



Universidad de Oviedo  
*Universidá d'Uviéu*  
*University of Oviedo*

Facultad de Formación del Profesorado y Educación

Máster en Formación del Profesorado de Educación  
Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación  
Profesional

**EL DISEÑO DE LA PROGRAMACIÓN  
DOCENTE EN FOL: UN MODELO DESDE LA  
TRANSVERSALIDAD COMO EJE  
VERTEBRADOR.**

**THE DESIGN OF TEACHING PROGRAMME IN  
VOCATIONAL TRAINING AND GUIDANCE:  
TRANSVERSALITY AS A BACKBONE.**

**TRABAJO FIN DE MÁSTER**

Autora: Claudia García Carballo

Tutor: Iván Antonio Rodríguez Cardo

Mayo, 2019

## RESUMEN

La etapa educativa de la Formación Profesional presenta una serie de características específicas (edad del alumnado, carácter técnico, etc.) que han de ser atendidas. En las páginas que siguen se presenta un trabajo que surge al amparo del período de prácticas del Máster en Formación del Profesorado de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional. La propuesta de programación didáctica para el módulo de FOL presentada tiene un carácter innovador en tanto que su contenido está estructurado de acuerdo a la lógica de la actividad laboral y que la Prevención de Riesgos Laborales actúa como nexo entre el resto de la materia. Así pues, destaca la transversalidad dentro del módulo de FOL como un elemento facilitador de un aprendizaje más significativo e inclusivo.

*Palabras clave: transversalidad, inclusión, FOL.*

## ABSTRACT

Vocational training presents certain features that need to be noticed; issues such as age or technical nature differentiate these courses from other options at the educational stage. This paper gathers information from the work placement period within the Teaching Training Programme for Secondary Education and Vocational Training. The proposed syllabus for the Vocational Training and Guidance Course has an innovative nature: it is structured according to the occupational activity while the regulations on occupational risk prevention link to other topics within the subject. This paper highlights transversality in the Vocational Training and Guidance Course as a facilitating aspect to attain a more inclusive and significant learning environment.

*Key words: transversality, education, Vocational Training and Guidance.*

## ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN .....	6
2.	BREVE REFLEXIÓN SOBRE LA FORMACIÓN RECIBIDA Y LAS PRÁCTICAS REALIZADAS .....	7
2.1	Introducción .....	7
2.2	Aportación de las asignaturas cursadas en el Máster.....	7
2.3	Periodo de prácticas .....	13
2.3.1	Implementación de la formación docente a la práctica .....	14
2.4	Conclusiones.....	15
3.	PROPUESTA DE INNOVACIÓN .....	16
3.1	Las necesidades detectadas .....	17
3.1.1	El contexto social que está detrás de esta propuesta: normativa y realidad .....	18
3.1.2	La normativa que está detrás de la innovación .....	19
3.1.3	Marco social .....	20
3.2	Los contenidos transversales: marco teórico y perspectivas pedagógicas.....	23
3.2.1	Marco teórico general.....	23
3.2.2	Los contenidos transversales, la clave de la propuesta de innovación.....	24
3.2.3	Los objetivos y competencias que permiten trabajar .....	25
3.2.4	Objetivos vinculados a esta propuesta .....	26
3.2.5	Las competencias trabajadas .....	27
3.3	El proceso de selección y contratación vinculado a la prevención de riesgos laborales: un ejemplo de cómo relacionar contenidos de la unidad transversal con otras unidades didácticas .....	28
3.4	Síntesis valorativa .....	30
3.4.1	Posibles efectos y consecuencias de su aplicación.....	31
3.4.2	Puntos débiles y fortalezas de la propuesta de innovación .....	31
3.4.3	Valoración final.....	32

4.	PROGRAMACIÓN .....	33
4.1	Introducción .....	33
4.2	Justificación .....	33
4.3	Referentes normativos.....	34
4.4	Condiciones iniciales: entorno sociocomunitario, contexto del centro y del grupo 36	
4.4.1	El contexto sociocomunitario.....	36
4.4.2	El contexto del centro.....	37
4.4.3	El contexto del grupo .....	39
4.5	Competencias.....	39
4.6	Objetivos.....	41
4.7	Contenidos .....	42
4.7.1	Unidades Didácticas (UD) .....	44
4.8	Temporalización .....	55
4.9	Metodología.....	56
4.9.1	Principios pedagógicos que rigen la docencia de FOL para este Ciclo.....	56
4.9.2	Estrategias del profesorado, actividades y técnicas docentes .....	59
4.9.3	Recursos, medios y materiales didácticos .....	63
4.9.4	Espacios, tiempos y grupos .....	64
4.10	Criterios y procedimientos de evaluación y calificación .....	65
4.10.1	Competencias básicas del módulo de FOL: competencia general y competencias profesionales, personales y sociales del título.....	66
4.10.2	Instrumentos y procedimientos de evaluación.....	66
4.10.3	Criterios de evaluación .....	68
4.10.4	Criterios de calificación .....	68
4.11	Actividades de recuperación .....	70
4.11.1	Actividades de recuperación de las unidades didácticas 1,2,3,4,5 y 7..	71
4.11.2	Actividades de recuperación de la unidad didáctica 6.....	72

4.11.3	Actividades de recuperación del módulo de FOL para el alumnado que promoció con él pendiente (finales de la segunda evaluación de 2 Curso).....	73
4.12	Actividades complementarias y extraescolares .....	74
4.12.1	Actividades extraescolares.....	74
4.12.2	Actividades complementarias .....	74
4.13	Atención a la diversidad.....	76
5.	CONCLUSIONES .....	80
6.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	82
7.	REFERENTES NORMATIVOS .....	85
8.	ANEXOS.....	87

## 1. INTRODUCCIÓN

En las páginas que siguen se desarrolla el *Trabajo Fin de Máster* realizado como parte del *Máster de Formación del Profesorado en Enseñanza Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional*. Dado que la especialidad cursada fue la de Formación y Orientación Laboral<sup>1</sup> este trabajo versará sobre dicha materia.

Primeramente se reflejan la experiencia personal y las reflexiones oportunas sobre la etapa formativa del Máster, tanto en las aulas de la Universidad como aquella fruto de la experiencia de prácticas. Parece pertinente adelantar que el periodo de prácticas se desarrolló en un Centro Integrado de Formación Profesional. En el ejercicio de las mismas los ciclos formativos con los que más contacto se tuvo fue con aquellos relacionados con la familia de electrónica. Por ser el grupo-clase en el que más hora del módulo de FOL, se elige para la elaboración de la programación y como base de la innovación el Ciclo Formativo de Grado Superior en en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos.

En segundo lugar se presenta la Innovación Docente a modo de introducción y justificación de la posterior programación docente. La singularidad del presente trabajo consiste en que la transversalidad se convierte en el eje vertebrador del proceso de enseñanza-aprendizaje en el módulo de FOL. Esa transversalidad afecta principalmente a una de las materias esenciales de FOL: la prevención de riesgos laborales. Así pues, este contenido tiene una función conectora que guiará el desarrollo de la programación docente. Otro aspecto destacable de la misma es que los temas ordinarios (aquellos no-transversales) son trabajados de acuerdo al orden lógico dado en la experiencia laboral de los/as trabajadores/as. La finalidad de este elemento es establecer y utilizar la cronología como herramienta facilitadora de un aprendizaje más contextualizado y vinculado con la realidad más cercana del alumnado.

Por último, y tras la presentación de todos los elementos que conforman este documento, se sintetiza la información considerada más relevante con la finalidad de que pueda facilitarse la lectura y que quede reflejado de manera más visual. Al hilo de este

---

<sup>1</sup> De ahora en adelante se hará referencia a este módulo con las siglas FOL.

aspecto visual del trabajo cabe apuntar que se desarrollan numerosos apartados en clave de colores o tablas y símbolos que pretenden facilitar el establecimiento de vínculos y un mejor entendimiento del contenido mostrado.

## 2. BREVE REFLEXIÓN SOBRE LA FORMACIÓN RECIBIDA Y LAS PRÁCTICAS REALIZADAS

### 2.1 Introducción

A continuación se presenta mi experiencia como alumna del *Máster en Formación del Profesorado en Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional* atendiendo tanto a la estancia en un centro de prácticas como a la formación teórica recibida. A pesar de hacer referencia a estos dos aspectos y experiencias formativas, el período de prácticas desarrollado en un Centro Integrado de Formación Profesional (CIFP) de las afueras del municipio de Oviedo merece una atención especial.

La experiencia práctica ha sido fundamental para la contextualización y el contacto con la realidad de las aulas, lo que permitió la valoración del Máster en cuanto a su adecuación y coherencia con respecto al contexto actual de un CIFP.

Así pues, se presentan a continuación las impresiones y aportaciones teóricas y prácticas del Máster para, posteriormente, reflejar la experiencia de prácticas.

### 2.2 Aportación de las asignaturas cursadas en el Máster

La Tabla 1 condensa información sobre las materias cursadas de acuerdo al período en el que se desarrollaron y dependiendo de su carácter:

- a) De *carácter general*. Asignaturas que son cursadas por todo el alumnado del Máster, independientemente de la especialidad por la que se haya accedido al mismo.
- b) De *carácter específico*. Materias que están relacionadas con la especialidad que se esté cursando, en este caso son aquellas asignaturas vinculadas a Formación y Orientación Laboral.

Tabla 1: Relación de materias cursadas a lo largo del Máster

Primer cuatrimestre	
Generales	Aprendizaje y Desarrollo de la Personalidad.
	Diseño y Desarrollo del Currículum.
	Procesos y Contextos Educativos.
	Sociedad, Familia y Educación.
	Tecnologías de la Información y la Comunicación.
Específica	Complementos de la Formación Disciplinar: Formación y Orientación Laboral.
Segundo cuatrimestre	
Generales	Inglés para el Aula Bilingüe (Optativa).
	Innovación e Investigación Docente.
Específica	Aprendizaje y Enseñanza: Formación y Orientación Laboral.

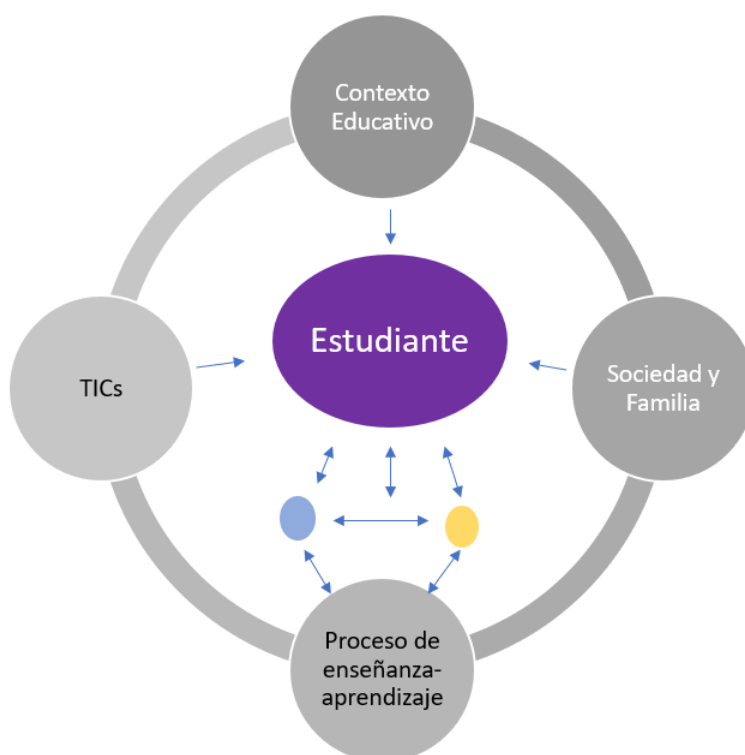
Fuente: Elaboración propia.

Como puede observarse, aquellas materias cursadas durante el primer semestre tienen un carácter introductorio y sirven de marco para las prácticas posteriores, así como para las asignaturas que tienen lugar durante los últimos meses del Máster.

Con tal de mostrar los vínculos establecidos y encontrados entre las distintas áreas de conocimiento que se desarrollan durante el primer cuatrimestre y el segundo se presenta en la Imagen 1 un esquema que pretende exponerlos de manera visual.



Imagen 1: Relación entre las distintas áreas de conocimiento vistas en el Máster.



Fuente: Elaboración propia.

Cabría entonces explicar las relaciones que se intentan mostrar en esta imagen y, sobre todo, la influencia y el alcance que tienen los contenidos vistos durante las sesiones del Máster.

En color gris se muestran aquellos condicionantes actuales del proceso aprendizaje, de lo más general (en gris más oscuro) a lo más específico (gris más claro). Se pretende visibilizar que el proceso de enseñanza- aprendizaje tiene dos puntos de distinto color que lo matizan y actúan de intermediarios entre el alumno/a y el proceso de enseñanza-aprendizaje. Pues bien, esos dos puntos representan las asignaturas específicas presentadas en la Tabla 1, que son de carácter más práctico y buscan matizar y materializar el proceso de enseñanza-aprendizaje en un alumnado concreto. A pesar de adelantar en estas líneas el significado de los colores de esos dos puntos, se explica más detalladamente en los siguientes párrafos el código de colores utilizado en la Imagen 1.

Por lo tanto se comenzará a comentar las asignaturas de acuerdo a la imagen, intentando establecer vínculos entre ellas.

Primeramente, y yendo desde lo más global a lo más particular, cabría comentar la asignatura de *Procesos y Contextos Educativos*, que presenta el marco social en el que

nos encontramos. Se hace especial hincapié en los referentes legales que rigen la educación, la evolución histórica, los roles vinculados al proceso de aprendizaje, la comunicación, el rol de tutor/a y se presenta la diversidad como natural y necesaria dentro de la heterogeneidad que caracteriza a la sociedad. Así pues, establece el marco general sobre el que después la asignatura *Sociedad, Familia y Educación* matizará la influencia del ámbito familiar, de alcance más restringido, en el/la alumno/a. Me parecen claves los contenidos vinculados a la influencia del entorno más próximo a la persona, entendido este como el familiar, y su propio desarrollo dados en esta asignatura. Y es aquí donde llega uno de los vínculos principales reflejados en la Imagen 1, aquel que relaciona al/a la estudiante con el contexto social y familiar, aquel que afecta a su desarrollo y aprendizaje en tanto que individuo.

Este vínculo, este desarrollo individual enmarcado en el contexto de la persona, se viene a explicar en la asignatura *Aprendizaje y Desarrollo de la Personalidad* desde una perspectiva psicológica. Asignatura que ofrece herramientas para tratar de mejorar el comportamiento, así como para comprenderlo dentro de las distintas teorías que enmarcan el proceso de enseñanza-aprendizaje. Proceso en el que entran en juego varias de las asignaturas cursadas durante el Máster.

Por un lado, se nos ofrece un enfoque normativo y curricular de dicho proceso en la asignatura *Diseño y Desarrollo del Currículum*, en la que se tiene contacto por primera vez con contenidos de carácter pedagógicos aplicados a la docencia, así como a herramientas y documentos que serán utilizados en los centros de manera habitual. Sin embargo, las asignaturas que profundizan en los contenidos del currículum y que vinculan este al proceso de enseñanza- aprendizaje en FOL fueron aquellas de carácter específico (*Complementos de la Formación Disciplinar y Aprendizaje y Enseñanza*, en el primer y segundo cuatrimestre, respectivamente). Estas dos materias se muestran en la Imagen 1 como puntos (uno azul y otro amarillo) que se sitúan entre el proceso de enseñanza aprendizaje en términos abstractos y el alumnado. Así pues, estas dos asignaturas están claramente relacionadas entre sí, ya que la experiencia del primer cuatrimestre en *Complementos de la Formación Disciplinar* actúa como primer acercamiento a la posterior elaboración de una programación docente para el módulo de FOL en *Aprendizaje y Enseñanza*. Esta última asignatura ha permitido asimilar como tarea docente la planificación y la adaptación al contexto de los contenidos del módulo de FOL, poniendo siempre al alumnado en el centro y teniendo en cuenta todos los condicionantes

sociales y familiares que anteriormente fueron tratados. Asimismo, permite ver en qué medida herramientas como las TICs se ajustan al alumnado y pueden ser utilizadas.

Es en la asignatura *Tecnologías de la Información y la Comunicación* en la que se enmarca la sociedad globalizada y tecnológica en relación a la enseñanza, y por eso está situada como condicionante general en la Imagen 1. En ella se reflexiona sobre el alcance a la tecnología, sobre los distintos contextos en los que existe, en caso de hacerlo, y de qué manera afectan las TICs al proceso de aprendizaje del alumnado. Es por tanto una asignatura muy útil que permite entender la influencia de la tecnología en el planteamiento educativo actual.

Respecto a las asignaturas restantes, *Inglés para el Aula Bilingüe e Innovación e Investigación Docente* cabe decir que no han sido representadas en la imagen no por tener menor impacto o importancia sino porque afectan a todos los condicionantes que en la imagen se muestran en tanto que su aplicación modifica y altera todo el proceso. No se entendería la docencia en Inglés sin entender la procedencia del alumnado (su acceso a recursos, su nivel en el idioma, su entorno familiar, etc.) como tampoco se entendería que todos los años se aplicase el mismo funcionamiento durante las clases y, por tanto, que el propio proceso de enseñanza-aprendizaje no estuviese sujeto a innovación con tal de adaptar al máximo el contenido al grupo-aula. Y es justo aquí donde la innovación es clave: en cada curso los elementos que se relacionan en esta imagen cambian (cambia el alumnado y por ende, su contexto, familia, características individuales, etc.) y por ello debemos innovar para que el proceso de aprendizaje sea lo más profundo y eficaz posible.

Una vez explicados y estructurados los contenidos de las distintas asignaturas del Máster que me ayudaron a comprender mejor el funcionamiento del proceso de enseñanza-aprendizaje y los factores que influyen en él, considero conveniente resaltar aquellos conceptos que me han parecido transversales y entiendo que tienen especial relevancia en el ámbito educativo. Algunos de ellos son:

- a) *Inclusión*, aunque haya sido tratado de manera más profunda en el *Bloque IV* de la asignatura de *Procesos y Contextos Educativos*, entiendo que debe ser tenida en cuenta en relación a todos los demás contenidos ya que es el elemento que asegura que se atiende, respeta y acepta la heterogeneidad social.

- b) *Personalidad y aprendizaje*, que, aunque traídos al Máster desde una perspectiva individual, atañen, afectan y son consecuencia del contexto social en el que la persona se desarrolla. Es por tanto clave en tanto que el profesorado puede influir en ello.
  
- c) *Proceso de enseñanza - aprendizaje*, proceso de especial interés para quienes pretendemos dedicarnos a la docencia. Que es afectado por factores externos al alcance de los/as docentes y del alumnado tanto como por aquellos que les competen y caracterizan y sobre los que pueden actuar.

Estos tres conceptos generales son claves para entender mi visión del Máster reflejada en la Imagen 1. En suma, son aquellos que considero más importantes de todos los que me ha aportado la formación durante este curso académico.

Sin embargo, durante estos meses se ha podido apreciar la especial atención que se le presta a la Enseñanza Secundaria en relación a la Formación Profesional<sup>2</sup>. Si bien entiendo que la primera se corresponde con una etapa educativa obligatoria y la FP no tiene tal carácter, me parece interesante prestarle más atención a la Formación Profesional durante el desarrollo del Máster, ya que posee unas particularidades específicas que la diferencian claramente de otras etapas educativas (el perfil del alumnado, las materias centradas en actividades laborales, etc.). También he echado en falta que la relación entre los distintos contenidos de las diferentes asignaturas no se hayan ido trabajando en paralelo, sino que se impartiesen de manera aislada en la mayoría de los casos. Para romper con esta división entre las distintas asignaturas se plantea el análisis del Máster de acuerdo a los vínculos entre las distintas materias anteriormente presentados (ver Imagen 1).

En conclusión, la principal aportación del Máster fue la información recibida para la posterior construcción de un marco conceptual y social en el que se encuadran todos los vínculos relacionados con la educación.

---

<sup>2</sup> En adelante se hará referencia a esta etapa educativa como FP.

