

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

**ANÁLISIS DE MEJORA DE LA PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA E INTERVENCIÓN
EDUCATIVA EN LA UNIDAD DIDÁCTICA DE AUTOCONOCIMIENTO DESDE UN
CONTEXTO MOTIVACIONAL Y PROYECTO DE INNOVACIÓN**

Presentado por:

NOELIA CASESNOVES CLIMENT

Dirigido por:

JOSÉ RAMÓN MERINO ESPUNY

CURSO ACADÉMICO 2024/2025

Resumen

El presente TFM se sustenta en una serie de acciones llevadas a cabo en el centro integrado de formación profesional Luís Suñer Sanchis de la población de Alzira, concretamente se ha intervenido en el primer curso de formación profesional de grado medio de instalaciones frigoríficas y de climatización. Primeramente, se ha llevado a cabo una observación y análisis de mejora de la programación didáctica existente en el módulo de Itinerarios Personalizados para la Empleabilidad (IPE 1) proponiendo una propuesta de mejora. Posteriormente, se ha seleccionado el tema del autoconocimiento. Valoramos que IPE1 sirve de unión y preparación para la entrada en la nueva etapa laboral. Resulta indispensable tener en consideración que impartimos docencia con un alumnado en etapa de la adolescencia. Por tanto, el autoconocimiento propio y la mejora del bienestar individual aumentará su empleabilidad y posibilidades de éxito. De manera transversal y debido a la baja implicación y atención observada en las aulas, hemos adaptado la docencia a la motivación intrínseca. Utilizando herramientas de medición basadas en cuestionarios se ha valorado la motivación y, finalmente, se ha elaborado e impartido la unidad didáctica correspondiente al autoconocimiento diseñado una serie de sesiones.

Palabras clave: Autoconocimiento, motivación, identidad, autoestima, objetivos, autoconcepto

Abstract

This Master's Thesis is based on a series of actions carried out at the Luís Suñer Sanchis Integrated Vocational Training Center in Alzira, specifically focusing on the first intermediate vocational training course in refrigeration and air conditioning installations. First, an observation and analysis of the existing teaching program in the Personalized Pathways for Employability (IPE 1) module was carried out, and a proposal for improvement was proposed. Subsequently, the topic of self-knowledge was selected. We believe that IPE 1 serves as a link and preparation for entering the new career stage. Therefore, it is essential to consider that we teach students in their mid-adolescence. Therefore, self-knowledge and improved individual well-being will increase their employability and chances of success. In a transversal manner, and due to the low engagement and attention observed in the classroom, we have adapted it by focusing on intrinsic motivation. Using questionnaires as measurement tools, motivation and self-awareness in the classroom have been assessed, and finally, the teaching unit corresponding to the self-concept designed in a series of sessions has been developed and taught.

Keywords: Self-knowledge, motivation, identity, self-esteem, goals, self-concept

Tabla de contenido

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación	9
1.2. Objetivos.....	12
1.3. Presentación de capítulos.....	16
1.4. Metodología.....	17

CAPÍTULO 2. DESARROLLO DEL TRABAJO

2.1. Marco teórico.....	19
2.2. Marco normativo y estatal de la comunidad valenciana.....	25
2.3. Contextualización del centro educativo.....	28

CAPÍTULO 3. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA PEDAGÓGICA, ANÁLISIS Y PROYECTO DE

MEJORA DE LA MISMA.....35

3.1. Secuencia de los contenidos, competencias y evaluación.....	36
3.2. Evaluación	37
3.3. Actividades TIC.....	39
3.4. Metodologías activas.....	40
3.5. Propuesta de innovación educativa.....	43
3.5.1. Introducción.....	43
3.5.2. Temporalización.....	44
3.5.3. Desarrollo de las sesiones	44
3.5.4. Evaluación.....	47

3.6.Desarrollo de valores éticos.....	48
3.7. Atención a la diversidad.....	50
CAPÍTULO 4. DESARROLLO DE LA SITUACIÓN DE APRENDIZAJE.....	52
4.1. Contextualización y justificación de la unidad didáctica.....	52
4.2. Temporalización y duración.....	53
4.3. Objetivos y resultados de aprendizaje.....	53
4.4. Metodología.....	55
4.5. Evaluación inicial.....	55
4.6. Secuenciación de sesiones.....	62
4.7.Atención a la diversidad.....	80
4.8. Evaluación final.....	81
CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y PROSPECCIÓN DE FUTURO.....	85
CAPÍTULO 6 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	87
ANEXOS.....	88
Anexo A Programación didáctica.....	88
Anexo B Diapositivas de las sesiones impartidas con el grupo-clase.....	138
Anexo C Capturas de pantalla de la propuesta de innovación educativa.....	151

