en la Comunidad de Castilla y León.
- Decreto 14/2010, de 18 de marzo, por el que se establece para la Comunidad de Madrid el currículo del ciclo formativo de grado medio correspondiente al título de Técnico en Gestión Administrativa.
- Decreto Foral 52/2010, de 30 de agosto, por el que se establecen la estructura y el currículo del título de Técnico en Gestión Administrativa en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra.

PÁGINAS WEB CONSULTADAS

- <http://www.empleo.gob.es>
- <https://observatorio.profuturo.education>
- <http://www.educa.jcyl.es>
- <http://www.sepe.es>
- <http://www.efqm.es>
- <http://www.educantabria.es>
- <http://www.educa.jcyl.es/plangeneral>
- <http://centrodidactico.es/PEC>
- <http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano>
- <http://www.mecd.gob.es/explotación-de-variables>
- <https://sites.google.com/webquestrecibosalario>
- <http://todofp.es/inicio.html>
- <http://ciceron-fct.educa.jcyl.es>

<http://bibliotecadigital.jcyl.es>

<http://biblioteca.uva.es>