## 2.3 Periodo de prácticas

Durante las prácticas tuve la oportunidad de conocer las características peculiares de un Centro Integrado de Formación Profesional. El centro donde estuve durante estos últimos meses es de gran tamaño y por su localización hay una gran diferencia entre unas aulas y las otras: mientras que aquellas zonas orientadas hacia el sur son muy luminosas y calientes, las que están localizadas hacia el norte tienen menos luz natural. En estas últimas tenían lugar las sesiones de FOL y de Empresa e Iniciativa Emprendedora en las que he podido participar de los ciclos de Grado Medio y de Grado Superior relacionados con la familia de electrónica.

Respecto al aula del Ciclo de Grado Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos, en el que impartí sesiones de FOL durante las prácticas, es importante señalar que era un aula-taller en la que había, a parte de mesas y ordenadores, distintas máquinas y herramientas utilizadas en otros módulos del Ciclo. Es un espacio amplio, dotado con dos encerados, una mesa grande con proyector y ordenador para el/la docente y mesas alargadas con ordenadores para el alumnado. En relación al resto de aulas cabe decir que todas tenían más o menos esas características y que, solo en el caso del Ciclo de Grado Medio en Instalación de Telecomunicaciones el aula varía notablemente en cuanto a sus peculiaridades. Este grupo fue trasladado para el módulo de FOL a un espacio pequeño compuesto por pupitres individuales, un cañón conectado a un ordenador y una pizarra de tiza.

En relación al grupo-aula es destacable el perfil del alumnado, ya que en general los/as estudiantes de los ciclos en los que desarrollé mis prácticas eran mayoritariamente hombres y que había muy pocas mujeres cursándolos. Se percibe una clara división en cuanto a interés y dinámicas intragrupalas entre los ciclos de Grado Medio y de Grado Superior. Mientras que aquellos/as alumnos/as que están haciendo ciclos superiores parecen más interesados, participan más e interactúan más entre ellos/as, los/as estudiantes del Ciclo de Grado Medio muestran más desinterés además de una relación más conflictiva con el profesorado y entre ellos/as.

### 2.3.1 Implementación de la formación docente a la práctica

Atendiendo a las asignaturas mencionadas anteriormente cabe señalar que, si bien entre todas se ha obtenido el marco contextual que se adelantaba, algunas de estas materias han tenido una aplicación más directa durante las prácticas, entre ellas:

- a) *Complementos de la Formación Disciplinar*, asignatura en la que se acercaba el currículum de FOL mediante la exposición y práctica individual en tres ocasiones de distinta duración. Se asumieron los roles de profesor/a y estudiante por parte de los miembros de la clase, lo que hizo que en las prácticas la gestión del espacio y del tiempo, sobre todo, fuese algo ya conocido. Asimismo, el *feedback* recibido tras las tres exposiciones facilitaron la mejora de mi expresión oral, mi interacción con el alumnado y la seguridad en mí misma. Todos estos elementos considero que fueron claves para el posterior desenvolvimiento durante las prácticas.
- b) *El Bloque IV de Procesos y Contextos Educativos: Atención a la Diversidad*. Si bien es cierto que no había alumnado con Necesidades Educativas Especiales ni con Necesidades de Apoyo Educativo, la visión ofrecida durante el desarrollo de las sesiones sobre el diseño inclusivo, los diferentes ritmos de aprendizaje, etc., facilitó mi adaptación a los/as estudiantes durante las prácticas y cambió mi visión sobre algunos temas como la implicación del profesorado o la capacidad de acción y de inclusión que tiene el mismo.
- c) *El Bloque II de Procesos y Contextos Educativos: Interacción, Comunicación y Convivencia en el aula*, que incluyó la práctica de una sesión de clase en la que un/a estudiante asumía el papel de profesor/a mientras el resto generaban un clima de aula conflictivo y el/la docente debía gestionarlo. Me pareció muy útil para el tratamiento de alguna situación tensa durante las prácticas y considero que la formación en este sentido es conveniente sobre todo si no se cuenta con experiencia.

A pesar de que estas tres materias fueron las que tuvieron una repercusión más directa durante el desarrollo de las prácticas, todas las asignaturas teóricas del Máster facilitaron un mejor aprovechamiento del *Prácticum*.

Cabe destacar también que el período de prácticas tuvo una gran influencia sobre la decisión de ser docente en el futuro, ya que sirvió para afianzar mi seguridad al respecto de la misma. Asimismo, considero que me aportó muchas herramientas y habilidades como el hablar en público, la resolución de conflictos, la mejora en la exposición y transmisión de contenidos y argumentos, etc., que son útiles para cualquier actividad futura.

Mis expectativas en relación con las prácticas eran bastante altas y optimistas: esperaba que dentro del centro de prácticas existiese una mayor interrelación entre los departamentos de la que realmente había, ya que en muchos casos el profesorado no se conocía entre sí. Asimismo, y en referencia a la organización del centro también, entendía que me iba a encontrar con un equipo directivo más presente en el día a día del centro y, sin embargo, durante este período no parecía estar realmente muy pendiente ni intervenir demasiado en los conflictos que se suscitaban. Conflictos sobre todo conductuales de algunos/as alumnos/as, que generaban malestar y tensión en el aula, con los que el/la profesor/a<sup>3</sup> tenía que lidiar y, por ende, nosotras también. En algunos casos adoptamos una actitud activa con la finalidad de resolver el conflicto, aunque sin mucho éxito. La inexperiencia y la poca preparación al respecto no facilitaron las herramientas necesarias y, en todo caso, se optó por minimizar su impacto sobre el transcurso normal de la clase.

Puede decirse, por lo tanto, que la experiencia en el centro de prácticas ofreció también un mayor conocimiento sobre los conflictos ordinarios en los centros escolares, permitiéndome enfrentarme por primera vez a situaciones de este tipo.

## 2.4 Conclusiones

La principal aportación del *Máster en Formación del Profesorado en Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional* para aquel alumnado no proveniente

---

<sup>3</sup> No se especifica el género de la persona de manera intencionada, ya que se procura hacer más anónimo el tratamiento de la información.

de la Facultad de Formación del Profesorado o sin experiencia docente es la adquisición de una perspectiva pedagógica. Esta perspectiva se adquiere tanto en términos teóricos como durante la experiencia práctica. Cabe decir que, si bien la información durante el curso se mostró generalmente fragmentada, esta fue clave para la elaboración y el conocimiento del alumnado de las herramientas y contenidos necesarios para desarrollar posteriormente la etapa formativa en el centro.

Es pertinente destacar también la casi inexistente mención y atención a las particularidades de la Formación Profesional en las asignaturas generales. Si bien es cierto que la mayoría de las especialidades del Máster están enfocadas a la Educación Secundaria y Bachillerato, FOL no encaja dentro de esas etapas educativas. Considero, por tanto, que este es un potencial punto de mejora y trabajo de cara a la implementación del Máster en los próximos años.

### 3. PROPUESTA DE INNOVACIÓN

La estructura de este trabajo no se ajusta completamente a lo previsto en la Guía Docente del Trabajo de Fin de Máster, que aconseja ubicar la innovación como el tercer gran bloque del TFM, tras la reflexión sobre las prácticas y la programación<sup>4</sup>. Sin embargo, las características peculiares del proyecto de innovación presentado aconsejan que la innovación se desarrolle con anterioridad a la programación, debido a que el diseño de la propia programación es inescindible de la innovación. Así pues, la secuenciación clásica de contenidos de un TFM exigiría, en este caso, una constante remisión y referencia durante la programación a la innovación, dificultando la coherencia en el discurso y dando lugar a innecesarias reiteraciones. El cambio de orden permite obtener una mejor visión del conjunto y es susceptible de justificación y enmarque teórico desde una perspectiva pedagógica. Por supuesto, la innovación, y en último término el diseño de la programación, es producto de una serie de opciones que derivan de la experiencia en el centro de prácticas. Se comienza a concretar la propuesta de innovación a partir de las necesidades detectadas para, posteriormente, enmarcarla en la normativa que le afecta

---

<sup>4</sup> Se recomienda consultar el punto 5 de la Guía Docente del Trabajo Fin de Máster 2018-2019.



y desarrollar el cuerpo teórico que la sostiene. En última instancia se desarrolla un ejemplo sobre cómo sería su aplicación, así como las valoraciones y reflexiones sobre la propuesta.

### 3.1 Las necesidades detectadas

Durante el desarrollo de las prácticas fueron percibidas ciertas necesidades mediante la realización de observaciones tanto participantes como no participantes (Kawulick, 2005; Peretz, 2000), en las se pretendía analizar a lo largo de los meses las dinámicas grupales y el seguimiento de las sesiones por parte del alumnado. Asimismo, se pretendía examinar cómo los distintos contenidos se relacionaban entre sí y se acercaban a la realidad social de los/as estudiantes. A continuación se muestran las principales conclusiones obtenidas a partir de la información recogida:

- a) El trabajo es, casi siempre, individual. Sobre todo cuando se realizan actividades de carácter práctico. Suele desalentarse la interacción, como si de un examen se tratase, pero con posibilidad de consulta del libro de texto y los apuntes.
  
- b) Las clases tienen una carga muy importante de metodología expositiva por parte del/de la profesor/a y poca parte práctica. Además, los casos prácticos que se exponen no se relacionan generalmente con el Ciclo Formativo.
  
- c) Los contenidos se presentan como bloques no interrelacionados. Se fragmentan distintos temas dependiendo a si se relacionan con derecho laboral, orientación o riesgos laborales. Así pues, el único vínculo establecido se da dentro de los propios bloques y entre contenidos similares.

Si se atiende específicamente a los temas relativos a la prevención de riesgos laborales que se ve afectado en mayor medida por esta propuesta de innovación cabe apuntar brevemente lo observado:

1. Se presta escasa atención a la prevención de riesgos laborales, dejándose para las últimas semanas el contenido relacionado con estas unidades, cuando tanto el/la docente puede estar más cargado/a de trabajo o cansancio y los/as estudiantes pueden tener más tarea.
2. El alumnado presenta claras dificultades para relacionar el contenido de prevención de riesgos laborales con el resto de contenido del módulo de FOL.
3. Los/as estudiantes perciben el bloque relativo a la prevención y seguridad como ajeno a su día a día y como algo no conectado con sus condiciones socioeconómicas ni con su entorno más cercano.
4. Se entiende, durante el desarrollo de las sesiones del bloque de contenidos sobre prevención de riesgos, al/a la trabajador/a como sujeto pasivo en cuanto a la prevención de riesgos laborales, asumiendo que el papel de responsabilidad y actuación en relación a los mismos será ejercido por el empresario/a.

Estas anotaciones, aunque breves, permiten valorar el funcionamiento de la unidad formativa sobre prevención de riesgos laborales en la realidad del aula del grupo-clase. Se muestran una serie de necesidades a las que se pretende atender con la propuesta presentada a continuación.

### *3.1.1 El contexto social que está detrás de esta propuesta: normativa y realidad*

Para acercar la innovación a la realidad social se presenta a continuación un marco normativo y sociológico que permite comprender en mayor medida la relevancia de la prevención de riesgos laborales.

### 3.1.2 *La normativa que está detrás de la innovación*

La innovación aquí presentada tiene dos pilares normativos fundamentales que son los que guían el desarrollo del módulo de FOL: la normativa relativa al trabajo y aquella referida a la formación en ciclos de FP y, por tanto, reguladora del sistema educativo.

Empezando por el ámbito educativo es pertinente destacar la importancia que le da la Ley Orgánica de Educación (LOE) a la relación entre el contenido dado en el aula y la realidad social en la que está inmerso el alumnado exponiendo que es el sistema educativo el que debe preparar al alumnado adecuadamente para vivir en la nueva sociedad del conocimiento y poder *afrentar los retos que de ello se derivan* (LOE, p.4).

En relación con la necesidad de vincular el proceso de aprendizaje dentro del sistema educativo español con la realidad social en la que está inmerso y entendiendo que la exposición a los riesgos laborales es un peligro latente en toda actividad laboral posterior, los Reales Decretos y los Decretos de aplicación y regulación de los Ciclos Formativos en la región asturiana recogen esta materia dentro del módulo de FOL. De acuerdo con el desarrollo de la Unidad Formativa de Prevención de Riesgos Laborales la Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Principado de Asturias adopta la *Resolución por la que se regula la expedición por parte del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales<sup>5</sup> de certificados que acrediten estar en posesión de un nivel básico de prevención de riesgos laborales al alumnado que curse enseñanzas de Formación Profesional Inicial reguladas al amparo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación*. Esta resolución fija que, si bien el módulo de FOL está conformado por contenidos muy diversos, aquel referente a la prevención de riesgos laborales ha de ser desarrollado con más intensidad durante la impartición de FOL. Así pues, esta norma establece que con 50 horas totales del módulo de FOL destinadas al estudio de la prevención se obtendría un Pasaporte a la Seguridad que habilita al alumnado al desarrollo de actividades preventivas en la empresa. Por lo tanto, la normativa que regula el módulo de FOL sugiere la especial importancia que tiene la Prevención de Riesgos en relación al resto de contenidos que conforman la asignatura.

---

<sup>5</sup> En adelante se hará referencia a este organismo con las siglas IAPRL.

Respecto a la normativa laboral que regula esta propuesta de innovación cabe reducir su campo al de la prevención de riesgos laborales. En el Estado español la principal norma de referencia es la *Ley 31/1995 de prevención de Riesgos Laborales*, que entiende la prevención como “el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo” (Ley 31/1995, p.6). Como puede observarse la actividad preventiva ha de estar vinculada con las distintas fases de la actividad empresarial. Es decir: debe estar presente durante todo el ejercicio de la relación laboral ya que los riesgos laborales no están vinculados a ningún momento concreto de la misma, sino al propio ejercicio del puesto de trabajo. En suma, la responsabilidad de gestionar la seguridad en la empresa no recae solamente sobre el/la empresario/a sino que, de acuerdo a lo fijado en esta ley, deberá preverse:

“la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan” (Ley 31/1995, p.3).

Del párrafo anterior puede deducirse la promoción de la proactividad y la necesidad de una actitud responsable e implicada del/de la trabajador/a en el desarrollo de sus funciones y, para ello, debería entenderse la prevención de riesgos laborales como vinculada las mismas. Parece entonces conveniente, de acuerdo con la regulación de la prevención de riesgos laborales, implicar a los/as futuros/as trabajadores/as en la actividad preventiva en relación al desarrollo lógico de su puesto.

### *3.1.3 Marco social*

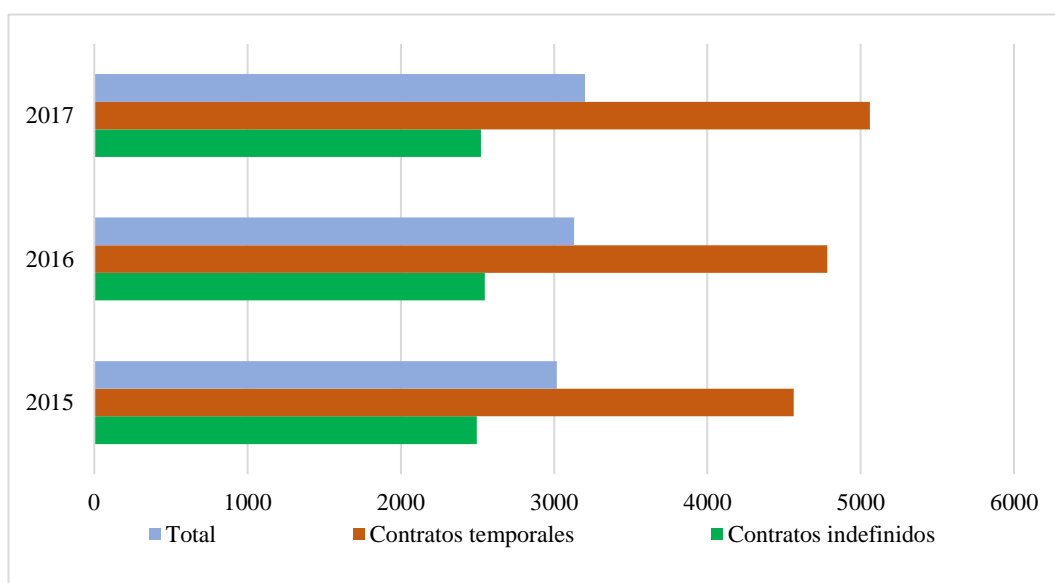
Los datos y la realidad social con respecto a los accidentes laborales no suele ser un tema muy visible ni tratado. Sin embargo, y dada la relación existente entre la formación en prevención en los centros educativos y su aplicación durante la posterior

actividad laboral, es pertinente presentar a continuación datos que muestren la realidad social con respecto a la accidentalidad laboral.

La relación entre la precariedad y la accidentalidad laboral de acuerdo con García y Montuenga (2009) es un hecho en España. Las conclusiones de su estudio reflejan que mientras que aquellas personas con mayor nivel de formación y mejores condiciones laborales (horario, salario, etc.) están menos expuestas a sufrir un accidente de trabajo, las que pertenecen a colectivos desfavorecidos o con menor experiencia (migrantes o jóvenes, por ejemplo) son más vulnerables ante la accidentalidad laboral.

Intentando actualizar los datos de dicho estudio y con la finalidad de mostrar visualmente el impacto de las condiciones laborales en la exposición a la accidentalidad laboral se muestran a continuación dos gráficos<sup>6</sup>.

Gráfico 1: Índice de incidencia<sup>7</sup> de los accidentes laborales según tipo de contrato en España.



Fuente: Elaboración propia a partir de los informes 2015-2017 del OECT<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Para más información sobre la evolución de la siniestralidad laboral a lo largo de los últimos años se recomienda consultar los Informes interanuales publicados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, descargables en: <https://bit.ly/2D26FRH>

<sup>7</sup> El Índice de incidencia relaciona los accidentes con las personas expuestas a los mismos. Es decir: accidentes sucedidos/personas potencialmente expuestas.

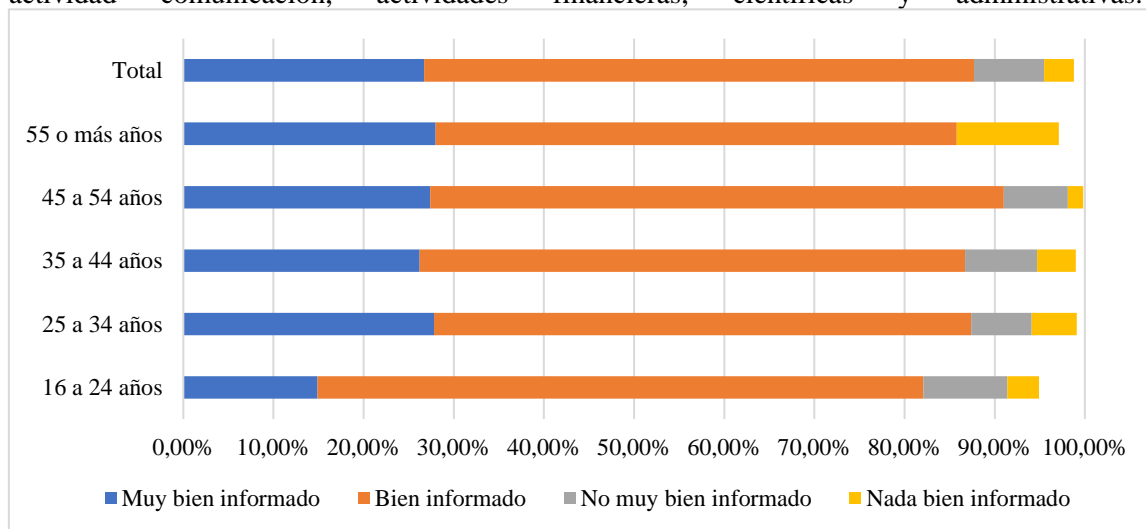
<sup>8</sup> Observatorio Español de Condiciones de Trabajo. Para más información se recomienda consultar <http://encuestasnacionales.oect.es/>

Los contratos temporales son los más habituales entre los/as trabajadores más jóvenes de acuerdo con los datos mostrados en el Gráfico 1 en Anexos. Teniendo en cuenta que la mayoría del alumnado es menor de 30 años, la probabilidad de que su primer contrato en relación con el Ciclo sea temporal es mayor que de que sea de carácter indefinido. Así pues, y de acuerdo a los datos mostrados en el Gráfico 1, la incidencia de la accidentalidad laboral afecta en mucha mayor medida a aquellas personas con contrato temporal. Por lo tanto, podríamos deducir que el alumnado de FOL está expuesto en mayor medida a accidentes laborales en sus primeros puestos de trabajo.