Índice de las tablas

Tabla 1. Cuadro de la normativa aplicable en el sistema educativo.....	25
Tabla 2. Ficha resumen de la situación de aprendizaje implementada en el aula.....	53
Tabla 3. Gráfica sobre los tipos de motivación presentes en el aula	59
Tabla 4. Resultados a la pregunta 2 del cuestionario de motivación realizado al grupo-clase.....	61
Tabla 5. Resultados a la pregunta 13 del cuestionario de motivación realizado al grupo-clase	61
Tabla 6. Resultados a la pregunta 25 del cuestionario de motivación realizado al grupo clase.....	62
Tabla 7. Rúbrica para evaluar las competencias adquiridas a lo largo de las sesiones de aprendizaje.....	82
Anexo A: Tabla 1. Normativa a aplicar	90
Anexo A: Tabla 2. Relación de resultados de aprendizaje.....	91
Anexo A: Tabla 3. Relación RA y CA asociados.....	92
Anexo A: Tabla 4. Competencias profesionales, personales y sociales y objetivos generales asociados al módulo profesional.....	99
Anexo A: Tabla 5. Secuenciación resultados de aprendizaje y horas asociadas.....	103
Anexo A: Tabla 6. Competencias profesionales del módulo y RA asociados.....	104
Anexo A: Tabla 7. Criterios de evaluación de los RA	106
Anexo A. Tabla 8. Mejora continua. Indicadores.....	111
Anexo A. Tabla 9. Fichas correspondientes a cada RA.....	112

Índice de figuras

Figura 1. Número de alumnos/as matriculados según años académicos en FP, bachillerato y grado universitario.....	9
Figura 2. Percepción que tiene el alumnado sobre la tipología de problemas que dificultan el bienestar y la salud mental.....	20
Figura 3. Plano área del instituto Luis Suñer Sanchis en Alzira, Valencia	28
Figura 4. Plano arquitectónico del centro escolar Luis Suñer Sanchís de Alzira.....	30
Figura 5. Organigrama.....	34
Figura 6. Porcentaje otorgado a cada criterio de evaluación de los RA según la programación observada.....	38
Figura 7. Pantalla del juego realizado en educaplay.....	45
Figura 8. Preguntas del cuestionario de motivación elaborado para el diagnóstico de la evaluación inicial.....	57
Figura 9. Fotocopia del libro Itinerario personal para la empleabilidad de la editorial Mc Graw Hill.....	63
Figura 10. Fotocopia del temario correspondiente a la unidad didáctica 7	64
Figura 11. Fotografía de las cartas motivacionales pertenecientes al proyecto Management 3.0	66
Figura 12. Fotografía de las cartas motivacionales pertenecientes al proyecto Management 3.0.....	67
Figura 13. Ficha para trabajar individualmente los objetivos personales a corto, medio y largo plazo.....	71
Figura 14. Ficha 42 Palabras correspondientes a la dinámica de autoestima.....	78

Anexo B. Figura 1. Selección de diapositivas utilizadas en la sesión sobre el autoconocimiento.....	138
Anexo C. Figura 2. Capturas de pantalla utilizadas en la primera sesión de propuesta de innovación educativa destinada a la unidad didáctica de derecho laboral.....	151
Anexo C. Figura 3. Fichas utilizadas en la propuesta de innovación educativa destinada a la unidad didáctica de derecho laboral para encontrar pistas e información.....	153
Anexo C. Figura 4. Captura de pantallas utilizadas en la propuesta de innovación educativa destinada a la unidad didáctica de derecho laboral correspondiente a la sesión tres.....	157
Anexo C. Figura 5. Insignias.....	162

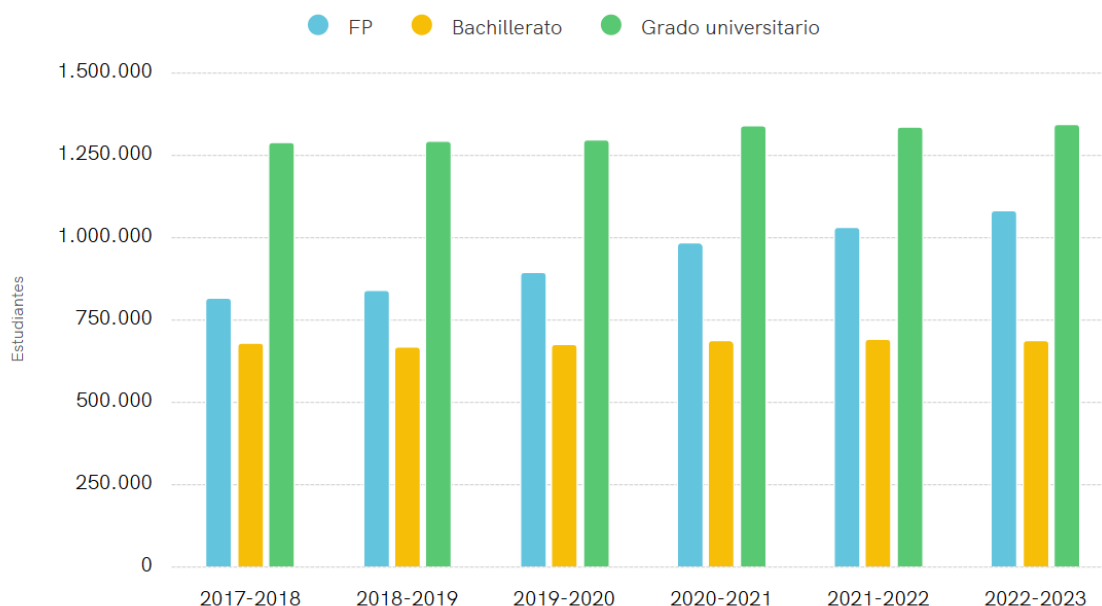
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación

El presente trabajo final de máster (TFM) “Análisis de mejora de la programación didáctica e intervención educativa en la unidad didáctica de autoconocimiento desde un contexto motivacional” correspondiente al Máster Universitario en Formación del Profesorado de Secundaria, Bachillerato, Ciclos, Escuelas de Idiomas y Enseñanzas Deportivas en la especialidad de Formación y Orientación Laboral (FOL) pretende mostrar el aprendizaje de los conocimientos adquiridos a lo largo del periodo de prácticas.

Actualmente, la formación profesional se encuentra en auge, las tasas de alumnado que cursan estudios medios y superiores se han incrementado a lo largo de los últimos años considerablemente. En la siguiente gráfica podemos observar el aumento en alumnado matriculado en formación profesional mientras los estudios universitarios y bachillerato se han mantenido en cifras de alumnos similares.

Figura 1. Número de alumnos/as matriculados según años académicos en FP, bachiller y universidad.



Nota: Tabla extraída del Observatorio de la Formación Profesional a partir de datos de MEFP-Educabase.

En toda la oferta de grados formativos se imparten módulos relacionados con el área de trabajo a desempeñar en su campo de trabajo. No obstante, el módulo de Itinerario Personal para la Empleabilidad (IPE) está presente en todos los grados. El objetivo de IPE1 es preparar al alumnado para el mercado laboral dotándolo de conocimientos sobre los derechos laborales, las leyes que regulan el empleo, los acuerdos o convenios, los posibles conflictos futuros etc. En definitiva, aporta herramientas, conocimiento y apoyo para esa adaptación al mercado laboral.

El siguiente TFM se basa concretamente en el análisis e intervención en una clase de primer curso de formación profesional de grado medio de instalaciones frigoríficas y de climatización. En el grupo-clase observamos un perfil de alumnado muy joven con edades comprendidas entre los 17 y 24 años, la mayoría de ellos nunca ha trabajado previamente ni han definido sus aspiraciones, metas o su identidad laboral. Además, algo a tener en cuenta es que se encuentran en el intenso periodo de la adolescencia. Los retos de distinta índole que en forma de “tareas evolutivas” ha de afrontar el adolescente, se sintetizan en la formación y consolidación de un sentido de identidad personal al final de la adolescencia (Zacarés González, J. J, 2009)

Interviniendo en las aulas desde una perspectiva integral lograremos potenciar el bienestar personal, el mayor conocimiento del autoconcepto, la mejora de la autoestima, la construcción de la identidad, la implicación en su propio proceso y la consecución de sus metas. Debemos de tener presente que todo aquello que se realice en las aulas tendrá un claro impacto en el alumnado. Es decir, hay que establecer cuidadosamente los instrumentos utilizados, la metodología o la intervención ya que estos aspectos serán cruciales en su proceso y en la adhesión a los estudios.

Primeramente, se ha realizado una previa observación activa en el aula donde se han detectado necesidades y carencias. Se ha tenido en cuenta la particularidad de cada individuo, pues no nos podemos olvidar que cada alumno/a carga consigo una mochila en la que alberga sus características personales y vivencias pasadas que lo definen.

Después de realizar un diagnóstico inicial del aula identificando las carencias y pensando en propuestas de mejora a implantar en la programación didáctica, se ha seleccionado el tema a trabajar: el autoconocimiento desde un contexto motivacional. El tema ha sido seleccionado debido a la baja motivación e implicación detectada en el aula. Dicha debilidad del grupo-aula se ve reflejada en las bajas notas académicas, el fracaso escolar, la falta de atención, los comportamientos disruptivos en clase y la constante interacción entre compañeros durante todo el transcurso de la clase.

Transversalmente, se ha impartido la unidad didáctica poniendo el foco en favorecer la motivación. La motivación ha constituido el marco sobre el que se ha intervenido. La intervención desde un contexto motivacional nos permitirá mejorar la calidad de la educación, manteniendo su compromiso y logrando sus metas. Nuestra intervención y guía puede marcar resultados muy significativos en su persona. Por un lado, es de vital importancia dotarlos de herramientas que les permitan mejorar su autoestima, descubrir su identidad, explorar su nueva identidad laboral, indagar sobre su autoconocimiento, adquirir mayores habilidades sociales para poder afrontar los nuevos retos con seguridad. Finalmente, se ha elaborado una evaluación que sustente el proceso y le otorgue validez.

1.2. Objetivos

El objetivo general del TFM consiste en elaborar un análisis de mejora de la programación didáctica actual y una propuesta pedagógica para la asignatura de 1º ciclo de grado medio en Instalaciones Frigoríficas y de Climatización que aborde la unidad didáctica del autoconcepto trabajando de forma transversal la motivación.