Parece entonces pertinente plantear que la prevención de riesgos laborales sea un contenido importante y urgente, ya que podría influir en estos datos minimizando su impacto sobre la población que reciba una mayor formación e información al respecto. En suma, la práctica y vinculación a la actividad laboral hará que en el futuro más próximo estos/as perciban la utilidad de la materia.

Además, y de acuerdo con la información mostrada en el Gráfico 2 situado debajo de este párrafo, existe una gran diferencia entre la percepción de formación en materia de prevención entre aquellos/as trabajadores más jóvenes y quienes tienen mayor edad.

Gráfico 2: Valoración sobre la información en seguridad y salud por edad para la rama de actividad comunicación, actividades financieras, científicas y administrativas.



Fuente: Elaboración propia a partir los informes 2015-2017 del OECT.

Este gráfico muestra la información recogida respecto a la rama de actividad en la que se agrupan, entre otros, los puestos laborales relacionados con las telecomunicaciones

(posibles futuras salidas laborales para el alumnado del Ciclo en cuestión). En él se puede observar que aquellas personas más jóvenes se sienten peor informadas que el resto de la población encuestada, además de que, en general no existe una percepción de buena información o quizás adecuada, que lleve a responder “muy bien informado/a”.

Por lo tanto, y tras la presentación de estos breves datos, es evidente que la formación en materia de riesgos laborales puede ser clave para evitar la accidentalidad laboral. También es importante destacar que no existe una percepción generalizada de muy buena formación al respecto dentro del sector de actividad al que va enfocado el Ciclo. Es aquí donde parece encajar una propuesta sobre el tratamiento y la formación en prevención de riesgos a futuros/as trabajadores/as, intentando que ésta pueda tener impacto sobre los datos mostrados con anterioridad.

## 3.2 Los contenidos transversales: marco teórico y perspectivas pedagógicas

### 3.2.1 *Marco teórico general*

Este apartado viene a fundamentar los pilares teóricos y los principios pedagógicos que rigen y estructuran el desarrollo de esta propuesta, así como a enmarcar la misma dentro de las corrientes pedagógicas existentes.

Primeramente, es necesario contextualizar dentro de un marco general el presente trabajo. En pleno 2019 parece evidente, aunque en algunas situaciones no lo sea, que el alumnado debe de ser sujeto activo en el proceso de enseñanza aprendizaje, y no mero receptor de información. Este, junto a la realidad como resultado de una construcción social, son los supuestos básicos de la teoría constructivista en la materia que nos afecta, desarrollada inicialmente por autores/as como Gardner (1988), Glasserfeld, (1996), Coll (1990), Bruner y Haste (1990) o Vygotski (1984). Entendiendo que el sujeto, en tanto que parte activa de la sociedad construye su realidad en razón de su experiencia, este no debe ser entendido como un mero receptor ni debe de enseñarse con las estrategias memorísticas que no permitan fijar en esa experiencia los conocimientos que puedan ser necesarios para el desarrollo individual posterior.

Es necesario reivindicar en este punto la importancia del aprendizaje significativo de Ausubel que marca como variables a tener en cuenta el afianzamiento (tener anclajes previos donde poder fijar el nuevo contenido), el establecimiento de comparaciones de similitud con la información previamente conocida y la estabilidad y claridad de las ideas previas (Aznar et al., 1999, pp.123-129). De acuerdo con esta idea de Ausubel y con la finalidad de asegurar un buen anclaje de conocimientos relativos a la prevención de riesgos laborales, entendiendo la importancia que esta materia tiene, será muy relevante vincularlos a otros contenidos durante el curso, así como a experiencias previas al módulo de FOL.

En consonancia con lo anterior, y de acuerdo con el contexto social actual, el alumnado no solo deberá desarrollar o adquirir competencias relacionadas con conceptos o procedimientos, sino que también deberá aprender y materializar competencias sociales y cívicas, contenidos actitudinales. Dada la etapa educativa y la contrastada evidencia de la misma, es pertinente hablar de la *Teoría de la acción razonada* de Fishbein y Ajzen (Aznar et al., 1999, p. 246), ya que entiende que prima el razonamiento y la reflexión ante la acción no-pensada (Reyes, 2007). Durante el trabajo de esta programación se entenderá y promoverá este funcionamiento (reflexión → acción) tanto en las actividades grupales como en las individuales. Asimismo, y reconociendo la heterogeneidad del alumnado, cabe puntualizar que esta propuesta de innovación se basa o afecta al propio diseño de la programación ya que, de acuerdo con Coral Elizondo (2017), la idea de que la inclusión y el diseño inclusivo del desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje son claves para un reconocimiento y visibilización de la diversidad como algo natural, intentando evitar la atención o adaptación específica a un/una alumno/a. Este punto sobre el enfoque de atención a la diversidad previsto se muestra de manera más pormenorizada en el apartado 4.13 del presente trabajo, como parte de la programación docente.

### *3.2.2 Los contenidos transversales, la clave de la propuesta de innovación*

En última instancia es necesario contextualizar la lógica vertebradora de la innovación: la transversalidad. Si bien en relación a la Formación Profesional no existe apenas bibliografía, los trabajos sobre temas transversales en otras etapas educativas pueden servir de marco para esta innovación. Se entiende la transversalidad vinculada



generalmente a la educación en valores y no a la posibilidad de hacer uso de ella con otro tipo de contenido.

Cuando se alude a temas relativos a la educación en valores se asume que debe existir coordinación entre las distintas materias para que esa educación en el “saber ser” tenga su efecto y cumpla con su carácter transversal (Pino, 1995). Como apunta Yus (1997), la educación transversal como nuevo paradigma educativo consiste en que cada vez más personas comprendan mejor la realidad desde una perspectiva protagonista con capacidad de intervención sobre su contexto más cercano (1997, p.71).

Este planteamiento de la educación transversal implica una renovación del tratamiento de las materias, pasando a ser el centro educativo un dispensador de *formación especializada en armonía con un saber general que garantice la asimilación de los nuevos conocimientos y la promoción de la autoformación* (Yus, 1997, p.77). Cabe puntualizar aquí que la gran diferencia entre esta propuesta de innovación concreta y la bibliografía referente a los temas transversales de educación en valores es que, si bien estos segundos se plantean en el marco del proyecto educativo del centro, el alcance de esta proposición es de área-materia (Yus, 1998, p.42), en tanto que solo atañe a los contenidos del módulo de FOL.

Esta diferencia deberá ser tratada en un futuro con respecto al currículum y los centros donde se imparta Formación Profesional, ya que parece importante reflexionar sobre cómo establecer temas transversales con módulos tan aplicados como los trabajados durante los dos años que duran los ciclos formativos. Se sugiere, a partir de esta innovación, y dado que la prevención de riesgos tiene que ver directamente con el ámbito laboral concreto de cada Ciclo, que este podría ser un contenido transversal a todos los módulos.

### *3.2.3 Los objetivos y competencias que permiten trabajar*

Pasan a desarrollarse a continuación los objetivos y las competencias que están vinculadas a esta propuesta. Se abordarán primeramente los objetivos de la misma para, posteriormente, desgranar las competencias que se trabajan en relación a ellos.

### 3.2.4 *Objetivos vinculados a esta propuesta*

La finalidad de esta innovación sigue la lógica fijada por las perspectivas teóricas anteriormente descritas materializadas dentro de la normativa citada. Así pues, el grupo de objetivos puede dividirse entre aquellos que son de carácter:

- *General*: relacionados con la adquisición de herramientas sociales y cívicas y valores democráticos que promuevan la proactividad y la inquietud en el alumnado. Podrían fijarse como objetivos generales de esta propuesta de innovación:
  1. Incentivar el espíritu crítico.
  2. Dar herramientas para una mejor comprensión de los contenidos a partir de mostrar la relación existente entre los mismos.
  3. Promover la iniciativa y la proactividad.
  4. Establecer las bases para una cooperación desde la autonomía.
  5. Trabajar la empatía.
  6. Buscar el establecimiento de redes solidarias entre los/as estudiantes.
  7. Despertar la inquietud por el cuidado y la promoción de la salud.
  
- *Específico*: todos aquellos relacionados con la adquisición de habilidades e inquietudes en materia de prevención de riesgos laborales:
  1. Valorar la relevancia que tiene la prevención de riesgos laborales.
  2. Reconocer la relación existente entre la prevención de riesgos laborales y las distintas etapas relacionadas con el empleo: búsqueda, contratación, participación en la empresa, etc.
  3. Reconocer los derechos que tienen los/as trabajadores/as en relación con la prevención de riesgos laborales dentro de la empresa.
  4. Evaluar la importancia de la actuación y los protocolos preventivos en relación al ámbito laboral.
  5. Comprender la transversalidad de la prevención de riesgos laborales.

6. Visibilizar el papel de los/as trabajadores/as en la gestión de la prevención dentro de las empresas.
7. Promover el conocimiento del entorno como inherente a la prevención (entorno social y de la empresa).
8. Promover la participación y el interés por la prevención de riesgo laborales.

A estos objetivos propios de la propuesta en sí, han de ser añadidos los que fija la norma reguladora del Ciclo en relación a la prevención de riesgos laborales:

- Definir los medios de protección personal y de las instalaciones, identificando los riesgos y factores de riesgo del montaje, mantenimiento y uso de las instalaciones, para elaborar el estudio básico de seguridad y salud.
  
- Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención personales y colectivas, de acuerdo con la normativa aplicable en los procesos del trabajo, para garantizar entornos seguros.

Partiendo de estos objetivos se pretende asegurar el desempeño de las competencias que se expresan a continuación.

### *3.2.5 Las competencias trabajadas*

La propuesta presentada pretende trabajar, tanto las competencias relativas a esta materia y recogidas en el RD 883/2011 del Ciclo sobre el que se prevé su aplicación<sup>9</sup> como competencias más generales pero no menos importantes como son la conciencia

---

<sup>9</sup> Para más información ver apartado 4.5 del presente documento.

crítica o las habilidades sociales y cívicas. A continuación se desgranar las segundas, de carácter más general, entre las que destacan:

- a) Valorar la empatía como herramienta fundamental para el trabajo colaborativo.
- b) Comunicarse de manera democrática con el resto del grupo.
- c) Generar entornos participativos en los que se reconozca la diversidad de habilidades y herramientas individuales, de ritmos de aprendizaje, de formas de ser, etc.
- d) Tomar decisiones de manera argumentada y reflexionada y presentarlas ante el grupo.
- e) Ejercer con seguridad la iniciativa propia.

Las competencias serán trabajadas de manera transversal y de acuerdo al desarrollo del curso. Es decir: siguiendo la lógica de esta propuesta y siempre intentando que las competencias vayan siendo vinculadas a contenidos cada vez más amplios. Así pues, se entiende que esta unidad transversal permite la aplicación y el desarrollo de ciertas competencias de carácter más general y vinculadas con el “saber ser” ya que tiene una mayor carga horaria y está interrelacionada con las demás unidades. En suma, este desarrollo paralelo tiene la potencialidad de que el alumnado aplique las competencias trabajadas al amparo de esta unidad didáctica concreta al resto del módulo.

### 3.3 El proceso de selección y contratación vinculado a la prevención de riesgos laborales: un ejemplo de cómo relacionar contenidos de la unidad transversal con otras unidades didácticas<sup>10</sup>

La Unidad Didáctica 4 “*El proceso de selección y la contratación*” se trabaja a mediados de curso y tiene una duración de 13 sesiones. Durante el desarrollo de esta unidad se planean, paralelamente, 6 sesiones de la Unidad Didáctica 6 “*Cómo evitar riesgos asociados con la actividad laboral. Gestión de la seguridad y la prevención*”. Tal

---

<sup>10</sup> Para más información sobre el contenido, la temporalización, los objetivos, etc., se recomienda ver los apartados de la programación relativos a los contenidos y la temporalización (ver apartados 4.7 y 4.8).

y como se diseña la programación los contenidos irán vinculados gracias a la UD 6, así pues, a mediados del curso, los contenidos de la Unidad Formativa *Búsqueda Activa de Empleo y Relaciones Laborales* serán ya conocidos, y por tanto la UD 6 puede ejercer de vínculo entre los mismos.

La UD 4 se dedica al proceso de selección, su desarrollo y el posterior acto de contratación como estadios ordinarios y necesarios para la formalización de la relación laboral entre el/la trabajador/a y la empresa. Entendiendo que es muy relevante el conocimiento y reconocimiento de las obligaciones y derechos que de esta relación se derivan en materia de salud y prevención, se establece como nexo principal entre la UD 4 y la UD 6 este contenido, a desarrollar en las 6 sesiones paralelas a la cronología de la UD4. Para ello habrá sesiones que permitan identificar las obligaciones y derechos de los/as empleados/as por cuenta ajena, así como la relación entre estos y aquellos referentes y vinculados al/a la empresario/a.

Dado que el vínculo entre la UD 4 y la UD 6 se presentan como ejemplo de la puesta en marcha de la transversalidad de los contenidos relativos a la prevención de riesgos laborales (UD6) se intenta materializar este planteamiento en una serie de actividades, entre las que se proponen:

a) *Elaboración de un documento informativo de carácter grupal.* El alumnado deberá indagar e investigar sobre cuáles son las obligaciones de los/as trabajadores/as con su empleador/a en relación a la prevención de riesgos. Deberán consultar en internet convenios colectivos del sector del Ciclo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y aquellos recursos oficiales que consideren oportunos. Una vez recogidas las obligaciones y los derechos, tendrán que analizar el conocimiento y la aplicación de los mismos en su entorno más cercano: observar, entrevistar o aplicar técnicas de elaboración de cuestionarios (preguntas cerradas) para elaborar un informe grupal sobre su aplicación real. En él deberán reflejar por un lado la percepción de su entorno sobre las obligaciones y derechos durante la selección y contratación en materia de salud y riesgos y, por otro, ejemplificar su aplicación de acuerdo a la experiencia de personas cercanas (reconocimientos médicos, información a jefe/a, etc.). Como se ha adelantado, el trabajo se realiza en grupos pequeños para, posteriormente, poner en

común los resultados ante el grupo-clase. Esta actividad será trabajada durante cinco sesiones del módulo de FOL.

b) *Resolución de casos prácticos* en los que el/la trabajador/a no cumpla con sus obligaciones de informar a la empresa sobre su salud. El alumnado debe realizar esta actividad en grupos pequeños utilizando la información recogida en la primera parte de la actividad anterior para resolver los casos que se le plantean. Esta actividad permite fijar los conocimientos adquiridos en relación a esta materia. Su duración será de una sesión.

El hecho de que estas actividades no sean muy cerradas tiene una doble finalidad: por un lado, permiten una mayor adaptación a las características particulares de cada grupo (sus intereses, habilidades, experiencias, etc.) y, por otro, facilitan en mayor medida la adquisición de las competencias anteriormente contempladas, ya que es el alumnado quien debe asumir la responsabilidad en tanto que sujeto activo dentro de su propio proceso de aprendizaje. Además, y dado que el proyecto es elaborado por parte de los/as estudiantes, su indagación y argumentación serán claves para ir creando nexos entre los distintos contenidos que, en las jornadas de divulgación, deberán presentar en forma de proyecto con mayor seguridad y confianza en sí mismos/as.

### 3.4 Síntesis valorativa

En este epígrafe final se trata de concretar una reflexión sobre la propia innovación y sobre su aplicación y eficacia. Si bien es cierto que una innovación de estas características no permite su aplicación durante el período de prácticas, las expectativas y debilidades en el propio planteamiento, así como la reflexión sobre la misma, es plenamente pertinente para anticipar sus potenciales limitaciones y fortalezas.

### *3.4.1 Posibles efectos y consecuencias de su aplicación*

Respecto a los posibles resultados de la puesta en marcha de esta innovación cabría diferenciar entre aquellos que son positivos y negativos. Se entiende que los efectos de la aplicación de un nuevo planteamiento docente no pueden ser valorados aquí, ya que no se ha podido implementar esta propuesta. Por tanto, este apartado se centrará en aquellas consecuencias que puedan ser previstas.

En relación a los posibles efectos y/o consecuencias negativas es importante plantear las dificultades que surgen con los/as estudiantes poco participativos/as o que se ausentan a menudo de las sesiones de clase. Estos dos aspectos plantearían un gran reto para la aplicación de esta propuesta. Dado que la metodología requiere de una gran implicación del alumnado su ausencia o pasividad son aspectos que deben ser atendidos por el profesorado que aplique este diseño. Al/a la docente se le exige, por tanto, una implicación especial y un trabajo continuado de su relación con los/as alumnos/as.

Justo en este punto emergen los efectos positivos que pueden preverse: este diseño transversal facilita la creación de unos vínculos más fuertes entre el alumnado, así como entre estudiantes y docente. Dado que el seguimiento y la implicación de todos los actores que participan de esta propuesta requiere de la intervención continuada de los mismos, esto facilita una especial vinculación entre todos. En suma, habrá un mayor conocimiento mutuo. Asimismo, y dado que el/la alumno/a se entiende como sujeto activo, el proceso de aprendizaje es más profundo y autónomo, además de reforzar el propio sentimiento de utilidad y aportación al grupo entre los/as estudiantes.

### *3.4.2 Puntos débiles y fortalezas de la propuesta de innovación*

En relación a la valoración de la propia propuesta de innovación en sí se podrían destacar una serie de puntos en relación a si son debilidades o fortalezas.

La temporalización ha de ser abordada desde el principio como una dificultad para el desarrollo de esta propuesta. Así, un punto débil fundamental de esta propuesta es la contradicción que surge entre la flexibilidad de la misma y el cumplimiento con la duración de las sesiones. Otra debilidad destacable es, como se ha mencionado al respecto

de sus consecuencias, la dependencia del desarrollo de la misma al carácter del grupo-clase, dado que requiere de mucha implicación. Sin embargo, y dependiendo de cómo se trate esta cuestión, podríamos considerar justo esta adaptación a los intereses y capacidades de las personas que conforman el grupo como una fortaleza.

Por un lado se nos plantea la dificultad de cómo gestionar esa adaptación y flexibilidad pero, por otro, esos son elementos clave para un buen desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje. Cabe también mencionar como fortaleza la contextualización y las posibles implicaciones sociales que la implementación de este diseño puedan conllevar, ya que otorgar a la prevención de riesgos laborales una dimensión real y primordial facilita la concienciación del alumnado en relación a este tema.

### *3.4.3 Valoración final*

Tras lo expuesto con anterioridad y en relación a esta propuesta es importante concluir que, si bien es cierto que el alumnado del módulo de FOL es muy heterogéneo, existe un elemento fundamental que actúa como vínculo entre todos/as los/as estudiantes, y este es la búsqueda de una formación técnica enfocada al ámbito laboral. Por lo tanto, esta no deberá ser desvinculada del mismo.

Respecto a la finalidad de esta propuesta cabe referirse a la propia transformación en pequeña escala de la tradicional asunción de roles pasivos por parte del alumnado, así como de los contenidos aislados y fragmentados. Para ello se considera que el carácter transversal debe ser potenciado. En menor medida, pero con mayor alcance, se pretende crear referentes y acercar la bibliografía tradicional sobre contenidos transversales al ámbito de la Formación Profesional.

“La transversalidad es una opción ideológica que lleva a nuevos planteamientos metodológicos, en tanto que ayuda a dimensionar todo el proceso [de enseñanza-aprendizaje] en función de los aspectos que la comunidad educativa considera relevantes para la formación de nuevas generaciones “ (Yus, 1997, p. 301).