Los objetivos específicos están relacionados con el resultado de aprendizaje 4 que consiste en analizar y evaluar su potencial profesional y sus intereses para guiarse en el proceso de auto orientación y elaborar una hoja de ruta para la inserción profesional en base al análisis de competencias, intereses y destrezas profesionales. Los objetivos específicos serían los siguientes:

- Evaluar los propios intereses, motivaciones, habilidades y destrezas en el marco de un proceso de autoconocimiento.
- Analizar las cualidades y competencias personales afines a la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
- Determinar las competencias personales y sociales con valor para el empleo.
- Señalar las preferencias profesionales, intereses y metas en el marco de un proyecto profesional.
- Valorar el concepto de autoestima en el proceso de búsqueda de empleo.
- Identificar las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades propias para la inserción profesional.
- Identificar las expectativas de futuro para inserción profesional analizando competencias, intereses y destrezas personales.
- Valorar los hitos importantes en la trayectoria vital con valor profesionalizador.
- Identificar los itinerarios formativos profesionales relacionados con el perfil profesional.

- Formular los objetivos profesionales y se ha determinado metas personales y profesionales para la mejora de la empleabilidad y las condiciones de inserción laboral.
- Trazar un plan de acción para desarrollar las áreas de mejora y potenciar las fortalezas personales con valor para el empleo.

Por otro lado, los objetivos generales de este ciclo formativo vienen recogidos en el Real Decreto 1793/2010, de 30 de diciembre, por el que se establece el título de Técnico en Instalaciones Frigoríficas y de Climatización y son la siguientes:

- a) Seleccionar la información técnica y reglamentaria, analizando normativa, catálogos, planos, esquemas, entre otros, para elaborar la documentación de la instalación (técnica y administrativa).
- b) Calcular las características técnicas de las instalaciones y equipos que las componen aplicando la normativa y procedimientos de cálculo para configurar y dimensionar las instalaciones.
- c) Seleccionar y comparar los equipos y elementos de las instalaciones evaluando las características técnicas con las prestaciones obtenidas de catálogos, entre otros, para configurar las instalaciones.
- d) Elaborar esquemas de las instalaciones utilizando la simbología, los procedimientos de dibujo y tecnologías adecuadas para configurar las instalaciones.
- e) Obtener y valorar el coste de los materiales y de la mano de obra, consultando catálogos y unidades de obra, entre otros, para elaborar los presupuestos de montaje o mantenimiento.
- f) Identificar y seleccionar las herramientas, equipos de montaje, materiales y medios de seguridad, entre otros, analizando las condiciones de la obra y teniendo en cuenta las operaciones para acopiar los recursos y medios necesarios.
- g) Identificar y marcar la posición de equipos y elementos, interpretando y relacionando los planos de la instalación con el lugar de ubicación, para replantear la obra.

h) Manejar máquinas-herramientas y herramientas describiendo su funcionamiento y aplicando procedimientos operativos para montar y mantener equipos e instalaciones.

i) Manejar los instrumentos y equipos de medida, explicando su funcionamiento, conectándolos adecuadamente y evaluando el resultado obtenido, para medir los parámetros de la instalación.

j) Fijar y conectar los equipos y elementos, utilizando técnicas de mecanizado y unión para montar y mantener equipos e instalaciones.

k) Realizar los cuadros y la instalación eléctrica asociada, interpretando esquemas de mando y control y conectando sus elementos, para montar los sistemas eléctricos y de regulación y control.

l) Analizar las disfunciones de los equipos, instalaciones y sistemas auxiliares, utilizando equipos de medición, interpretando los resultados y las relaciones causa-efecto, para localizar, diagnosticar y reparar las averías.

m) Montar y desmontar componentes y equipos, identificando su función y partes que los componen y aplicando los procedimientos de intervención para ensamblar equipos y mantener instalaciones.

n) Verificar y regular los elementos de seguridad y control, realizando medidas, comparando los resultados con los valores de referencia y modificando los reglajes, para la puesta en marcha de la instalación.

ñ) Analizar los riesgos ambientales y laborales asociados a la actividad profesional, relacionándolos con las causas que los producen a fin de fundamentar las medidas preventivas que se van adoptar, y aplicar los protocolos correspondientes, para evitar daños en uno mismo, en las demás personas, en el entorno y en el medio ambiente.

o) Desarrollar trabajos en equipo y valorar su organización, participando con tolerancia y respeto y tomar decisiones colectivas o individuales para actuar con responsabilidad y autonomía.

- p) Analizar y utilizar los recursos existentes para el «aprendizaje a lo largo de la vida» y las tecnologías de la comunicación y de la información para aprender y actualizar sus conocimientos, reconociendo las posibilidades de mejora profesional y personal, para adaptarse a diferentes situaciones profesionales y laborales.
- q) 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.
- r) 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.
- s) Adoptar y valorar soluciones creativas ante problemas y contingencias que se presentan en el desarrollo de los procesos de trabajo para resolver de forma responsable las incidencias de su actividad.
- t) Aplicar técnicas de comunicación adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, a su finalidad, y a las características de los receptores, para asegurar la eficacia del proceso.
- u) Analizar y aplicar las técnicas necesarias para dar respuesta a la accesibilidad universal y al «diseño para todos».
- v) Aplicar y analizar las técnicas necesarias para mejorar los procedimientos de calidad del trabajo en el proceso de aprendizaje y del sector productivo de referencia.