## 4. PROGRAMACIÓN

### 4.1 Introducción

Se presenta a continuación una programación didáctica para el módulo de FOL que surge al amparo de la experiencia personal en las prácticas del *Máster de Formación del Profesorado en Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional*. Con ella se pretende atender a las necesidades apreciadas a las que se hacía mención anteriormente y a la realidad del contexto concreto. Esta programación se diseña para el Ciclo Formativo de Grado Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos de acuerdo a la información recogida en el curso 2018-2019.

Primeramente se procederá a enmarcar esta programación en la normativa reguladora del sistema educativo español para concretar dicha información en el Ciclo en cuestión. Se presenta también el contexto de aplicación para, posteriormente, mostrar el diseño particular de esta programación comenzando por los contenidos de la misma y finalizando por la evaluación. Asimismo, cabe puntualizar que el diseño pretende ser inclusivo, aunque, igualmente, se plantea un apartado específico sobre atención a la diversidad, materializando contenidos y valores que se desarrollarán vinculados a los contenidos previstos en la normativa para el módulo de FOL.

### 4.2 Justificación

La programación docente que se desarrollará en las páginas que siguen está planteada para el Ciclo descrito en la Tabla 1 mostrada a continuación.

Tabla 1: Características del Ciclo al que se destina la programación del presente trabajo.

<b>Módulo profesional</b>	Formación y Orientación Laboral.	<b>Curso</b>	Primer curso.
<b>Ciclo Formativo</b>	Grado Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos.	<b>Duración del Ciclo</b>	2.000 horas.
<b>Familia Profesional</b>	Electricidad y electrónica.	<b>Duración del módulo</b>	96 horas.

Fuente: Elaboración propia.

En un contexto laboral cambiante y cada vez más flexible en términos de jornada y demandas al trabajador debido a la globalización<sup>11</sup> el módulo de Formación y Orientación Laboral adquiere un carácter más relevante. Por un lado, esta asignatura facilita la puesta en común de las experiencias laborales del alumnado o conocimientos previos sobre el tema para, a partir de ello, trabajar contenidos que afiancen la seguridad de los/as estudiantes para enfrentarse al mercado laboral al concluir esta etapa formativa.

En conclusión, este módulo favorece la obtención de conocimientos, herramientas y habilidades para la adaptación y el desarrollo de la capacidad de elección en las distintas esferas del entorno laboral de los/as futuros/as trabajadores/as. Permite, por tanto, la obtención de competencias necesarias para un mayor conocimiento del entorno y un mejor desenvolvimiento en el mismo.

### 4.3 Referentes normativos

A continuación se presentan los principales referentes normativos que enmarcan y regulan el Ciclo sobre el que se articula el presente documento. Así, se comienza con la norma más importante del sistema jurídico español para ir descendiendo de acuerdo a la jerarquía normativa que nos atañe.

Aludiendo al principio básico educativo que promueve el desarrollo de la personalidad de los individuos recogido en el artículo 27 de la Constitución Española, la Ley Orgánica de Educación (LOE, 2006) desarrolla el concepto de educación, entendiendo que esta se erige como “el medio más adecuado para construir su personalidad, desarrollar al máximo sus capacidades, conformar su propia identidad personal y configurar su comprensión de la realidad, integrando la dimensión cognoscitiva, la afectiva y la axiológica” y, en definitiva, como “un instrumento de mejora de la condición humana y de la vida colectiva” (Preámbulo LOE, 2006, p.4).

Siguiendo esta argumentación y manera de entender la educación, el *Real Decreto 1147/2011 por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del*

---

<sup>11</sup> Para más información se recomienda consultar [http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/41/recen6.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/41/recen6.pdf)

*sistema educativo*<sup>12</sup> refleja que ésta, en relación con la Formación Profesional, persigue “la cualificación de las personas para el desempeño de las diversas profesiones, para su empleabilidad y para la participación activa en la vida social, cultural y económica” (p. 86767). Es decir, su realización en las distintas esferas vitales. Esta perspectiva es remarcada por la *Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación profesional*<sup>13</sup> al buscar como fin último del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional “el desarrollo profesional y social de las personas” (Art. 1, Título Preliminar, p. 3) ya que entiende que la formación profesional financiada con fondos públicos ha de acomodarse “a las distintas expectativas y situaciones personales y profesionales” (Art. 2, Título Preliminar, p. 3).

En la región asturiana cabe aludir también al *Decreto 147/2014 por el que se regula la orientación educativa y profesional en el Principado de Asturias*<sup>14</sup> en el que se fija como principio de la orientación profesional la intervención social. De esta forma, la orientación laboral deberá ser contextualizada e individualizada para cumplir con sus objetivos. Asimismo, en este Decreto se recoge como una función del profesorado responsable de dicha labor orientadora la integración de “valores en las acciones educativas que fomenten relaciones interpersonales satisfactorias, la igualdad de hombres y mujeres, la no violencia, la cooperación y la solidaridad y el respeto por el entorno físico y medioambiental” (Art. 4, Capítulo 1, p. 3).

Por su parte, la normativa que regula este Ciclo concreto está conformada por el *Real Decreto 883/2011, de 24 de junio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos y se fijan sus enseñanzas mínimas*<sup>15</sup>, de alcance estatal y el *Decreto 21/2014, de 5 de febrero, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior de formación profesional en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos*<sup>16</sup>.

Ambas normas entienden, en consonancia con lo expuesto en el epígrafe previo, que la competencia del perfil profesional derivado de esta formación queda definida por

---

<sup>12</sup> De ahora en adelante se empleará RD 1147/2011 en referencia a este Real Decreto.

<sup>13</sup> De ahora en adelante se empleará LO 5/2002 en referencia a esta Ley Orgánica.

<sup>14</sup> De ahora en adelante se empleará D 147/2014 en referencia a este Decreto.

<sup>15</sup> De ahora en adelante se empleará RD 883/2011 en referencia a este Real Decreto.

<sup>16</sup> De ahora en adelante se empleará D 21/2014 en referencia a este Decreto.

“su competencia general, sus competencias profesionales, personales y sociales” (Art. 3, RD. 883/2011 y Art. 2, D. 21/2014).

Por lo tanto, y de acuerdo con estas premisas normativas, la educación no está relacionada solamente con el ámbito de los contenidos, sino también en el de la autorrealización y el desarrollo social. En suma, la educación persigue un papel activo del alumnado para/con su entorno más cercano.

#### 4.4 Condiciones iniciales: entorno sociocomunitario, contexto del centro y del grupo

Para la presentación de la propia programación didáctica ha de ser tratado con anterioridad el contexto en el que se enmarca, ya que este guía la lógica de la misma y es tenido en cuenta para el planteamiento de los recursos o las actividades extraescolares, por ejemplo.

Para abordarlo de manera estructurada se procura un acercamiento avanzando de lo más global (el entorno sociocomunitario) a lo más concreto sobre el que se planifica esta programación: el contexto del grupo-aula.

##### 4.4.1 *El contexto sociocomunitario*

El CIFP 1<sup>17</sup> se encuentra situado en el municipio de Oviedo, que contaba con 219.842 habitantes a 31 de diciembre de 2018 de los/as cuales el 54% son mujeres y el 46% hombres<sup>18</sup>. La localización de este centro al este del municipio y casi colindante con el municipio de Siero hace que su entorno más próximo sea urbano, encontrándose situado en una zona de casas bajas y grandes extensiones de terreno. Asimismo, esta zona se caracteriza por ser una vía de entrada en la que las infraestructuras ganan terreno a la zona residencial.

---

<sup>17</sup> Se utiliza una denominación numérica con el fin de anonimizar el tratamiento del centro en el que se basa este documento.

<sup>18</sup> Datos provenientes de las estadísticas municipales del Ayuntamiento de Oviedo, disponibles online en: <https://transparencia.oviedo.es/normativa-e-informes/poblacion>.

Cabe puntualizar que el propio CIFP 1 está situado dentro de un polígono industrial y, por tanto, no está cercano a edificios de viviendas sino que su entorno más próximo en términos de edificaciones son naves de empresas privadas relacionadas con sectores como el del automóvil, la fabricación mecánica o el sector servicios. Es destacable la estrecha relación que tiene el centro con el Centro de Formación para el Empleo localizado a escasos 200 metros y especializado en mecanizado, ya que no solo la cercanía les facilita el acercamiento y la interacción, sino que también la función formativa hace que se de una estrecha relación entre ambos.

Por todo ello cabe decir que las vías que conectan el centro educativo con el centro de la ciudad de Oviedo así como con el municipio de Siero, son fácilmente transitables y utilizadas por transporte público con líneas directas hacia ambos municipios. Así pues, es destacable una buena conexión tanto con las poblaciones más cercanas como con las más habitadas y alejadas del centro.

#### *4.4.2 El contexto del centro*

El CIFP 1 inició su actividad como centro en el que se impartían solamente Ciclos de Formación Profesional en el año 2008. Anteriormente era el instituto de la zona de Cerdeño, en el municipio de Oviedo. Inició su actividad estrechamente vinculado a la rama sanitaria de la FP para posteriormente ir ampliando su oferta educativa hacia el campo de la mecánica, la electrónica o los servicios a la comunidad. La oferta educativa del centro queda reflejada en la siguiente tabla:

Tabla 2: Oferta educativa del CIFP 1.

Ciclos de Grado Medio	Técnico/a en Mecanizado.
	Técnico/a en Soldadura y Calderería.
	Técnico/a en Instalación de Telecomunicaciones.
	Técnico/a en Atención a Personas en Situación de Dependencia.
Ciclos de Grado Superior	Técnico/a Superior en Laboratorio Clínico y Biomédico.
	Técnico/a Superior en Promoción de Igualdad de Género.
	Técnico/a Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica.
	Técnico/a Superior en Mantenimiento Electrónico.
	Técnico/a Superior en Imagen para el Diagnóstico y Medicina Nuclear.
	Técnico/a Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos.
	Técnico/a Superior en Documentación y Administración Sanitaria.
	Técnico/a Superior en Electromedicina Clínica.
Técnico/a Superior en Salud Ambiental.	
Ciclos a distancia	Técnico/a en Emergencias Sanitarias.
Ciclos con Formación Dual	Laboratorio Clínico y Biomédico.
	Imagen para el Diagnóstico y Medicina Nuclear.

Fuente: elaboración propia a partir de la página web del centro.

Si se atiende a la población que conforma el centro puede decirse que este cuenta con aproximadamente 1300 alumnos/as que se dividen entre los distintos ciclos. Estos ciclos dependen de los distintos departamentos de las familias profesionales ofertadas por el centro: Sanitaria, Fabricación Mecánica, Electricidad y Servicios a la Comunidad. El claustro está compuesto por un total de 81 profesores/as entre los que se diferencian aquellos/as con puestos y formación como técnicos/as (Grupo A2) y aquellos/as con formación universitaria y puesto laboral de profesorado de Secundaria (Grupo A1). Asimismo, el centro cuenta con un total de 16 trabajadores/as no docentes.

Por otro lado, y de acuerdo a los espacios de que dispone el centro y sus características arquitectónicas cabe destacar la amplitud del mismo y la extensión: se compone de un edificio principal de tres plantas al que hay que sumar la zona de talleres y el polideportivo. Dispone también de aparcamiento público para el alumnado y otro específico para el personal del centro. Si se atiende específicamente a los espacios en los que se desarrolla la vida en el centro cabe destacar la dotación de recursos informáticos en muchas aulas, existiendo aulas específicas de Informática para aquellos grupos que no dispongan de ordenadores en sus aulas, una biblioteca, una cafetería, un patio central que sirve de espacio de encuentro entre los miembros de la comunidad educativa, etc. Destacan también los talleres destinados a cada familia profesional para acercar en la

medida de lo posible la práctica y la formación en el centro a la futura experiencia profesional.

#### 4.4.3 *El contexto del grupo*

Respecto al espacio físico en el que se desarrollan las clases cabe destacar su movilidad, ya que las mesas no están ancladas al suelo. Sin embargo, hay mesas que debido al gran número de aparatos eléctricos y ordenadores que en ella se sitúan no facilitan la adaptabilidad del espacio. La clase es rectangular y grande, está dotada de dos pizarras (una de tiza y otra de rotulador), dispone de cañón de proyección vinculado al ordenador destinado al/a la profesor/a y en un lateral hay ventanales que facilitan la entrada de luz natural al espacio.

Atendiendo a la composición humana del grupo cabe destacar que está conformado por tan sólo 12 alumnos/as de los/as cuales 11 son hombres y 1 mujer. Existe gran homogeneidad en cuanto a la edad y el perfil de personas que configuran este grupo ya que todos/as se sitúan entre los 18 y los 26 años y todos/as tienen como actividad principal la educativa. Se observan dinámicas sanas en las que reina la confianza en un clima distendido. Destaca la cohesión dentro del grupo, aunque en él haya personas claramente implicadas y motivadas con los estudios del Ciclo y otras que parecen desmotivadas y no interesadas por la materia. Todo el alumnado posee formación de Bachillerato y ninguno/a tiene formación universitaria, por lo que se destaca el nivel de formación como nexo de unión y homogeneización entre el grupo. En general se observa una actitud activa y participativa en el aula.

### 4.5 Competencias

En relación a la normativa que regula el Ciclo al que va dirigida esta programación se desarrollarán a continuación las competencias que han de ser trabajadas de acuerdo a lo estipulado en el *Real Decreto 883/2011*. Para ello primeramente se describe la competencia general para, posteriormente, reflejar aquellas específicas del módulo de FOL.

La norma de referencia (RD 883/2011) para este Ciclo se reconoce como competencia general:

Desarrollar proyectos, así como gestionar y supervisar el montaje y mantenimiento de las infraestructuras comunes de telecomunicaciones y de sistemas y equipos de telecomunicaciones tales como redes de banda ancha y de radiocomunicaciones fijas y móviles, sistemas telemáticos, de producción audiovisual y de transmisión, a partir de la documentación técnica, normativa y procedimientos establecidos, asegurando el funcionamiento, la calidad, la seguridad y la conservación medioambiental (RD 883/2011, p. 82268).

Como puede apreciarse en este apartado, sobre el módulo de FOL, pero sí se describe la necesidad del manejo de herramientas útiles para el sector en el que se enmarca este Ciclo, así como la toma de conciencia sobre la importancia del medio en el que se va a desarrollar la actividad laboral posterior.

Las competencias concretas del módulo de FOL para este Ciclo Formativo se muestran a continuación en la Tabla 3 y se corresponden con una selección relativa a esta materia dentro del Artículo 4 del citado RD 883/2011:

Tabla 3: Competencias específicas para el módulo de FOL.

1	Elaborar el estudio básico de seguridad y salud para la ejecución de las instalaciones, determinando las medidas de protección, seguridad y prevención de riesgos.
2	Adaptarse a las nuevas situaciones laborales, manteniendo actualizados los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación y los recursos existentes en el aprendizaje a lo largo de la vida y utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.
3	Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo.
4	Organizar y coordinar equipos de trabajo con responsabilidad, supervisando el desarrollo del mismo, manteniendo relaciones fluidas y asumiendo el liderazgo, así como aportando soluciones a los conflictos grupales que se presentan.
5	Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.



6	Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales, de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa.
7	Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de «diseño para todos» en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios.
8	Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información recogida en el RD 883/2011.

A pesar de que esta norma es de aplicación estatal y estas competencias son generalidades a desarrollar en contextos concretos muy diversos, el *Decreto 21/2014* no materializa, añade ni contextualiza ninguna competencia en relación a su aplicación en la región asturiana.

#### 4.6 Objetivos

El *Real Decreto 883/2011* fija como objetivos para el *Ciclo Formativo de Grado Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos* un total de 27. Por lo tanto, y para facilitar la lectura del presente documento se ha decidido distribuir estos en dos apartados diferenciales: aquellos referentes al módulo de FOL y aquellos que atañen a otros módulos. Estos últimos se adjuntan en la Tabla 1 (ver Anexos), recogiendo por su parte los objetivos relativos al módulo de FOL a continuación en la Tabla 4:

Tabla 4: Objetivos del Ciclo relativos al módulo de FOL

1.	Definir los medios de protección personal y de las instalaciones, identificando los riesgos y factores de riesgo del montaje, mantenimiento y uso de las instalaciones, para elaborar el estudio básico de seguridad y salud.
2.	Analizar y utilizar los recursos y oportunidades de aprendizaje relacionadas con la evolución científica, tecnológica y organizativa del sector y las tecnologías de la información y la comunicación, para mantener el espíritu de actualización y adaptarse a nuevas situaciones laborales y personales.
3.	Desarrollar la creatividad y el espíritu de innovación para responder a los retos que se presentan en los procesos y en la organización del trabajo y de la vida personal.
4.	Tomar decisiones de forma fundamentada, analizando las variables implicadas, integrando saberes de distinto ámbito y aceptando los riesgos y la posibilidad de

	equivocación en las mismas, para afrontar y resolver distintas situaciones, problemas o contingencias.
5.	Desarrollar técnicas de liderazgo, motivación, supervisión y comunicación en contextos de trabajo en grupo, para facilitar la organización y coordinación de equipos de trabajo.
6.	Aplicar estrategias y técnicas de comunicación, adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, a la finalidad y a las características de los receptores, para asegurar la eficacia en los procesos de comunicación.
7.	Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención personales y colectivas, de acuerdo con la normativa aplicable en los procesos del trabajo, para garantizar entornos seguros.
8.	Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias, para dar respuesta a la accesibilidad universal y al «diseño para todos».
9.	Identificar y aplicar parámetros de calidad en los trabajos y actividades realizados en el proceso de aprendizaje, para valorar la cultura de la evaluación y de la calidad y ser capaces de supervisar y mejorar los procedimientos de gestión de calidad.
10.	Utilizar procedimientos relacionados con la cultura emprendedora, empresarial y de iniciativa profesional, para realizar la gestión básica de una pequeña empresa o emprender un trabajo.
11.	Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, teniendo en cuenta el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales, para participar como ciudadano democrático.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información recogida en el RD 883/2011.

Teniendo en cuenta los objetivos específicos anteriormente mencionados, se desagregan a continuación los contenidos que serán tratados en el módulo de FOL.

## 4.7 Contenidos

Como se adelantó, en este apartado se tratan los contenidos relacionados con el módulo de FOL para este Ciclo en concreto. Es preciso aclarar que los contenidos se distribuyen en torno a dos unidades formativas a las que se alude en el *Real Decreto 883/2011* y en el *Decreto 21/2014*. Estas unidades son las de 1) Prevención riesgos laborales y 2) Relaciones laborales y búsqueda de empleo, entre las que se divide al 50% la carga lectiva del módulo de FOL. En este punto cabe puntualizar que las horas lectivas no se reparten de manera homogénea, sino que 46 horas se destinan a la unidad formativa de *Relaciones laborales y búsqueda de empleo* y 50 a la unidad formativa de *Prevención de riesgos laborales*. Esta distribución no es arbitraria, sino que, como se adelantó en el

apartado 3.1.2. del presente trabajo, se rige por lo estipulado una *Resolución de la Consejería de Economía y Empleo y de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Principado de Asturias* (para más información ver página 19).

Dado que el objetivo es que el alumnado sondiga el Pasaporte a la Seguridad, la presente programación se tiene en cuenta esta distribución de la carga lectiva.

Primeramente, cabe puntualizar que esta programación busca la coordinación de los contenidos y de los distintos recursos disponibles para hacer del aprendizaje una experiencia dinámica e interactiva. Así, y siguiendo la lógica de Pagès y Santisteban con respecto a la enseñanza en educación primaria (2010), los contenidos no se estudian de manera aislada o abstracta, sino que se promueve la coherencia cronológica del mismo. Para ello en esta programación las unidades didácticas actúan como unión entre las dos unidades formativas, lo que se espera ayude a percibir el contenido del módulo como transversal a la experiencia laboral.

Por lo tanto, y de acuerdo con la lógica del módulo de FOL se presenta en la Tabla 5 la secuenciación de las distintas Unidades Didácticas:

Tabla 5: Unidades Didácticas que componen la programación didáctica.