Las competencias profesionales, personales y sociales a desempeñar relacionadas con esta unidad didáctica son las siguientes:

-Alcanzar una mejora y adaptación de las nuevas situaciones laborales originadas por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos, actualizando sus conocimientos utilizando los recursos existentes para el «aprendizaje a lo largo de la vida» y las tecnologías de la comunicación y de la información.

- Actuar con responsabilidad y autonomía en el ámbito de su competencia, organizando y desarrollando el trabajo asignado cooperando o trabajando en equipo con otros profesionales en el entorno de trabajo.
- Comunicarse eficazmente, respetando la autonomía y competencia de las distintas personas que intervienen en el ámbito de su trabajo

1.3. Presentación de capítulos.

Este TFM consta de siete capítulos:

- El Capítulo 1 recoge la justificación del trabajo realizado y el tema desarrollado, centrándose también en los objetivos que se han perseguido y la metodología que se ha llevado a cabo para preparar, estructurar y darle vida al TFM.
- El Capítulo 2 profundiza teóricamente centrándose en los cambios en la adolescencia, la importancia del autoconcepto y la motivación. Además, especifica la regulación educativa en el marco normativo estatal y autonómico. Por último, pone en contexto el centro en el que se ha desarrollado el TFM.
- El capítulo 3 recoge una propuesta de mejora después de revisar la programación de mi tutora de prácticas. En esta propuesta se justifican y detallan los cambios que se podrían introducir en el aula así como en la programación. También se plantea una propuesta de innovación educativa basada en la gamificación muy interesante.
- El capítulo 4 desarrolla una serie de sesiones para impartir la unidad didáctica de autoconocimiento. Se detallan los objetivos, la evaluación, metodología, estructura de las sesiones etc con detalle para poder realizar dicha intervención educativa.
- El capítulo 5 aporta conclusiones del trabajo realizado y une conceptos, especificando las dificultades y limitaciones detectadas y la prospección de futuro.

-El capítulo 6 hace alusión a las referencias bibliográficas vistas a lo largo del TFM especificando autores/as, libros, artículos etc.

-El capítulo 7 corresponde a los anexos, viene adjuntado tanto la programación citada en el capítulo 3, como las diapositivas para trabajar la unidad didáctica desarrollada en el capítulo 4.

1.4. Metodología.

Para llevar a cabo el TFM se registró en un diario la observación en el aula, atendiendo a conflictos detectados en el aula, las interacciones o comportamientos disruptivos. Mediante interacción y feedback con el alumnado indagué sobre sus puntos de vista, dificultades y reflexiones. También se realizó una reunión con mi tutora de prácticas donde le expuse las necesidades que había detectado en el alumnado y mi propuesta de TFM a lo que me facilitó información, opiniones y me enseñó recursos del centro con los que se había trabajado previamente la motivación así como programas concretos.

Se ha realizado una búsqueda exhaustiva de artículos, estudios, trabajos y libros sobre el tema. También se ha elaborado una revisión del marco curricular atendiendo a las leyes y documentos y una revisión de los estudios recientes referentes a las temáticas de motivación, autoconcepto y empleabilidad en jóvenes. Se han empleado bases de datos y gestores de búsqueda como Dialnet o Google Scholar que han sido de gran interés para poder analizar otros proyectos o estudios sobre la materia. Además, se han consultado libros que han servido de inspiración y han aportado gran cantidad de información sobre la adolescencia, las relaciones etc. Se han consultado otros TFM o tesis doctorales que previamente han intervenido en un trabajo similar.

Se ha llevado a cabo una coordinación con el departamento de orientación del centro para conocer proyectos o acciones llevadas a cabo sobre autoconcepto o motivación y les expliqué mi propuesta abierta a opiniones. También, se ha elaborado una búsqueda de los cuestionarios que miden el grado de motivación y autoconcepto valorando diferentes instrumentos de medición y su fiabilidad.

La programación didáctica de mi tutora ha sido estudiada para poder detectar aquellos aspectos a mejorar y, consensuadamente con mi diagnóstico, se acordó con la tutora la posibilidad de impartir en el aula la unidad didáctica 7 correspondiente al “Autoconcepto” de la editorial Mc Graw Hill. Se llevó a cabo un diseño de la unidad estructurada en diferentes sesiones utilizando una metodología de aprendizaje activo. Todo este estudio de campo ha permitido estructurar el trabajo y dotarlo de autenticidad y fiabilidad.

Finalmente, se elaboró una evaluación teniendo en cuenta la observación, los datos analizados, el éxito obtenido en las sesiones y el cuestionario anónimo presentado individualmente al alumnado.

CAPÍTULO 2. DESARROLLO DEL TRABAJO

2.1. Marco teórico

Esta intervención se ha llevado a cabo concretamente con los alumnos de grado medio. El perfil del alumnado se encuentra en pleno periodo de la adolescencia. Se trata de una etapa de desarrollo en la que se presentan profundos cambios en el individuo. Los cambios se observan a nivel físico mediante cambios bioquímicos y de aumento de producción de hormonas sexuales y cambios morfológicos que tienen que ver con el cambio en el cuerpo externo.

Existen una serie de modificaciones a nivel cerebral, concretamente el proceso de sinaptogénesis neural presente hasta los 11-12 años que tiene que ver con la creación de nuevas conexiones neuronales. Y es que en la etapa de la adolescencia, existe una poda sináptica donde se eliminan conexiones que ya no son necesarias. También la sustancia gris de la zona prefrontal a partir de los 11-12 años va disminuyendo. Una de las áreas que más influye es el córtex prefrontal encargado de las tareas cognitivas. En esta nueva etapa, el adolescente es capaz de desarrollar mayor capacidad intelectual con nuevas formas de pensamiento más abstracto, lo cual a su vez permite la aparición del autoconcepto, autoestima o identidad que veremos con profundidad más adelante. Un hito muy importante es la capacidad de razonar con un pensamiento hipotético-deductivo.

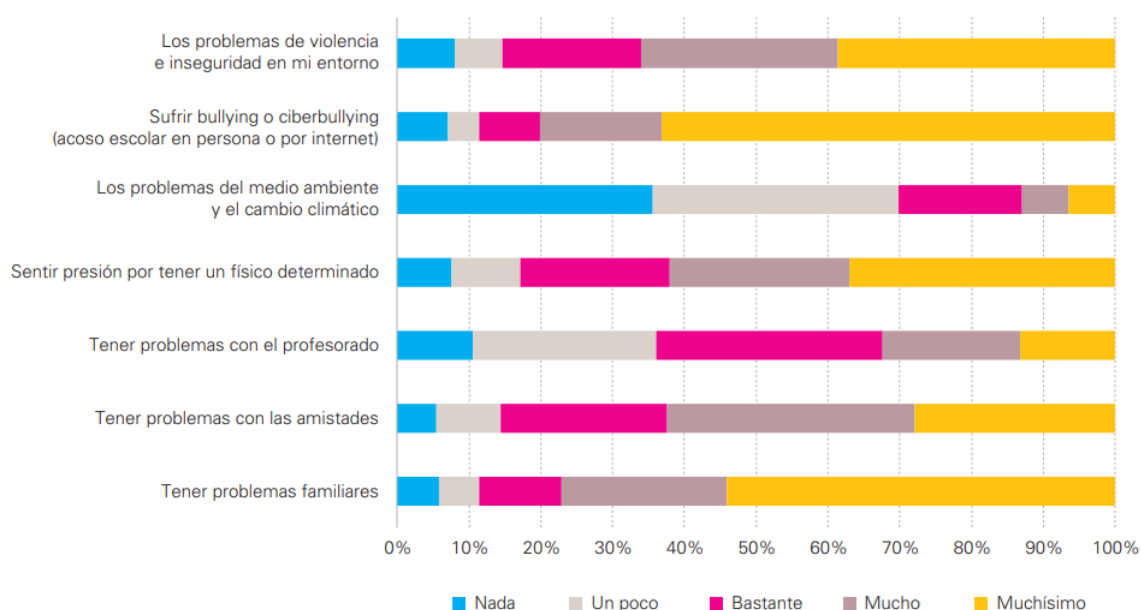
A nivel psicológico también se observan cambios como una mayor preocupación por su apariencia física que merma su autoestima. Además, esta etapa se caracteriza por predominar un carácter narcisista en el comportamiento, esto significa que se pone el foco totalmente en sí mismos. Aunque, a su vez, se sienten muy presionados por encajar y por no ser juzgados. Las emociones oscilan, aparecen muchas emociones negativas. Tal y como afirma Daniel Goleman en su libro de inteligencia emocional las emociones negativas intensas absorben toda la atención del individuo, obstaculizando cualquier intento por hacer otra cosa. Existen numerosos estudios

que demuestran el alto porcentaje de problemas de salud mental en adolescentes o el alto índice de suicidios siendo la primera causa de muerte no accidental entre jóvenes.

Un estudio muy interesante de Unicef de Ramos, P. (2024) realizado durante el curso académico 2023-2024 con el alumnado de 13 a 18 años y contando con la participación de 168 centros educativos donde se analizaron los problemas de salud mental delimitó que una gran parte del alumnado tenía problemas de salud mental.

Figura 2. Percepción que tiene el alumnado sobre la tipología de problemas que dificultan el bienestar y la salud mental.