EV.	Unidades Didácticas		Nº horas
1	1.	La relación entre el trabajo y su entorno: normativa y contexto social.	8
	2.	Búsqueda activa de empleo: conocimiento del mercado de trabajo y de mí mismo/a.	12
	3.	Herramientas para la búsqueda de empleo.	10
2	4.	El proceso de selección y la contratación.	13
3	5.	Participación y representación de los/as trabajadores/as en la empresa.	16
A <sup>19</sup> .	6.	Cómo evitar riesgos asociados con la actividad laboral. Gestión de la seguridad y la prevención.	41
3	7.	La Seguridad Social, el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales y otros organismos relacionados con el trabajo.	8

Fuente: elaboración propia.

En el siguiente apartado se desarrollan las distintas unidades didácticas en diversas tablas en las que se relacionan los contenidos con los objetivos, resultados de aprendizaje

---

<sup>19</sup> Anual.

y criterios de evaluación. Se decide esta división de la información tanto por la estrecha relación que entre estos puntos existe como para facilitar la lectura de la presente programación.

#### 4.7.1 Unidades Didácticas (UD)

Como se ha adelantado, en este apartado se muestran las unidades construidas a partir del contenido del módulo de FOL fijado en el *RD 883/2011* y en el *Decreto 21/2014* del Principado de Asturias. En términos generales cabe reseñar que cada unidad didáctica está conformada por contenidos de diverso carácter. Así, se puede diferenciar, de acuerdo con Morales, García, Campos y Astroza (2013), Pro (2006) y Céspedes y Cossio (2015) entre:

- *Contenido conceptual*: aquel que implica unos fines de conocimiento o relación entre datos o hechos. Un ejemplo de este tipo de contenido es la definición de un término concreto. Serían aquellos relacionados con el saber.
- *Contenido procedimental*: es la “trasposición didáctica de un proceso de la ciencia” (Zúñiga, 2012, p.76). Este concepto puede ejemplarizarse con las técnicas o herramientas para la obtención del resultado buscado, es decir el procedimiento o proceso. Se relacionan con el “saber hacer”.
- *Contenido actitudinal*: hacen referencia a los valores y actitudes de las personas. Un ejemplo de ello es cooperar o valorar las opiniones de los demás individuos. Están vinculados con el “saber ser”.

Antes de exponer cada unidad didáctica es preciso indicar que estas suman un total de 7 (como puede ser apreciado en la Tabla 5) ya que la finalidad de esta programación es ofrecer el contenido organizado de acuerdo al transcurso de acontecimientos a lo largo de la experiencia laboral. Así pues, no se pretende mostrar el contenido de una manera fragmentada, sino hilada y relacionada con la lógica del mercado laboral.

Es pertinente destacar en este punto el carácter transversal de la UD 6 que conlleva, como se ha explicado de manera más pormenorizada en la innovación de este TFM, que esta unidad didáctica actúe como vínculo entre los distintos contenidos del resto de unidades (para más información ver apartado 3).

## U.D. 1: LA RELACIÓN ENTRE EL TRABAJO Y SU ENTORNO: NORMATIVA Y CONTEXTO SOCIAL

### OBJETIVO:

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

### Contenidos conceptuales.

- El derecho del trabajo: origen y fuentes.
- Organismos e instituciones con competencias en la materia a nivel estatal.
- Organismos e instituciones con competencias en la materia a nivel autonómico.
- Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales.
- La relación entre la salud y el trabajo.
- Nuevos entornos en la organización del trabajo.

### Contenidos procedimentales.

- Análisis de un Convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del título correspondiente.
- Análisis de factores de riesgo.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ambientales.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psico-sociales

### Contenidos actitudinales.

- Valoración de la relación entre trabajo y salud.
- La conciliación de la vida laboral y familiar y sus implicaciones.
- Análisis de los condicionantes psico-sociales y su influencia.

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

- ❖ Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.
- ❖ Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de agentes con implicación.
- ❖ Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

- \* Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.
- \* Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- \* Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo en el marco legal que regula el desempeño profesional del sector.
- \* Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título correspondiente.
- \* Se ha identificado el marco normativo básico en materia de prevención riesgos laborales.
- \* Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- \* Se han relacionado las condiciones laborales con la salud de las personas trabajadoras.

## U.D. 2: BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO: CONOCIMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO Y DE MÍ MISMO/A.

### OBJETIVOS:

- Tomar decisiones de forma fundamentada, analizando las variables implicadas, integrando saberes de distinto ámbito y aceptando los riesgos y la posibilidad de equivocación en las mismas, para afrontar y resolver distintas situaciones, problemas o contingencias.
- Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias, para dar respuesta a la accesibilidad universal y al «diseño para todos».
- Analizar y utilizar los recursos y oportunidades de aprendizaje relacionadas con la evolución científica, tecnológica y organizativa del sector y las tecnologías de la información y la comunicación, para mantener el espíritu de actualización y adaptarse a nuevas situaciones laborales y personales.
- Identificar y aplicar parámetros de calidad en los trabajos y actividades realizados en el proceso de aprendizaje, para valorar la cultura de la evaluación y de la calidad y ser capaces de supervisar y mejorar los procedimientos de gestión de calidad.
- Desarrollar la creatividad y el espíritu de innovación para responder a los retos que se presenta en los procesos y en la organización del trabajo y de la vida personal.

### Contenidos conceptuales.

- o Identificación de itinerarios formativos relacionados con el título correspondiente.
- o Definición y análisis del sector profesional del título correspondiente: situación actual, evolución y perspectivas de futuro del sector
- o El mercado de trabajo en el sector en el Principado de Asturias. Análisis de la oferta y la demanda.

### Contenidos procedimentales.

- El proceso de toma de decisiones en la elección profesional y la búsqueda de empleo.
- Beneficios para los trabajadores y las trabajadoras en las nuevas organizaciones: flexibilidad, beneficios sociales entre otros.
- Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.

### Contenidos actitudinales.

- Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del título correspondiente.
- Reconocer la importancia que tiene la adaptación al mercado laboral en la actualidad.
- La responsabilidad y la proactividad como actitudes fundamentales para el éxito en la búsqueda de trabajo.

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

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

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

- \* Se ha realizado una valoración de la personalidad, las aspiraciones, las actitudes y la formación propia para la toma de decisiones.
- \* Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para mejorar la empleabilidad y lograr el acceso al empleo, la adaptación a las exigencias del proceso productivo y la estabilidad laboral.
- \* Se han identificado los itinerarios formativo-profesionales relacionados con el perfil profesional.
- \* Se han determinado los conocimientos, las aptitudes y las actitudes requeridas para la

actividad profesional relacionada con el perfil del título.

### U.D. 3: HERRAMIENTAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.

#### OBJETIVOS:

- Analizar y utilizar los recursos y oportunidades de aprendizaje relacionadas con la evolución científica, tecnológica y organizativa del sector y las tecnologías de la información y la comunicación, para mantener el espíritu de actualización y adaptarse a nuevas situaciones laborales y personales.
- Tomar decisiones de forma fundamentada, analizando las variables implicadas, integrando saberes de distinto ámbito y aceptando los riesgos y la posibilidad de equivocación en las mismas, para afrontar y resolver distintas situaciones, problemas o contingencias.
- Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias, para dar respuesta a la accesibilidad universal y al «diseño para todos».
- Utilizar procedimientos relacionados con la cultura emprendedora, empresarial y de iniciativa profesional, para realizar la gestión básica de una pequeña empresa o emprender un trabajo.

#### Contenidos conceptuales.

- o El Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias: el Observatorio de las Ocupaciones y el portal de empleo Trabajastur. Servicios para las personas demandantes de empleo y programas de fomento del empleo.
- o Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa. La red Eures.
- o Yacimientos de empleo.
- o El empleo público. La oferta pública de empleo estatal y autonómica.
- o El autoempleo como fórmula de inserción laboral.

#### Contenidos procedimentales.

- El proceso de búsqueda activa de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas del sector.
- Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo, con especial atención a la búsqueda de empleo en Internet.
- Procedimientos de gestión para el autoempleo.

#### Contenidos actitudinales.

- La iniciativa como actitud clave en la búsqueda de empleo.
- Reconocimiento de la importancia del manejo de las TIC para la búsqueda de empleo.
- Valorar las distintas alternativas laborales disponibles.

#### RESULTADO DE APRENDIZAJE:

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

#### CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

- \* Se ha valorado el empleo público como opción de inserción laboral.
- \* Se han identificado los principales yacimientos de empleo y demandas de inserción laboral.
- \* Se han determinado las técnicas utilizadas en un proceso de búsqueda activa de empleo, con especial atención al uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- \* Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.



## U..D. 4: EL PROCESO DE SELECCIÓN Y LA CONTRATACIÓN.

### OBJETIVOS:

- Aplicar estrategias y técnicas de comunicación, adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, a la finalidad y a las características de los receptores, para asegurar la eficacia en los procesos de comunicación.
- Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, teniendo en cuenta el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales, para participar como ciudadano democrático.

### Contenidos conceptuales.

- Derechos y deberes relacionados de la relación laboral.
- Modalidades de contrato de trabajo.
- Medidas de fomento de la contratación.
- Modificación, suspensión y extinción de un contrato de trabajo.
- Las empresas de Trabajo Temporal.
- El recibo de salarios

### Contenidos procedimentales.

- Determinación de las principales obligaciones del empresariado y las personas trabajadoras en materia de Seguridad Social: afiliación, altas, bajas y cotización.
- Cálculo de la nómina.
- Procedimientos para la contratación.

### Contenidos actitudinales.

- Análisis de la relación laboral individual.
- No discriminación salarial por motivos de raza, género o edad.
- Igualdad en el acceso al puesto y en el proceso de selección.
- El techo de cristal: una realidad laboral.

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

- ❖ Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los distintos contratos de trabajo.
- ❖ Determina la acción protectora de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

- \* Se han determinado los elementos de la relación laboral y los derechos y obligaciones derivados de la misma.
- \* Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.
- \* Se ha analizado la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal.
- \* Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.
- \* Se ha analizado el recibo de salarios identificando los principales elementos que lo integran y se ha realizado la liquidación en supuestos prácticos sencillos.
- \* Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de una persona trabajadora y las cuotas correspondientes a trabajadoras y al empresariado.

## **U.D. 5: PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS EN LA EMPRESA.**

### **OBJETIVOS:**

- Desarrollar técnicas de liderazgo, motivación, supervisión y comunicación en contextos de trabajo en grupo, para facilitar la organización y coordinación de los equipos de trabajo.
- Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, teniendo en cuenta el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales, para participar como ciudadano democrático.

### **Contenidos conceptuales.**

- o Derechos y deberes y representación de los trabajadores y las trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.
- o La representación de los trabajadores y las trabajadoras y la negociación colectiva.
- o Planificación y organización de la prevención en la empresa.
- o Los Servicios de Prevención.
- o Equipos en los centros de trabajo según las funciones que desempeñan.
- o Conflicto: características, fuentes y etapas.
- o Fases y comportamientos-tipo en un proceso de negociación.
- o Gestión de la prevención e integración en la actividad de la empresa.
- o Tipos de responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales.

### **Contenidos procedimentales.**

- La participación en el equipo de trabajo.
- Técnicas de dinamización de equipos de trabajo eficaces.
- Métodos y técnicas para la resolución o supresión de conflictos.
- Dinámicas para el trabajo en equipo.

### **Contenidos actitudinales.**

- Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo para la eficacia de la organización.
- Importancia de la resolución democrática de los conflictos internos al grupo.
- Reconocimiento de la importancia de la participación directa en la gestión de los servicios dentro de la empresa.
- Análisis de las aptitudes y actitudes individuales en relación a la participación en la empresa.
- Respeto a la diversidad de opiniones.
- Reconocimiento de la posible existencia de conflictos dentro del marco de la empresa.

### **RESULTADOS DE APRENDIZAJE:**

- ❖ Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización y la resolución de posibles conflictos.
- ❖ Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo
- ❖ Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de agentes con implicación.

### **CRITERIOS DE EVALUACIÓN:**

- \* Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil profesional.
- \* Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.
- \* Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.
- \* Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por las personas que forman parte de un equipo y la aplicación de técnicas de dinamización de equipos.
- \* Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.
- \* Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.
- \* Se han reconocido las fases de una negociación y se han identificado los comportamientos-tipo.
- \* Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto aplicando técnicas de negociación eficaces.
- \* Se han identificado las formas de representación legal de los trabajadores y las trabajadoras y los procedimientos de negociación colectiva.
- \* Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.
- \* Se han determinado las formas de representación de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa en materia de prevención de riesgos.

## **U..D. 6: CÓMO EVITAR RIESGOS ASOCIADOS CON LA ACTIVIDAD LABORAL. GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA PREVENCIÓN.**

### **OBJETIVOS:**

- Definir los medios de protección personal y de las instalaciones, identificando los riesgos y factores de riesgo del montaje, mantenimiento y uso de las instalaciones, para elaborar el estudio básico de seguridad y salud.
- Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención personales y colectivas, de acuerdo con la normativa aplicable en los procesos del trabajo, para garantizar entornos seguros.

### **Contenidos conceptuales.**

- Riesgos específicos en los centros de trabajo.
- La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva.
- Gestión de la prevención en la actividad de la empresa. Tipos de responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales.
- Primeros auxilios: conceptos básicos.

### **Contenidos procedimentales.**

- Análisis de riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- Determinación de los posibles daños a la salud de las personas trabajadoras que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Planes de emergencia y evacuación en entornos de trabajo.
- Las técnicas de prevención de riesgos laborales y la investigación de accidentes de trabajo. Recogida y análisis de documentación.
- Señalización de seguridad.
- Determinación de las medidas de prevención y protección individual y colectiva.
- Formación e información a los trabajadores y trabajadoras.
- Primeros auxilios: aplicación de técnicas.
- Elaboración de un plan de emergencia en una “pyme”.
- Protocolos de actuación en una situación de emergencia.

### **Contenidos actitudinales.**

- Vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Reconocimiento de la importancia de la cultura preventiva.
- Asunción de las responsabilidades derivadas de la prevención de riesgos laborales en la empresa.
- Participación en la gestión: proactividad e iniciativa.
- Relevancia de la identificación de factores de riesgo en el entorno cercano para la prevención.
- La calma y la planificación como actitudes y elementos clave para la prevención.
- La visibilidad de las señales como prevención: respeto y divulgación de la información sobre prevención y seguridad en el ámbito laboral.
- Importancia de la prevención de riesgos a lo largo de la carrera profesional.

### **RESULTADOS DE APRENDIZAJE:**

- ❖ Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.
- ❖ Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de agentes con implicación.
- ❖ Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del título correspondiente.

### **CRITERIOS DE EVALUACIÓN:**

- \* Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.
- \* Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.
- \* Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo.
- \* Se ha determinado la evaluación de riesgos de la empresa.
- \* Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del título correspondiente.
- \* Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales según los riesgos que los generan, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del título correspondiente.
- \* Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- \* Se han identificado las responsabilidades en materia de riesgos laborales.
- \* Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia.
- \* Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del título correspondiente.
- \* Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de un centro de trabajo.
- \* Se han definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.
- \* Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.
- \* Se han analizado los protocolos de actuación y la secuencia de medidas a adoptar en caso de emergencia.
- \* Se han identificado las técnicas de clasificación de personas heridas y de prioridad de intervención en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.
- \* Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios y los protocolos que han de ser aplicados en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y se ha determinado la composición y usos del botiquín.
- \* Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y de la trabajadora y su importancia como medida de prevención.

**U.D. 7: LA SEGURIDAD SOCIAL, EL INSTITUTO ASTURIANO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (IAPRL) Y OTROS ORGANISMOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO.**

**OBJETIVO:**

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

**Contenidos conceptuales.**

- Estructura del Sistema de la Seguridad Social.
- Regímenes del Sistema de la Seguridad Social. El régimen general.
- Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales a nivel estatal y autonómico. El Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales.

**Contenidos procedimentales.**

- Prestaciones de la Seguridad Social, con especial referencia a la Incapacidad Temporal y al Desempleo.
- Cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.

**Contenidos actitudinales.**

- Valoración del papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía.
- Actitud crítica y de rechazo ante situaciones de fraude en relación al sistema de Seguridad Social.
- Relevancia del papel del IAPRL en la formación a los/as trabajadores/as.

**RESULTADOS DE APRENDIZAJE:**

- ❖ Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.
- ❖ Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de agentes con implicación.
- ❖ Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.

**CRITERIOS DE EVALUACIÓN:**

- \* Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía.
- \* Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.
- \* Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de la Seguridad Social, con especial atención al régimen general.
- \* Se han identificado las obligaciones del empresariado y los trabajadores y las trabajadoras dentro del sistema de Seguridad Social.
- \* Se han clasificado las prestaciones del sistema de la Seguridad Social, identificando los requisitos.
- \* Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.
- \* Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por incapacidad temporal en supuestos prácticos sencillos.
- \* Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales y sus competencias.
- \* Se han distinguido los principales organismos, profesionales y entidades que

intervienen en las relaciones entre el empresariado y los trabajadores y las trabajadoras y desarrollan competencias en las materias.

Como recogen las tablas anteriores, las unidades didácticas son organizadas de acuerdo con el desarrollo normal de la experiencia laboral. Así pues, se procede a en el siguiente apartado a delimitar la temporalización de los mismos a lo largo del curso académico.

#### 4.8 Temporalización

La distribución de las unidades didácticas a lo largo del curso ha de adaptarse al número de horas previstas en cada caso siendo siempre perfectamente posible encuadrar el contenido en las 96 horas previstas para el módulo de FOL. Es pertinente anticipar que si bien esas son las horas previstas en la normativa, en el contexto de aplicación de esta programación y para el año en que se basa (2018-2019) las sesiones que se impartirán de este módulo suman un total de 105.

Las siguientes tablas visualizan el desarrollo de las unidades didácticas a lo largo del curso de acuerdo a una degradación del color verde de más oscuro a más claro. Sin embargo, la unidad transversal, la UD 6 se muestra en morado con la finalidad de que sea más fácil percibir el contraste y su particular desarrollo a lo largo del curso. Se recomienda para una mejor comprensión y delimitación de los contenidos a lo largo del tiempo consultar la leyenda disponible debajo de este párrafo, así como las unidades didácticas desarrolladas anteriormente.

Leyenda:

<b>UD 6</b>					
<b>NO LECTIVO</b>					
<b>UD 1</b>	<b>UD 2</b>	<b>UD 3</b>	<b>UD 4</b>	<b>UD 5</b>	<b>UD 7</b>

Tabla 6: temporalización prevista para la primera evaluación.

PRIMERA EVALUACIÓN													
SESIÓN	SEMANAS												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1													
2													
3													

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7: temporalización prevista para la segunda evaluación.

SEGUNDA EVALUACIÓN													
SESIÓN	SEMANAS												
	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1													
2													
3													

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8: temporalización prevista para la tercera evaluación.

TERCERA EVALUACIÓN													
SESIÓN	SEMANAS												
	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
1													
2													
3													

Fuente: Elaboración propia.

Se muestra también, mediante la utilización de una línea naranja el contenido que contará para la calificación de cada evaluación. Sin embargo, y dado que la UD 6 tiene carácter anual, su evaluación también será a final de curso, este punto se desarrolla de manera más precisa en el apartado 3.10 del presente trabajo.

## 4.9 Metodología

### 4.9.1 Principios pedagógicos que rigen la docencia de FOL para este Ciclo.

Los principios que deben guiar la docencia para el módulo de FOL se fijan en la normativa que regulan este Ciclo. Así cabe destacar, de acuerdo con el RD 883/2011 y el D 21/2014 las líneas prioritarias de actuación que se muestran a continuación en la Tabla 9:



Tabla 9: Orientaciones pedagógicas.