Percepción de los factores externos o sociales que perjudican el bienestar y la salud mental



Nota: Gráfica extraída del estudio de Unicef titulado “La salud mental es cosa de niños, niñas y adolescentes” Barómetro de opinión de la infancia y adolescencia 2023-2024. Ramos, P. (2024)

Todo ello sustenta la importancia de poder trabajar en las aulas sobre su autoconocimiento repercutiendo en la promoción del bienestar personal y el aprendizaje emocional. De esta manera, podemos crear un espacio protector donde generemos interacciones y experiencias que promuevan su autoestima y su búsqueda de la identidad.

Potenciando su participación y la escucha activa, su motivación y su delimitación de los objetivos y metas.

También se observan cambios en el periodo de la adolescencia a nivel relacional ya que la relación con la familia cambia y van tomando más autonomía afectando a la separación familiar, del mismo modo el grupo de iguales va a cobrar una importancia vital. De esta manera, van dejando atrás una etapa más infantil donde predominaba la dependencia atravesando los diferentes cambios y se van adentrando en un mundo más adulto e independiente. Estos cambios repercuten en el autoconcepto ya que empiezan a construir la imagen del yo. Los pensamientos sobre su persona o la persona en la que quieren convertirse cobran cada vez mayor importancia.

Y es que ya lo decía el filósofo Sócrates cuando afirmaba “Conócete a ti mismo” ya que debemos de conocernos y tener un fundamento sobre aquello que creemos para poder elegir, para tomar decisiones, para no perdernos y en la adolescencia nos encontramos a la deriva sin una construcción de la identidad.

El psicólogo Erik Erikson en la teoría del desarrollo psicosocial se centró en el concepto de identidad. Estableció que entre los 12-18 años aparece la etapa de “Identidad vs confusión de roles” ya que los adolescentes atraviesan una crisis donde deberán de dar respuesta a aspectos fundamentales sobre ellos mismos, hasta ese momento la identidad no cobra un papel tan importante. Será en el periodo de exploración activa llamada moratoria donde podrán hallar respuestas y comprometerse con esas nuevas decisiones y transformaciones.

El psicólogo Marcia introducía la importancia de la formación de identidad en la etapa de la adolescencia prestando atención al periodo de exploración en el que existe una exploración de opciones y alternativas para, posteriormente, llegar a un compromiso y una decisión sobre aquellos aspectos que pretende incorporar en su identidad. Además, nos introducía cuatro tipos de identidad:

-Identidad lograda ya que ha explorado diferentes opciones y fruto de una reflexión se ha comprometido y decidido a tomar decisiones firmes.

-Moratoria sería el estado en el que se encuentra barajando diferentes opciones pero todavía no tiene clara su decisión. Esta etapa es muy importante para poder lograr alcanzar su objetivo.

-Identidad hipotecada ya que ha elegido su decisión pero fruto de una decisión externa, no ha explorado las alternativas existentes y ha sido influenciado por personas externas que habitualmente suelen ser los familiares más cercanos.

-Difusión de identidad establece que no se han tomado decisiones ni la persona está interesada en saber qué quiere o hacia dónde va.

Por tanto, conocer la etapa en la que se encuentra podría ser crucial para su reflexión y la toma de consciencia de manera que pueda ayudarle a afianzar compromiso y construir una identidad adecuada. También repercute en los sentimientos que se generan hacia ellos mismos, en la forma de quererse a sí mismo y la valoración que se otorgan, es decir, en su autoestima. Y es que "Durante la adolescencia, la autoestima se vuelve más diferenciada y vulnerable, ya que los adolescentes están formando una identidad y enfrentando nuevas presiones sociales y emocionales." Harter, S. (1999) Y es que todos los cambios nuevos que afronta en esta nueva etapa el adolescente influyen en su autoestima y pueden afectar negativamente a la misma.

Mediante la intervención y docencia podemos lograr por medio de estrategias y de aumentar su autoconocimiento una mejora de la autoestima, es importante remarcar que una autoestima más alta está asociada a un mayor éxito laboral y existen numerosos estudios que evalúan esa relación de causalidad. Podemos concretar que "La autoestima es un factor fundamental para el éxito en el trabajo, ya que influye directamente en la confianza en las propias habilidades, lo que a su vez mejora el rendimiento, la toma de decisiones y las relaciones interpersonales en el entorno profesional."(Judge & Bono, 2001, p. 80) y podemos observar en el

estudio citado la relación entre la autoestima y el rendimiento laboral y la satisfacción en el trabajo.

El módulo de IPE trabaja más cercanamente con los individuos ya que se concibe como un acompañamiento a la vida más adulta, a esos nuevos aprendizajes que le permitirán introducirse en la vida laboral. Por tanto, repercute y se interrelaciona con la identidad laboral hasta ahora inexistente. Si hablamos de identidad profesional no debemos de perder de vista que esta identidad en construcción va paralelamente con la identidad del individuo. También debemos de tener en consideración la ventajosa oportunidad que supone la realización del módulo de FCT (formación en centros de trabajo) ya que mediante las prácticas formativas en empresas bajo el seguimiento del tutor se inician en muchas ocasiones en la primera realidad profesional.