Generales para el módulo de FOL	1.	El manejo de las fuentes de información sobre el sistema educativo y laboral, en especial en lo referente a las empresas de sistemas de telecomunicaciones.
	2.	La realización de pruebas de orientación y dinámicas sobre la propia personalidad y el desarrollo de las habilidades sociales.
	3.	La preparación y realización de modelos de currículum vitae (CV) y entrevistas de trabajo.
	4.	Identificación de la normativa laboral que afecta a los trabajadores del sector, manejo de los contratos más comúnmente utilizados y lectura comprensiva de los convenios colectivos de aplicación.
	5.	La cumplimentación de recibos de salario de diferentes características y otros documentos relacionados.
	6.	El análisis de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, que le permita evaluar los riesgos derivados de las actividades desarrolladas en su sector productivo y que le permita colaborar en la definición de un plan de prevención para una pequeña empresa, así como en la elaboración de las medidas necesarias para su puesta en funcionamiento.
	7.	El acercamiento al entorno laboral del sector, a través de visitas a centros de formación, a empresas pequeñas, medianas o grandes, y a centros de trabajo representativos del sector.
	8.	La consulta a profesionales, agentes en materia económica y sociales y organismos y entidades con competencias en materia laboral y de empleo (Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales, Servicio Público de Empleo Autónomo, etc.), y su colaboración para participar en actividades organizadas por los centros de trabajo.
	9.	El uso y la aplicación de las TIC para buscar y analizar información sobre siniestralidad laboral y otros aspectos de las relaciones laborales del sector, y la consulta de páginas Web de organismos oficiales y portales especializados de orientación y empleo para apoyar la toma de decisiones en un proceso de búsqueda activa de empleo.
	10.	La asistencia a jornadas técnicas, ferias y otros eventos del sector, y la participación en proyectos de movilidad e intercambios de ámbito nacional, comunitario e internacional.
	11.	La organización de exposiciones, jornadas técnicas, jornadas de puertas abiertas y otras iniciativas del centro de trabajo.
U.F. Riesgos Laborales.		El análisis de la Ley de Prevención de Riesgos laborales y del marco normativo vigente que le permita realizar la evaluación de los riesgos derivados de las actividades desarrolladas en el sector productivo. Dicho análisis se concretará en la definición de un plan de prevención para la empresa, así como las medidas necesarias que deban adoptarse para su implementación.
	2.	La evaluación de las condiciones de seguridad de talleres y espacios de trabajo y la propuesta de acciones preventivas, y la realización de simulacros de evacuación y aplicación de protocolos en situaciones de emergencia según la normativa vigente y el propio plan de emergencia del centro de trabajo.
U.F. Relaciones Laborales y Búsqueda	1.	El manejo de diversas fuentes de información y de materiales en distinto soporte sobre el sector.
	2.	La realización de pruebas de orientación y dinámicas sobre la propia personalidad y el desarrollo de las habilidades sociales.
	3.	La preparación y realización de currículos (CV) y entrevistas de trabajo, y el entrenamiento en otras pruebas que se utilizan en procesos de selección.
	4.	La realización de dinámicas de grupo que permitan aplicar técnicas de trabajo en equipo y de negociación y resolución de conflictos en el ámbito laboral.

5.	Identificación de la normativa laboral que afecta a los trabajadores y las trabajadoras del sector, manejo de los contratos más comúnmente utilizados, lectura comprensiva de los Convenios colectivos de aplicación y de otras referencias normativas aplicables al sector.
6.	La cumplimentación de recibos de salario de diferentes características y otros documentos relacionados con la relación laboral.

Fuente: Elaboración propia a partir del RD 883/2011 y el D 21/2014.

Como se observa en esta tabla, si bien se muestran todas las orientaciones recogidas en la normativa, se reflejan orientaciones muy similares. Este hecho es debido a la diferenciación entre la información recogida en el RD 883/2011 y el D 21/2014, ya que si bien el Real Decreto fija una guía general para todo el módulo de FOL, el Decreto especifica para cada unidad formativa las orientaciones correspondientes, añadiendo alguna más de carácter general.

Por otro lado, el paradigma en que se fundamentan estas orientaciones es la del *constructivismo*, ya que se entiende que el sujeto, enmarcado en su contexto, lo construye y lo entiende de una determinada manera por los factores que le afectan. Conforme esta teoría, trasladada al ámbito educativo por autores/as como Piaget y Vygotsky, se percibe, por un lado, al individuo como parte activa e interrelacionada con su entorno y al conocimiento como producto de dicha interacción (Carretero, 1997). Esta relación del conocimiento con el propio entorno del/de la estudiante provoca que el aprendizaje del/de la mismo/a sea más significativo y, por tanto, sea más profundo y aplicable de cara al futuro (Díaz y Hernández, 1999).

Si se sintetiza la tabla anterior en la que se muestran las orientaciones de las normas que regulan este Ciclo en relación con su bagaje teórico expuesto en el párrafo anterior, la orientación de la docencia puede estructurarse en base a cuestiones que tienen que ver con cuatro ejes de actuación:

- a) La **interacción** con los recursos sociales del entorno relacionados con el ámbito laboral y educativo.
- b) La cumplimentación y tratamiento de documentos relacionados con las relaciones laborales con la finalidad de **reforzar la comprensión** de los contenidos.

- c) Manejo y análisis de las herramientas para la búsqueda de empleo y la posterior contratación, así como de la normativa que atañe al ámbito del trabajo. Es decir, *motivar al alumnado* con un *aprendizaje significativo y funcional*.
- d) La importancia de la formación permanente y el conocimiento de uno/a mismo/a. O, lo que es lo mismo: *aprender a aprender*.

Estas cuatro líneas de actuación muestran claramente la importancia de la promoción de un aprendizaje significativo y funcional en el que se tengan en cuenta los factores que afectan tanto al propio sujeto como a su entorno.

#### 4.9.2 Estrategias del profesorado, actividades y técnicas docentes

En consonancia con los principios pedagógicos expuestos se desarrollan a continuación las estrategias y técnicas docentes generales en primer lugar para, posteriormente, elaborar las actividades que se entienden pertinentes para esta programación.

##### *Estrategias y técnicas docentes*

Las estrategias y técnicas docentes que guiarán el desarrollo de las unidades didácticas de esta programación han sido propuestas con el objetivo de contribuir a que el alumno logre un aprendizaje significativo. Así pues, cabe apuntar las siguientes:

- La **metodología colaborativa**, aplicable a todas las unidades didácticas ya que se entiende que atiende en mayor medida a las particularidades del grupo-clase y por tanto se aconseja para el proceso de enseñanza-aprendizaje en relación con los contenidos laborales ya que el trabajo en grupo y las dinámicas de apoyo entre iguales que ello conlleva son aplicables a la propia experiencia laboral posterior (Soto-Cid et al., 2015).
- La **metodología expositiva**. Es considerada en todas las unidades aunque siempre de manera muy breve e introductoria, es decir, como acercamiento

conceptual al tema en cuestión. Cabe puntualizar que el alumnado será plenamente libre de participar en ellas e incluso de adoptar un papel activo en la exposición de contenidos en casos puntuales. Estará siempre relacionada y adaptada a los conocimientos previos del grupo-clase.

- El **role-playing** o **simulación** así como la **resolución de casos** son dinámicas que estimulan el aprendizaje y motivan al alumnado. Asimismo, se considera que estas estrategias docentes facilitan la educación en valores desarrollando la empatía y la solidaridad con el resto de compañeros/as del aula. Por todo ello serán utilizadas de manera reiterada a lo largo del curso en relación a la impartición de las distintas unidades didácticas (Grande, 2010).
- Se entiende que el **aprendizaje basado en proyectos** se corresponde perfectamente con la impartición de la unidad didáctica 6, que se desarrolla de manera transversal a lo largo del curso académico. Esta técnica busca fijar mejor los conocimientos e involucrar en mayor medida al alumnado que, en grupo, deberá elaborar un proyecto anual recogiendo información relativa a la prevención de riesgos laborales. Así, lejos de estar en desconexión con el resto de unidades didácticas la elaboración de un proyecto fundamentado en la **indagación** y **relación de contenidos** significará una mayor comprensión de los contenidos al materializarlos llevándolos a su contexto social (Moreno, 2018).
- Respecto a las unidades didácticas número 2, 3, 4 y 5 se aplicarán técnicas de **autoanálisis** que permitan al alumnado un mayor conocimiento de sí mismos/as en relación con sus habilidades y competencias referidas al ámbito laboral, social y emocional.
- Todas estas estrategias y técnicas están estrechamente vinculadas al **uso de las TIC** (Delgado, Arieta y Riveros, 2009) que, gracias al perfil que facilita en sí este Ciclo, es una valiosa herramienta para trabajar competencias y habilidades digitales. Se propone también como transversal a todas las

técnicas y estrategias, ligándose al planteamiento de **debates** y **charlas abiertas** con la finalidad de motivar, dar dinamismo y conocer mejor los intereses del alumnado así como de involucrarles más y favorecer conexiones eficaces entre sus conocimientos previos con los contenidos específicos de la materia. En todo caso el/la docente actuará como guía y asegurará una participación y un uso responsable y democrático de estos recursos (Domingo y Marquès, 2010).

- Por último, se contempla la realización de **actividades complementarias** que se expondrán con más detalle en el apartado 4.12.2 de este trabajo. Sirva este adelanto como marco de las mismas dentro del conjunto de estrategias y técnicas docentes a las que se espera recurrir.

### *Actividades de enseñanza-aprendizaje*

A continuación, dentro de este nuevo apartado, se muestran las actividades previstas para las diferentes unidades didácticas. Primeramente, se expondrán aquellas específicas de la Unidad Didáctica 6, en tanto que bloque con carácter transversal para, posteriormente, desarrollar la estructura general de la implementación del resto de unidades.

Así pues, para la unidad denominada “*Cómo evitar riesgos asociados con la actividad laboral. Gestión de la seguridad y la prevención*” se establece como principal actividad la realización de un **proyecto grupal**, teniendo en cuenta y trabajando en relación a los contenidos de otras unidades que se vayan desarrollando de manera paralela. Esta actividad es de carácter anual, siguiendo la lógica de evolución cronológica de la vida laboral previamente expuesta. Será realizado por el alumnado con la guía y ayuda del/de la docente. Para ello, se irán implementando las distintas esferas del proyecto previstas para cada evaluación aunque su ejecución podrá realizarse a lo largo del curso, entregándose al final del mismo. Sin embargo, para que se establezca una pauta y orden lógico, el proyecto se realiza en el aula adecuando el desarrollo del mismo al grupo-aula correspondiente, pero siempre y cuando se cumpla con los contenidos prefijados en el RD 883/2011 y el D 21/2014. Como se observa, esta actividad permite una mayor atención a

la diversidad en la medida en que la indagación del alumnado y los recursos disponibles a través de las TIC's posibilitan una mayor o menor profundización en los contenidos.

Para el resto de unidades didácticas que conforman la presente programación se prevé la siguiente organización de actividades:

- a) **Actividades introductorias o iniciales:** Son aquellas referentes a la puesta en relación de los conocimientos previos del alumnado con el contenido concreto de cada unidad (Porcel, 2010). Con ellas se busca vincular el contenido de las distintas unidades didácticas entre sí. En esta programación docente se plantean en forma de presentaciones por parte del alumnado, debates, charlas, búsquedas en Internet, el alumnado organizado en grupos de expertos/as, preguntas orales o cuestionarios, entre otras. Permiten, en definitiva que el/la docente obtener información sobre el punto de partida y los conocimientos previos de los/as estudiantes.
  
- b) **Actividades de desarrollo.** Tienen como finalidad afianzar los contenidos a trabajar en las distintas unidades de la programación mediante la internalización de contenidos conceptuales, destrezas, y actitudes relacionadas con las mismas. Ejemplo de ellas son la resolución de casos prácticos, las presentaciones grupales, la realización de trabajos grupales o las dinámicas de role-playing.
  
- c) **Actividades de repaso o recapitulación.** Estas actividades surgen al finalizar cada unidad didáctica y de manera conectada con los conocimientos adquiridos o abordados en unidades anteriores. Preferentemente se recurrirá al esquema y al mapa conceptual como técnicas para la mejora de la visualización de los contenidos así como para la esquematización del mismo. Se propone también el análisis de noticias de prensa actuales y la visualización de películas y vídeos para su posterior análisis grupal.

- d) **Actividades de refuerzo y de ampliación.** En el caso de las actividades referentes al *refuerzo* estas irán dirigidas a toda la clase y tendrán como finalidad asegurar los conocimientos mínimos mediante la puesta en común, la redacción y la elaboración de mapas conceptuales así como recursos TIC estilo Kahoot. Respecto a las actividades de *ampliación* se prevén tareas basadas en la indagación y la investigación sobre los contenidos abordados de manera que el alumnado, autónomamente resuelva con mayor eficacia las tareas encomendadas a todo el grupo. Se prevén también refuerzos específicos a quien lo requiera en tutorías o mediante un seguimiento del/de la docente paralelo al funcionamiento ordinario del aula.

Toda la relación de actividades mencionadas en este apartado será evaluada y, por lo tanto, recogerá y determinará el grado de asimilación y consecución de los criterios de evaluación. Asimismo perseguirán en todo caso los objetivos establecidos por las normas que regulan el Ciclo.

#### 4.9.3 *Recursos, medios y materiales didácticos*

En este nuevo epígrafe se presentan y describen los recursos, medios y materiales didácticos que permiten al profesorado la optimización y mejora del proceso de enseñanza- aprendizaje en relación con esta programación y que, en consecuencia, permiten llevarla a cabo. Cabe puntualizar que se enumeran una serie de ejemplos que se prevén para esta programación, divididos y estructurados en tornos a dos categorías diferenciadas de acuerdo a su naturaleza, a saber:

- **Material:** se incluyen aquí los apuntes con contenido de FOL elaborados por el/la docente para el alumnado, periódicos, recopilación de documentos legales y jurídicos, los ordenadores, el proyector, la pizarra, los cuadernos, los bolígrafos, las redes sociales, el acceso a Internet, el Paquete Office, cartulinas, revistas, etc. Como se puede observar, dentro de este grupo se incluyen los materiales tanto físicos como abstractos provenientes o vinculados a las TIC. Se entiende que son materiales en tanto que no implican relación social o no están vinculados al

contexto más cercano. Por lo tanto, las TIC se incluyen en este grupo como fuentes de información similares a las más tradicionales, así como recursos para la recogida de información como pueden ser los cuadernos o las pizarras.

- **Humana, profesional y/o social:** la labor de guía del profesorado implica el esfuerzo y el vínculo de este con el grupo ya sean docentes de FOL, personas del entorno o profesionales vinculados con el ámbito laboral quienes la ejerzan. Asimismo, se entiende que las redes sociales en las que están inmersas las personas del aula actúan como recursos bien sea de manera directa como indirecta. Cabría añadir por último aquellos recursos ambientales y sociales del entorno próximo al centro a los que se puede acudir y que sirven de conectores y facilitadores del proceso de aprendizaje (las asociaciones de vecinos, empresas del entorno, etc.).

#### 4.9.4 *Espacios, tiempos y grupos*

Para concluir en consonancia con lo descrito en los primeros epígrafes sobre la metodología a aplicar, se procede a reflejar los tiempos espacios y grupos que serán necesarios para el desarrollo y el buen funcionamiento de lo anteriormente programado.

Así las cosas, y entendiendo como **espacio** el lugar donde se desarrolla la clase cabrá pensar en un espacio versátil que permita mover las mesas y sillas, reorganizando la clase en torno a los grupos de trabajo que se precisan como también facilitando la interacción entre todos los miembros del grupo. Por lo tanto, se propone como estructura básica del aula la *forma de U*, en la que el alumnado pueda establecer contacto visual con el resto. Sin embargo, para facilitar el desarrollo de otras sesiones de carácter más práctico, se requerirán ordenadores portátiles por lo que el aula debería disponer de ellos. En caso de que no sea así se requeriría el acceso a un *aula de informática* para trabajar las tareas que lo demanden. Se entiende, por tanto, el aula como un espacio abierto de manera que para el desarrollo de las actividades complementarias así como para trabajar los contenidos que se presten a ello se plantea salir del aula al exterior entendiendo los recursos ambientales y sociales más próximos como un espacio educativo más.



Respecto a los **tiempos** que esta programación contempla y requiere es imprescindible considerar una flexibilidad en la estructura de la clase. Sin embargo, se establece una estructura básica que irá adaptándose a la cronología del curso así como a los contenidos concretos de cada unidad. Esta será como sigue: primeramente se repasarán los contenidos de las sesiones anteriores para continuar con la propuesta de actividades de desarrollo y la metodología explicativa, que se intercalará con las actividades de repaso o recapitulación y con las de refuerzo o ampliación con la finalidad de otorgar mayor dinamismo la clase y hacer del proceso de enseñanza- aprendizaje un proceso más ameno e interactivo.

Por último, y respecto al establecimiento de **grupos** para el trabajo de las unidades didácticas, cabe decir que, para el buen funcionamiento, se establecerá un criterio de agrupamiento flexible, siendo fijado en 3 el número máximo de personas en “grupo pequeño”, 4 para el “mediano” y considerando “grande” a todo el grupo-clase. Es importante puntualizar que para la unidad transversal número 6, se prevé adoptar una organización como grupo “grande” o grupo-clase ya que se entiende que es más enriquecedor tanto en cuanto a conocimientos como en cuanto al trabajo de competencias sociales y cohesión del grupo. Sin embargo hay actividades que deberán ser realizadas en grupos pequeños o medianos y que posteriormente se podrán en común con el resto del alumnado del grupo grande.

En suma, el trabajo autónomo e individual también será atendido en la propuesta de actividades de ampliación y de algunas dinámicas de refuerzo que puedan darse con carácter de tutoría o procurando un seguimiento del progreso o evaluación individual.

#### 4.10 Criterios y procedimientos de evaluación y calificación

La finalidad de este apartado es asegurar la evaluación de las competencias contempladas desde el marco normativo de este Ciclo. Así pues, se detallan a continuación los instrumentos y procedimientos de evaluación por los que se opta en esta programación, así como los criterios que la rigen en relación a las actividades y metodología anteriormente desarrolladas.

#### *4.10.1 Competencias básicas del módulo de FOL: competencia general y competencias profesionales, personales y sociales del título.*

Las competencias que establece para este Ciclo en relación a la materia de FOL el *RD 883/2011* se encuentran redactadas e interpretadas en el apartado 3.5 de este documento (ver página 39).

#### *4.10.2 Instrumentos y procedimientos de evaluación*

La evaluación propuesta para esta programación tendrá un carácter continuo, permanente y exhaustivo que permitirá una mayor precisión y adecuación de la docencia al proceso de aprendizaje del alumnado. Esta evaluación no tiene solamente carácter externo, sino que también se busca la mejora individual mediante la autoevaluación por parte de los/as estudiantes.

Así pues, se establece una propuesta de acuerdo con transcurso de cada evaluación y la adecuación de la docencia al grupo:

- Evaluación de **diagnóstico** o inicial y cuya finalidad es conocer el punto de partida dadas las experiencias y conocimientos previos del alumnado para adaptar y relacionar los contenidos con el nivel de la clase (Champin, 2014).

- Evaluación **procesual o de seguimiento**. Permite la evaluación centrada en la evolución del alumnado, valorando su implicación y trabajo a lo largo de las sesiones. Este tipo de evaluación permite la mejor adaptación del/ de la profesor/a al grupo y el conocimiento mutuo, así como la calificación del progreso tanto individual como grupal (Castillo, 1999, p. 69).

- La evaluación **sumativa**. Tiene como finalidad evaluar los procesos de aprendizaje en cada evaluación así como al final de curso. Su objetivo es comprobar que se cumplen todos los criterios fijados, habiéndose obtenido las competencias fijadas para este módulo a final de curso (Rosales, 2014).

De acuerdo con este triple enfoque evaluativo, se fijan a continuación los instrumentos con los que se realizará la evaluación:

- Mediante la realización de **cuestionarios** conformados por preguntas abiertas y cerradas se realizará la autoevaluación del alumnado. Estos serán complementados con **registros observacionales** cumplimentados por el/la docente a partir de la observación de la actitud individual de cada alumno/a.
- **Proyecto sobre riesgos laborales** que tendrá carácter anual y que únicamente atañe a la unidad 6. Este se realizará en gran grupo, aunque habrá subdivisiones dentro del grupo-clase con la única idea de trabajar de manera más funcional.
- **Actividades de carácter práctico** como resolución de casos o problemas, en las que se acerque el contenido teórico a situaciones reales y a partir de ahí se reflexione sobre su utilidad.
- **Participación** en las dinámicas, intervención e interacción en las diferentes sesiones.
- **Exposiciones y trabajos grupales** como ensayos o portafolios que servirán para la puesta en común, publicación y reflejo de la actividad llevada a cabo por cada grupo pequeño o mediano.
- **Pruebas de carácter teórico-práctico** a realizar en soporte digital o en papel y cuya finalidad es la de matizar la nota individual de los/as alumnos/as.

Además de la evaluación previamente descrita, y entendiendo que el proceso de enseñanza-aprendizaje no debe de ser evaluado únicamente el sujeto alumno/a, se prevé también la *evaluación informativa* de la actividad del/de la docente en cuestión. Esta evaluación tendrá también carácter externo e interno (autoevaluación) con la finalidad de mejorar su práctica, interacción y adaptación al grupo-clase a lo largo del curso. Siguiendo la lógica anterior se establece para el rol del profesorado:

1. *Evaluación diagnóstica*: En ella el alumnado expresará sus expectativas sobre la materia y el desarrollo de las sesiones así como la adecuación a sus intereses de la docencia durante las primeras semanas.
2. *Evaluación procesual*. Se realizará una evaluación del profesorado con carácter comparativo y evolutivo, fijándose varios momentos a lo largo del curso en los que la práctica docente será evaluada.
3. *Evaluación sumativa*. A final de curso tendrá lugar esta evaluación para recoger fortalezas y debilidades, así como posibles propuestas de mejora para el futuro desarrollo de la profesión docente.

Los instrumentos previstos para la evaluación de la práctica docente son el *cuestionario* con preguntas abiertas y cerradas y la realización de dinámicas grupales en las que el/la profesor/a participe, estando estas relacionadas también con la autoevaluación del funcionamiento y progreso del propio grupo-clase.

#### *4.10.3 Criterios de evaluación*

Entendiendo que este contenido está claramente descrito y relacionado con los objetivos en el apartado 7 de esta programación referente a las unidades didácticas y con el objetivo de evitar la reiteración de información se remite al/a la lector/a de este documento al mismo (ver apartado 7).

#### *4.10.4 Criterios de calificación*

Considerando la organización e instrumentos de evaluación tenidos en cuenta para reflejar la calificación en torno a una nota numérica es pertinente especificar la carga

porcentual de la misma que tienen los distintos instrumentos de evaluación previamente señalados.

En este punto es importante estructurar las unidades didácticas de acuerdo a cada evaluación. Dado que esta programación sigue un orden cronológico y el contenido se trabajará de manera progresiva, se entiende que la nota que mejor refleja el trabajo y la implicación del/de la alumno/a es la nota de la tercera evaluación. Además, para cada evaluación se aplicación distintos instrumentos que tendrán un peso porcentual determinado en cada evaluación. Así las cosas, y con el objetivo de facilitar la comprensión se recoge esta información en la Tabla 10 que se muestra a continuación:

Tabla 10: Relación entre unidades didácticas y evaluaciones.

Ev	Unidades Didácticas	Instrumentos de evaluación y criterios de calificación
1	UD1: La relación entre el trabajo y su entorno: normativa y contexto social. UD2: Búsqueda activa de empleo: conocimiento del mercado de trabajo y de mí mismo/a. UD3: Herramientas para la búsqueda de empleo.	Prueba escrita (teórico-práctica): 20% Actividades individuales: 20% Exposiciones y trabajos grupales: 40% Participación: 10% Asistencia (5%), cuestionarios de autoevaluación del alumnado y registros (5%): 10%
2	UD4: El proceso de selección y la contratación.	Trabajo grupal: 20% Exposición grupal: 10% Participación: 20% Actividades individuales: 20% Prueba escrita (teórico-práctica): 20% Asistencia (5%), cuestionarios de autoevaluación del alumnado y registros (5%): 10%
3	UD5: Participación y representación de los/as trabajadores/as en la empresa.	Trabajo y exposición grupal: 40% Participación (20%) y registro (10%): 30% Asistencia: 10% Prueba escrita (teórico-práctica) y actividades individuales: 20%
	UD7: La Seguridad social, el Instituto de Prevención de Riesgos Laborales y otros organismos relacionados con el trabajo.	Realización de trabajo grupal: 30% Exposición grupal: 10% Participación (10%), registros (5%) y asistencia (5%): 20% Actividades individuales: 20% Prueba escrita (teórico-práctica): 20%
A <sub>20</sub>	UD6: Cómo evitar riesgos asociados con la actividad laboral. Gestión de la seguridad y la prevención.	Proyecto grupal sobre riesgos laborales: 80% Asistencia y participación (individual): 10% Cuestionarios y registros (grupal): 10%

Fuente: Elaboración propia.

---

<sup>20</sup> Anual.

Como se observa en la Tabla 10, la UD 6 tiene una evaluación diferenciada, ya que se establece como requisito para aprobar el módulo de FOL aprobar la UD6 entendiendo que esta tiene un peso especialmente relevante dado que gracias a su impartición (y la de las unidades con contenido referente a Riesgos Laborales) el alumnado recibirá un Pasaporte a la Seguridad expedido por el IAPRL. Asimismo, la nota final del módulo estará conformada por la media de las unidades 1,2,3,4,5 y 7, que significará el 80% de esta y la nota de la UD 6 que supondrá el 20% restante. Este peso específico de la UD 6 se debe a su carácter transversal a lo largo del curso académico. El alumnado aprobará cuando alcance una nota de 5 sobre 10 (en una escala decimal) en todas las evaluaciones, calculándose en cada evaluación la nota teniendo en cuenta todas las unidades didácticas que en ella se imparten. Por su parte, y como ha podido deducirse previamente, la UD 6 contará directamente sobre la nota final, siendo requisito indispensable para aprobar el módulo de FOL obtener al menos un 5 en esta unidad. Así pues, esta contará solamente para la nota de la última evaluación teniendo un peso específico sobre la misma.

#### 4.11 Actividades de recuperación

A parte de evaluar de manera continuada a lo largo del curso es pertinente plantear actividades para la recuperación de la calificación correspondiente a los contenidos determinados, desarrollándose en este apartado con el fin de abordar la evaluación de aquel alumnado que haya suspendido alguna evaluación, que deba hacer una recuperación final o que haya perdido la evaluación continua. Sin embargo, no se plantea de igual manera para los dos bloques de unidades didácticas diferenciados (aquellas de carácter trimestral y la UD6 de carácter anual), así pues se desarrollarán de manera diferenciada las distintas actividades de recuperación dependiendo de a qué unidades atañe.

#### *4.11.1 Actividades de recuperación de las unidades didácticas 1,2,3,4,5 y 7*

##### ***Recuperación trimestral y anual de carácter ordinario (trimestral: diciembre- abril- junio. Anual: junio)***

El carácter ordinario de esta recuperación simplemente se refiere a que esta debe tener lugar durante el curso académico y siempre que el alumnado no alcance a una nota mínima de 5 sobre 10. Dado que el trabajo grupal y la exposición del mismo supone el 40% de la nota de la primera evaluación, el 30% de la nota de la segunda evaluación y el 40% de la tercera, su recuperación exigirá rehacerlo de acuerdo a las indicaciones dadas por el/la docente para la superación de las distintas evaluaciones.

Respecto a las pruebas y actividades de carácter individual es pertinente afirmar que serán recuperadas sólo aquellas que no hayan sido aprobadas (5 sobre 10). Así pues, la anual seguirá la misma lógica ya que es la nota media de las tres evaluaciones a las que habrá que añadir y matizar el contenido de la UD6 para conseguir aprobar el módulo.

##### ***Recuperación final extraordinaria (septiembre)***

El carácter extraordinario de esta recuperación excluye de la participación en la misma a todos/as aquellos/as alumnos/as que hayan resuelto satisfactoriamente todas las evaluaciones y contenidos ordinarios del módulo de FOL. Sin embargo, para quienes hayan suspendido la totalidad del contenido o alguna de sus partes se establece a continuación la relación entre los instrumentos de evaluación y su peso porcentual con el fin de clarificar el proceso de recuperación una vez finalizado el curso ordinario:

- Realización de un **portafolio** con actividades individuales que van desde la reflexión crítica del visionado de vídeos hasta la resolución de casos prácticos pasando por la elaboración de resúmenes, esquemas y mapas conceptuales. Este portafolios significará el 50% de la nota final, y deberá esta aprobado (5 sobre 10) para la superación con éxito de la recuperación final extraordinaria.

- La realización de una **prueba de carácter teórico-práctica** con contenido trabajado en las unidades didácticas 1,2, 3, 4, 5 y 7. Estará compuesta por una serie de preguntas teóricas en formato tipo test y otras con carácter abierto y unas actividades de resolución de problemas. Esta prueba supone el 50% restante de la nota final.

En ambos casos la parte a recuperar será solo aquella que esté suspensa. Asimismo en caso de no aprobar esta recuperación extraordinaria la nota que se mantendrá será la más elevada de las dos (la ordinaria y la extraordinaria).

#### ***Evaluación del alumnado con pérdida de evaluación continua (junio)***

Para aquellos/as estudiantes que sumen un total de horas de asistencia inferiores al 80% se adoptará la recuperación del módulo pero siempre con carácter extraordinario y siguiendo la lógica establecida para la recuperación final extraordinaria reflejada en el subapartado anterior.

#### ***4.11.2 Actividades de recuperación de la unidad didáctica 6***

Dado que la UD 6 tiene un peso específico y diferenciado en esta programación, deben especificarse también aquí las actividades de recuperación destinadas al alumnado que no ha superado (obteniendo al menos un 5 sobre 10) esta unidad al final del curso o que ha perdido la evaluación continua.

Siendo esta unidad de carácter anual, aquel alumnado que, sin perder el derecho a la evaluación continua, a final de curso no superen este contenido deberán elegir entre las siguientes alternativas:

- a) Mejorar o completar el proyecto de acuerdo a las indicaciones dadas por parte del/de la docente para aprobar esta parte de la materia.
- b) Realizar una prueba de carácter teórico-práctico que recoja el contenido dado a lo largo de todo el año.



Sin embargo, para aquellas personas que hayan faltado a más del 20% del módulo no habrá elección, siendo necesario realizar la prueba teórico- práctica.

#### *4.11.3 Actividades de recuperación del módulo de FOL para el alumnado que promoció con él pendiente (finales de la segunda evaluación de 2º Curso)*

En caso de que haya alumnado que promoció a segundo curso con el módulo de FOL pendiente y deba recuperarlo se prevén las siguientes actividades:

1. La realización de un **portafolio de carácter individual** que contiene actividades de todas las unidades didácticas yendo desde fichas cerradas hasta comentarios e interpretaciones y reflexiones sobre los materiales entregados por el/la profesor/a.
2. La elaboración de **esquemas y mapas conceptuales** a modo de resumen del contenido de todas las unidades que serán presentados ante el/la docente el día de la entrega.

En este apartado se pretende dar solución a situaciones en las que los/as estudiantes no puedan ser evaluados/as de manera ordinaria o no lleguen a la calificación mínima para aprobar (5 sobre 10). Entendiendo que las distintas circunstancias personales han de ser atendidas, deberán ofrecerse varias oportunidades para superar el módulo de FOL.

## 4.12 Actividades complementarias y extraescolares

### 4.12.1 *Actividades extraescolares*

Dadas las particularidades de la Formación Profesional no se prevé para el módulo de FOL ninguna actividad extraescolar específica pero el profesorado sí informará y se animará a participar en aquellas actividades extraescolares organizadas desde el centro.

### 4.12.2 *Actividades complementarias*

Las actividades complementarias se desarrollarán en este apartado de acuerdo con la distribución de unidades didácticas. Así pues será conveniente organizarlas atendiendo a si tienen lugar durante las horas lectivas relativas a la primera, segunda o tercera evaluación. En este punto se hace constar que la asistencia a este tipo de actividades es obligatoria.

#### ***Actividades complementarias durante la primera evaluación***

Esta evaluación de carácter introductorio y relacionada con contenidos relativos al autoconocimiento y al conocimiento del entorno se plantean, entre otras, las siguientes actividades:

- **Visita al CIFP de un miembro del Consejo de Asturias de la Formación Profesional**, con la finalidad de orientar y ofrecer herramientas y dinámicas para la búsqueda del autoconocimiento del alumnado. Esta charla teórico-práctica estaría relacionada con las unidades *Búsqueda activa de empleo: conocimiento del mercado de trabajo y de mí mismo/a* y *Herramientas para la búsqueda de empleo* (UD2 y UD3).

- **Charla-coloquio informativa con Federación Nacional de Instaladores e Integradores de Telecomunicaciones (FENITEL)** Asturias en el centro, organización de empresarios vinculados a las telecomunicaciones en la región asturiana. Su finalidad es ampliar y actualizar la información, así como acercar al alumnado el conocimiento sobre las redes empresariales existentes en Asturias. Asimismo se buscará acercar la Prevención de Riesgos laborales al sector de las telecomunicaciones. Dicha actividad se relaciona directamente con las unidades *Búsqueda activa de empleo: conocimiento del mercado de trabajo y de mí mismo/a* y *Cómo evitar riesgos asociados con la actividad laboral. Gestión de la seguridad y la prevención* (UD2 y UD6).

#### ***Actividades complementarias a desarrollar en la segunda evaluación***

Durante la segunda evaluación se prevén como actividades complementarias las siguientes:

- **Visita a una oficina de empleo y análisis con expertos/as de los distintos tipos de contratos.** Ideas generales y aplicación de estos en relación al sector de actividad relacionado con el Ciclo. Esta actividad está relacionada con la unidad *Participación y representación de los/as trabajadores/as en la empresa* (UD4). Para esta actividad se solicitará al profesorado de otros módulos tiempo de sus sesiones, además de dos sesiones de FOL.
- **Visita a un sindicato** como actividad que conecte las unidades desarrolladas con anterioridad con las del último trimestre así como con la UD6 transversal ya que se entiende que es una institución que aborda muchos contenidos del módulo desde la perspectiva de los/as trabajadores/as. Para esta salida serán destinadas dos sesiones de FOL seguidas (la 1 y 2 de una semana).

### ***Actividades complementarias previstas para la tercera evaluación***

En la tercera evaluación, y en consonancia con la lógica cronológica que vertebra esta programación, se plantean actividades prácticas que promuevan la comunicación y la creación de vínculos entre los/as distintos/as participantes tales como:

- **Mesa redonda en el centro con la participación de distintas personas que hayan o estén participando en comités de empresa, sean delegados/as de personal u ocupen un puesto relevante dentro de la negociación colectiva.** Se trata de una propuesta especialmente relevante al contar para su desarrollo con personas vinculadas a dicha representación en la actualidad. Esta actividad está relacionada directamente con las unidades *Participación y representación de los/as trabajadores/as en la empresa* y *Cómo evitar riesgos asociados con la actividad laboral. Gestión de la seguridad y la prevención.*
- **Jornadas divulgativas sobre la relevancia de la Prevención de los Riesgos Laborales en el centro** en las que esté presente un/a representante del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL) y que se basen en la presentación del alumnado de sus proyectos anuales. Se busca con ellas la puesta en común del trabajo realizado así como el reconocimiento del mismo por parte de la comunidad educativa. Por tanto, esta actividad complementaria está estrechamente asociada, por un lado, con a la unidad transversal *Cómo evitar riesgos asociados con la actividad laboral. Gestión de la seguridad y la prevención* y, por otro, dado que un/a representante del IAPRL asistirá y desarrollará una charla, está relacionada también con la unidad *La Seguridad social, el Instituto de Prevención de Riesgos Laborales y otros organismos relacionados con el trabajo.*

#### **4.13 Atención a la diversidad**

Esta programación es enfocada en su totalidad desde el respeto a la diferencia y el reconocimiento de la diversidad. En consonancia con ello, y para el desarrollo de esta

programación, cabe entender que la atención a la diversidad tiene como base “el respeto a las diferencias, individuales y de grupo, y en la colaboración y el apoyo de toda la comunidad educativa y social para que todo el alumnado disponga de los medios particulares que requiere su aprendizaje” (Fernández, 2007, p. 13). Por lo tanto, se buscan siempre medidas inclusivas y no exclusivas o identificativas con el fin de reconocer y valorar todas las capacidades. Esto no implica que no haya un trato homogéneo hacia la totalidad de los miembros del grupo, sino que el/la docente sea flexible y atienda las particularidades desde el reconocimiento de la individualidad (LOE, p. 17162).

Así pues, y de acuerdo con la perspectiva de Coral Elizondo se entiende que el diseño y el desarrollo de la programación ha de ser inclusivo y no integrador, atendiendo y dando respuesta de la mejor manera posible a la diversidad existente (Elizondo, 2017). Por lo tanto, no se plantea una atención específica, sino que se establece una atención general a todo el grupo-clase. A lo largo de esta programación se trabajarán una serie de valores que se presentan a continuación de acuerdo a si su ejercicio y consecuencias tienen repercusión sobre el individuo o sobre su relación con otras personas (sobre su construcción de vínculos sociales):

De carácter individual:

- **El fomento del autoconocimiento y la autoestima:** promover la seguridad del alumnado en sí mismo, en sus capacidades y en su experiencia deberá ser percibido como base. Así pues durante curso de implementación se busca que los/as estudiantes obtengan más información sobre sí mismos/as y valoren su evolución y personalidad (Naranjo, 2007). Estos valores son trabajados especialmente en las unidades 2, 3 y 5: *búsqueda activa de empleo: conocimiento del mercado de trabajo y de mí mismo/a, herramientas para la búsqueda de empleo y participación y representación de los/as trabajadores/as en la empresa*, respectivamente.
- **Cuidado de la salud** sobre todo en relación con el empleo, ya que es fundamental aportar información sobre los efectos y posibles consecuencias sobre la salud de la actividad laboral (Costa, 1991). Este contenido actitudinal se trabaja de manera más profunda en la unidad didáctica 1 (*La relación entre el trabajo y su entorno: la*

*normativa y el contexto social)* y en la 6 (*Cómo evitar riesgos asociados con la actividad laboral. Gestión de la seguridad y la prevención*).

De carácter social:

- **Búsqueda y promoción de la igualdad social**, promoviendo que el alumnado que sufre las desigualdades sociales acceda de igual manera a todos los recursos educativos y sienta el espacio del aula como seguro y cómodo para su participación. Asimismo, no se respetarán actitudes de odio o que perpetúen y reproduzcan estas relaciones de poder dentro del aula (Donoso-Díaz, 2014). Estos valores se trabajan en mayor profundidad en las unidades “*la relación entre el trabajo y su entorno: la normativa y el contexto social*” (UD 1), “*búsqueda activa de empleo: conocimiento del mercado de trabajo y de mí mismo/a*” (UD 2), “*el proceso de selección y la contratación*” (UD 4), “*cómo evitar riesgos asociados con la actividad laboral. Gestión de la seguridad y la prevención*” (UD 6) y “*la Seguridad Social, El Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales y otros organismos relacionados con el trabajo*” (UD 7).
  
- **Reconocimiento y respeto a la diferencia**. Este principio transversal será el eje vertebrador tanto de la práctica docente como del planteamiento de actividades y dinámicas. Así pues el diseño se entiende la riqueza de la heterogeneidad natural de las personas como guía de la puesta en práctica programación. Para ello la diversidad dada en los centros es considerada “una oportunidad, un valor que enriquece a todos. Así, la escuela inclusiva que atiende a todos, cualquiera que sea su origen social, su etnia, sexo, capacidad o discapacidad, forma ciudadanos democráticos respetuosos” (Botías, Higuera y Sánchez, 2012, p. 21). Es por tanto pertinente puntualizar que este valor será trabajado a lo largo de todo el curso y vinculado a todas las unidades didácticas.
  
- **La educación ambiental**: se pretende transmitir al alumnado la importancia del entorno en el que viven y su relación con el mismo (España y Prieto, 2009). Se trabaja especialmente en las unidades 1, 2 y 6: “*la relación entre el trabajo y su*

*entorno: la normativa del mercado de trabajo y el contexto social”, “búsqueda activa de empleo: conocimiento del mercado de trabajo y de mí mismo/a” y “cómo evitar riesgos asociados con la actividad laboral. Gestión de la seguridad y la prevención”, respectivamente.*

- **La solidaridad y los cuidados:** como valores básicos y fundamentales a la hora de establecer vínculos. Debe transmitirse la importancia de la cooperación y de la preocupación por el/la otro/a así como la empatía y el apoyo mutuo (Ruiz y Extremera, 2010; Bermejo, 2015; Palacín, 2018). Estos valores se trabajan a lo largo de todo el curso en relación con el desarrollo de todas las unidades didácticas ya que están estrechamente vinculados con el propio desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.
  
- **La resolución democrática de los conflictos:** primará siempre el respeto por las distintas opiniones y la utilización de herramientas democráticas por parte de todos los sujetos inmersos en las relaciones dadas a partir del proceso de enseñanza-aprendizaje, trabajando así desde una perspectiva ética el respeto a la moral individual y la importancia de la justicia (Aznar, Cáceres e Hinojo, 2008; Petrus, 1997). Dado que estos valores están vinculados con la propia resolución de los problemas que puedan ir dándose a medida que se desarrolla esta programación son aplicados a lo largo de la misma aunque tienen especial relación con la UD 5: *participación y representación de los/as trabajadores/as en la empresa.*

Cabe decir con respecto al trabajo de estos valores en el aula que exigen mucha implicación y concienciación del profesorado ya que su papel como actor socializador es clave para trabajar y promover la inclusión, igualdad y respeto en el proceso de aprendizaje del grupo-aula.

## 5. CONCLUSIONES

En las páginas anteriores se pretende dar respuesta a las necesidades detectadas durante el período de prácticas del *Máster en Formación del Profesorado de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional* en un CIFP asturiano.

Con el objetivo de sintetizar la información ampliamente desarrollada previamente, se presenta una tabla-resumen en la última página de este trabajo. En ella se relacionan las unidades didácticas con las competencias, los valores trabajados y la metodología utilizada en cada caso, dado que los objetivos han sido previamente relacionados (ver tablas de las unidades didácticas (ver apartado 4.7)).

El elemento más destacable de este trabajo es la transversalidad, materializada en estas páginas como Unidad Didáctica 6: “*Cómo evitar los riesgos asociados con la actividad laboral. Gestión de la seguridad y la prevención*”. El objetivo de este trabajo, por tanto, es el de visibilizar los efectos de la implementación de un contenido transversal, entendiendo que esta tiene un carácter optimizador del proceso de enseñanza-aprendizaje en tanto que materia conectora del resto de unidades. El aprendizaje del alumnado se prevé más significativo, de acuerdo a la bibliografía existente al respecto, aunque ha sido imposible de comprobar en este caso. De cara al futuro, y si esta programación llega a ser implementada, debería de ir vinculada a una observación sistemática de sus efectos y consecuencias. Tal y como se prevé, deberán ser atendidos los aspectos evaluativos de la implementación de la misma para la mejora y matización de esta programación innovadora.

Como también ha sido destacado con anterioridad, el profesorado deberá estar muy implicado con el grupo-clase para que su implementación sea un éxito, pero, sin embargo, se entiende que esta creación de vínculos entre profesorado y alumnado, entre alumnado y entre contenidos es un cambio de perspectiva educativa que parece prometedora.



U.D.	Metodología	Valores	Competencias
1	Expositiva y colaborativa, debate, resolución de casos.	Cuidado de la salud. Búsqueda y promoción de la igualdad social. Reconocimiento y respeto a la diferencia. Educación ambiental. Solidaridad y cuidados.	Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.
2	Técnicas de autoanálisis,, colaborativa, role-playing, indagación, actividad complementaria, TIC.	Autoconocimiento y autoestima. Búsqueda y promoción de la igualdad social. Reconocimiento y respeto a la diferencia. Educación ambiental. Solidaridad y cuidados.	Adaptarse a las nuevas situaciones laborales, manteniendo actualizados los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación y los recursos existentes en el aprendizaje a lo largo de la vida y utilizando las tecnologías de la información y la comunicación. Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo.
3	Expositiva y colaborativa, técnicas de autoanálisis, indagación, actividad complementaria, TIC.	Autoconocimiento y autoestima. Reconocimiento y respeto a la diferencia. Solidaridad y cuidados.	Adaptarse a las nuevas situaciones laborales, manteniendo actualizados los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación y los recursos existentes en el aprendizaje a lo largo de la vida y utilizando las tecnologías de la información y la comunicación. Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.
4	Expositiva y colaborativa, técnicas de autoanálisis, actividad complementaria, TIC, role-playing.	Búsqueda y promoción de la igualdad social. Reconocimiento y respeto a la diferencia. Solidaridad y cuidados.	Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural. Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.
5	Expositiva y colaborativa, técnicas de autoanálisis, debate, role-playing, actividad complementaria, TIC.	Autoconocimiento y autoestima. Reconocimiento y respeto a la diferencia. Solidaridad y cuidados Resolución democrática de los conflictos.	Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales, de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa. Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural. Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo. Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de «diseño para todos» en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios. Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo.
6	Proyecto grupal (debate, indagación e investigación,, role-playing, resolución de casos, expositiva, colaborativa), actividad complementaria, TIC.	Cuidado de la salud. Búsqueda y promoción de la igualdad social. Reconocimiento y respeto a la diferencia. Educación ambiental. Solidaridad y cuidados.	Elaborar el estudio básico de seguridad y salud para la ejecución de las instalaciones, determinando las medidas de protección, seguridad y prevención de riesgos. -Adaptarse a las nuevas situaciones laborales, manteniendo actualizados los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación y los recursos existentes en el aprendizaje a lo largo de la vida y utilizando las tecnologías de la información y la comunicación. Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo. Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales, de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa. -Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de «diseño para todos» en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios. Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural. Valorar la empatía como herramienta fundamental para el trabajo colaborativo. Comunicarse de manera democrática con el resto del grupo. -Generar entornos participativos en los que se reconozca la diversidad de habilidades y herramientas individuales, de ritmos de aprendizaje, etc. Tomar decisiones de manera argumentada y reflexionada y presentarlas ante el grupo. Ejercer con seguridad la iniciativa propia.
7	Expositiva, resolución de casos, actividad complementaria, TIC.	Búsqueda y promoción de la igualdad social. Solidaridad y cuidados. Reconocimiento y respeto a la diferencia.	Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aznar, P., Bellver, M.A., Cánovas, P., Garfella, P., Gargallo, B., Martínez, B., Pérez, C. y Rius, M. (1999). *Teoría de la educación. Un enfoque constructivista*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Aznar, I., Cáceres, M. P., e Hinojo, F. J. (2008). Formación integral: educar para la convivencia y la paz. *Revista Iberoamericana De Educación*, 46 (5), pp. 1-16. Recuperado de: <https://rieoei.org/RIE/article/view/1957>

Barrón, A. (1991) Constructivismo y desarrollo de aprendizajes significativos. *Revista de Educación*, 294, pp. 301-324.

Bermejo, J. C. (2015) Educar al cuidado. *Revista padres y maestros*, 363, pp. 6-12. Recuperado de: <https://bit.ly/2Qfps48>

Botías, F., Higuera, A.M. y Sánchez, J. F. (2012) Necesidades educativas especiales. Planteamientos prácticos. Atención a la diversidad. Madrid: Wolters Kluwer.

Bruner, J. y Haste, H. (1990). La elaboración de sentido. La construcción del mundo por el niño. Barcelona: Paidós.

Carretero, M. (2005). *Constructivismo y educación*. México: Progreso.

Castillo, S. (1999) Sentido educativo de la evaluación en la educación secundaria. *Educación XXI* (2). Recuperado de: <https://doi.org/10.5944/educxx1.2.0.373>

Céspedes, J. S., y Cossio J. A. (2015). La enseñanza de los contenidos actitudinales de las ciencias sociales: un análisis desde las prácticas docentes. Universidad de Antioquia. Recuperado de: <https://bit.ly/2wanFV9>

Champin, D. (2014) Modelos de evaluación del aprendizaje en un currículo por competencias: El caso del currículo por competencias destinado a la formación de médicos (Tesis doctoral). Universitat Politècnica de Catalunya: Barcelona. Recuperado de: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/283577/TDCM1de1.pdf?sequence=1>

Coll, C. (1990). Aprendizaje escolar y construcción del conocimiento. Barcelona: Paidós.

Costa, M., Larrea, M., López, E., Ruíz, R. y Santana, P. (1991) Educación para la salud en seguridad laboral. *Revista de Sanidad e Higiene Pública* (65), 3, pp. 187-204. Recuperado de: <https://bit.ly/2Eh385F>

Delgado, M., Arrieta, X., y Riveros, V. (2009). Uso de las TIC en educación, una propuesta para su optimización. *Omnia*, 15 (3). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/html/737/73712297005/>

Díaz, A. F. y Hernández, R. G. (1999) Constructivismo y aprendizaje significativo. En: *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: Mc Graw Hill. Pp. 13-33.

Domingo, M., y Marquès, P. (2011) Classroom 2.0 Experiences and Building on the Use of ICT in Teaching. [Aulas 2.0 y uso de las TIC en la práctica docente]. *Comunicar*, 37, pp. 169-175. Recuperado de: <https://doi.org/10.3916/C37-2011-03-09>

Donoso-Díaz, S. (2014) La escuela pública y la promoción de la mejora social. Reflexiones a partir de Latinoamérica. *Educación* (50), pp. 139-155. Recuperado de: [https://ddd.uab.cat/pub/educar/educar\\_a2014/educar\\_a2014p139.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/educar/educar_a2014/educar_a2014p139.pdf)

Elizondo, C. (2017). Educación inclusiva. Un paradigma transformador. *Fórum Aragón*, 22, 28-31. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6345080.pdf>

España, E. y Prieto, T. (2009) Educar para la sostenibilidad: el contexto de los problemas socio-científicos. *Revista Eureka sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencias*, 6 (3), pp. 345-354. Recuperado de: <https://bit.ly/2YyuHz4>

Fernández, S. (Coord.). (2007). *Atención Educativa a la Diversidad*. Oviedo: Instituto de Ciencias de la educación de la Universidad de Oviedo.

García, I y Montuenga, V. (2009) Causas de los accidentes de trabajo en España: análisis longitudinal con datos de panel. *Gac Sanit*, 23 (3), pp. 174-178. Recuperado de: <https://bit.ly/2LUK6Iq>

Gardner, H. (1988). *La nueva ciencia de la mente*. Barcelona: Paidós.

Glasserfeld, E.V., (1996). Aspectos del constructivismo radical. En M. Pakman (ed.). *Construcciones de la experiencia humana*. Barcelona: Gedisa Editorial. Pp. 23-49. Recuperado de: <http://vonglasersfeld.com/papers/191.pdf>

Grande, M. (2010) Los juegos de rol en el aula. *Education in the knowledge society (EKS)*, 3 (11) pp. 56-84. Recuperado de: <http://revistas.usal.es/index.php/eks/article/view/7450/7466>

Kawulick, B. (2005) La observación participante como método de recolección de datos. *Forum: Cualitative Social Research*, 2 (6). Recuperado de: <https://bit.ly/2Hw0B9S>

Morales, E., García, F., Campos, R., y Astroza, C. (2013). Desarrollo de competencias a través de objetos de aprendizaje. *Revista de educación a distancia*, 36, 2-19.

Moreno, J. (2018) De la semilla a la mesa: propuesta interdisciplinar de aprendizaje basado en proyectos. *Aula de secundaria*, 27, pp.35-39.

Naranjo, M. L. (2007) Autoestima: un factor relevante en la vida de la persona y tema esencial del proceso educativo. *Actualidades investigativas en educación*, (7) 3 pp. 1-27. Recuperado de: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/9296/17752>

Palacín, I. (Coord.) (2018) *Pedagogía de los cuidados. Aportes para su construcción*. Bizkaia: Fundación InteRed. Recuperado de: <https://bit.ly/2sv660i>

Peretz, H. (2000) Los métodos en sociología. La observación. Quito: ABYA-YALA.

Petrus, A. (1997) Concepto de Educación Social. En Antonio Petrus (Ed.), *Pedagogía Social* (pp. 9-39) España: Ariel.

Pino, M. R. (1995). Metodología de los contenidos transversales. *Innovación Educativa*, 5, 11-18.

Porcel, M. (2010) “Actividades Puente”, un ejemplo práctico para empezar a trabajar competencias en matemáticas (3ºESO). *Revista padres y maestros*, 329, pp.23-26. Recuperado de: <https://revistas.comillas.edu/index.php/padresymaestros/article/view/1293/1104>

Pro, A. (2006) Contenidos procedimentales: ¿algo que sólo suena a LOGSE? *Alambique*, 48, 100-108.

Reyes, L. (2007). Teoría de la acción razonada: implicaciones para el estudio de las actitudes. *Investigación Educativa Duranguense* (7). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2358919>

Rosales, M. (2014) Proceso evaluativo: evaluación sumativa, evaluación formativa y assesment, su impacto en la educación actual. *Congreso Iberoamericano de Ciencia*,

*Tecnología, Innovación y Educación* (art. 662). Recuperado de: <https://www.oei.es/historico/congreso2014/memoriactei/662.pdf>

Ruiz, P. O. y Extremera, N. (2010). Educar es responder a la pregunta del otro. *Edetania. Estudios y propuestas socioeducativas*, (37), 13-31. Recuperado de: <https://rieoei.org/RIE/article/download/2869/3813>

Soto- Cid, J., Silva-Gómez, D., Lago-Cancelo, M. I., Gómez-Cantorna, C., Vidal-Tubío, R. A., y Fernández-Vázquez, A. (2015) Análisis de la metodología de aprendizaje colaborativo en la impartición del módulo de formación y orientación laboral (FOL). *Innovación Educativa*, 25, 207-2018.

Vygotski, L. S. (1984). *Aprendizaje y desarrollo intelectual en la edad escolar*. Infancia y aprendizaje (27/28). Pp. 105-116. Recuperado de: <https://bit.ly/2HF0bwr>

Yus, R. (1997) *Hacia una educación global desde la transversalidad*. Madrid: Grupo Anaya

Yus R. (1998) *Temas transversales: hacia una nueva escuela*. Barcelona: Editorial Graó.

Zúñiga, A. (2012). *Los contenidos procedimentales en el proceso de enseñanza-aprendizaje* (Tesis doctovral). Universidad de Granada: Granada.

## 7. REFERENTES NORMATIVOS

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

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 106, de 4 de mayo de 2006.

Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 182, de 30 de julio de 2011.

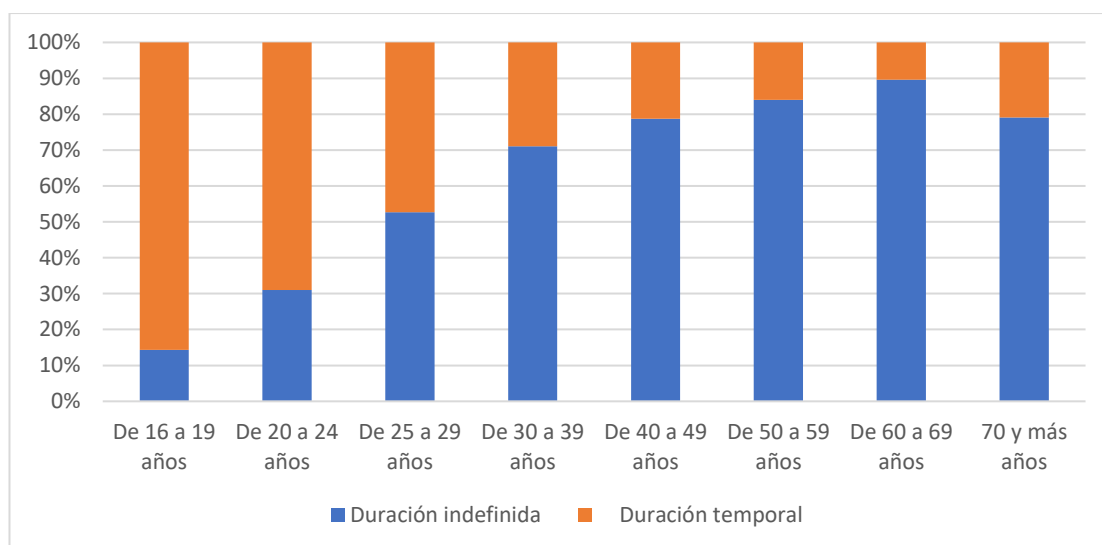
Real Decreto 883/2011, de 24 de junio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos y se fijan sus enseñanzas mínimas. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 176, de 23 de julio de 2011.

Decreto 147/2014, por el que se regula la orientación educativa y profesional en el Principado de Asturias. *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, núm. 299, de 29 de diciembre de 2014.

Decreto 21/2014, de 5 de febrero, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior de formación profesional en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos. *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, núm. 35, de 12 de febrero de 2014.

## 8. ANEXOS

Gráfico 1: Relación entre tipo de contrato (indefinido o temporal) y edad en el año 2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Tabla 1: Objetivos del Ciclo no vinculados al módulo de FOL.

1	Elaborar informes y documentación técnica, reconociendo esquemas y consultando catálogos y las prescripciones reglamentarias, para desarrollar proyectos de instalaciones y sistemas de telecomunicaciones.
2	Reconocer sistemas de telecomunicaciones, aplicando leyes y teoremas para calcular sus parámetros.
3	Definir unidades de obra y sus características técnicas, interpretando planos y esquemas, para elaborar el presupuesto.
4	Definir la estructura, equipos y conexionado general de las instalaciones y sistemas de telecomunicaciones, partiendo de los cálculos y utilizando catálogos comerciales, para configurar instalaciones.
5	Dibujar los planos de trazado general y esquemas eléctricos y electrónicos, utilizando programas informáticos de diseño asistido, para configurar instalaciones y sistemas de telecomunicación.
6	Aplicar técnicas de control de almacén, utilizando programas informáticos, para gestionar el suministro.
7	Definir las fases y actividades del desarrollo de la instalación según documentación técnica pertinente, especificando los recursos necesarios, para planificar el montaje.
8	Replantear la instalación, teniendo en cuenta los planos y esquemas y las posibles condiciones de la instalación, para realizar el lanzamiento.
9	Identificar los recursos humanos y materiales, dando respuesta a las necesidades del montaje, para realizar su lanzamiento.
10	Aplicar técnicas de gestión y montaje en sistemas de telecomunicaciones, interpretando anteproyectos y utilizando instrumentos y herramientas adecuadas, para supervisar el montaje.
11	Definir procedimientos, operaciones y secuencias de intervención en instalaciones de telecomunicaciones, analizando información técnica de equipos y recursos, para planificar el mantenimiento.

12	Aplicar técnicas de mantenimiento en sistemas e instalaciones de telecomunicaciones, utilizando los instrumentos y herramientas apropiados, para ejecutar los procesos de mantenimiento.
13	Ejecutar pruebas de funcionamiento, ajustando equipos y elementos, para poner en servicio las instalaciones.
14	Definir los medios de protección personal y de las instalaciones, identificando los riesgos y factores de riesgo del montaje, mantenimiento y uso de las instalaciones, para elaborar el estudio básico de seguridad y salud.
15	Reconocer la normativa de gestión de calidad y de residuos aplicada a las instalaciones de telecomunicaciones y eléctricas, para supervisar el cumplimiento de la normativa.
16	Preparar los informes técnicos, certificados de instalación y manuales de instrucciones y mantenimiento, siguiendo los procedimientos y formatos oficiales para elaborar la documentación técnica y administrativa.
17	Analizar y utilizar los recursos y oportunidades de aprendizaje relacionadas con la evolución científica, tecnológica y organizativa del sector y las tecnologías de la información y la comunicación, para mantener el espíritu de actualización y adaptarse a nuevas situaciones laborales y personales.

Fuente: Elaboración propia a partir del RD 883/2011.