Teniendo en consideración que una de las necesidades detectadas en las aulas es la baja implicación, este TFM se fundamentará en el abordaje de la mejora de la motivación en el alumnado. Para poder trabajar en su autoconcepto y autoestima, divisar los objetivos marcados y construir una identidad sana debemos de tener aulas despiertas, aulas interesadas, alumnos dispuestos a escuchar y a hacer un trabajo introspectivo donde exista una implicación real desde una motivación intrínseca. Es decir, no nos sirve que el alumno simplemente atienda en los pupitres, se busca su iniciativa y su trabajo proactivo. La motivación es la gasolina que necesitamos para poder impartir la unidad didáctica propuesta.

No debemos de perder de vista que como profesionales especialistas en la docencia tenemos la responsabilidad de potenciar esa motivación para alcanzar un mayor éxito, el modo de impartir las clases influye en la motivación y afecta al fracaso escolar. La motivación supone el eje y el motor de arranque. El éxito o el fracaso, la adherencia al camino académico y de formación o el abandono dependerá en gran medida del grado de motivación que exista. Sus

objetivos y su camino se irá delimitando en base a aquello en lo que ponga el foco el adolescente.

Su motivación contribuirá a su forma de moverse, de aspirar a más, de tomar decisiones, de creer en sí mismo o construir barreras y limitaciones o hacer frente a ellas.

El módulo de IPE se imparte a lo largo del curso durante tres horas semanales repartidas en tres días distintos. Esta temporalización sirve de oportunidad para formar al alumnado en contenidos y conocimientos. No obstante, también nos permite trabajar fortalezas de manera que podamos llevar a cabo un impacto individual y un acompañamiento integral óptimo y completo. Tal y como señalaba (Gracia, Salanova y González, 1996) “El trabajo se coloca como un elemento principal en la inclusión social de las personas a nivel general. La socialización que se genera en el trabajo tiene como resultado diferentes estructuras de relación con respecto a grupos humanos y la generación de distintos valores y creencias con respecto a las actividades laborales”

Todo esto está íntimamente ligado a su proceso de enseñanza ya que no trabajamos con expedientes, formamos a jóvenes en la etapa vital de pleno desarrollo que atraviesan.

Si pretendemos lograr un aumento de la empleabilidad y una mejor inserción sociolaboral debemos de atender al alumnado de manera global teniendo en cuenta las diferentes áreas.

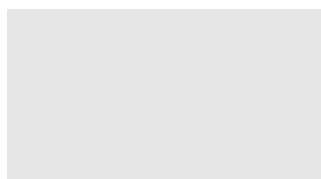
IPE sirve de pegamento entre la vida académica con la que han estado familiarizados desde su infancia y la vida adulta que acontece con esa nueva autonomía y responsabilidad de hacerse adultos, de acceder al mercado laboral o continuar formándose académicamente con estudios superiores. Parte de la labor como profesionales educativos es preparar a los jóvenes para esa nueva realidad que permitirá generar individuos plenos, seguros y capaces. Se trata de intervenir teniendo en cuenta que se trata de un acompañamiento a una nueva etapa en la que se establecerán nuevos objetivos.

2.2. Marco normativo y estatal de la comunidad valenciana

A continuación, realizaremos un análisis de las diferentes leyes y ordenanzas que regulan el sistema educativo, estas leyes fundamentan tanto la parte de diagnóstico y propuesta de mejora como la elaboración de la unidad didáctica. Tal y como se ha citado anteriormente, el trabajo está enfocado en el ciclo de grado medio de instalaciones frigoríficas y de climatización.

Tabla 1 Cuadro de la normativa aplicable en el sistema educativo.

Normativa estatal	Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.
Normativa Currículum CF	Real Decreto 1793/2010, de 30 de diciembre, por el que se establece el título de Técnico en Instalaciones Frigoríficas y de Climatización y se fijan sus enseñanzas mínimas.
Normativa autonómica	RESOLUCIÓN de 8 de agosto de 2024, de la Secretaría Autonómica de Educación, por la cual se dictan instrucciones sobre ordenación académica y de organización de los centros que imparten Formación Profesional durante el curso 2024-2025 en la Comunitat Valenciana
Normativa Currículum CF	ORDEN 19/2013, de 15 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte, por la que se establece para la Comunitat Valenciana el currículo del ciclo formativo de grado medio



correspondiente al título de Técnico en Instalaciones Frigoríficas y de Climatización

Nota. Elaboración propia.

En el marco de la normativa estatal nos encontramos con la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, se trata de una ley básica ya que otorga al entorno educativo una máxima importancia incidiendo de manera concreta en los diferentes derechos y deberes del alumnado.

A lo largo de los años, el sistema educativo español ha sufrido muchos cambios, actualmente está regulado por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre correspondiente a la Ley Orgánica de Educación (LOE) que es modificada por la Ley Orgánica de Modificación de la LOE (LOMLOE) 2/2006, de 3 de mayo. Estas nuevas leyes, presentan una serie de cambios en el sistema educativo de manera que han elaborado un sistema educativo más innovador, inclusivo y flexible.

Pese a que la LOE y la LOMLOE regula el sistema educativo, la ley Orgánica de 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional moderniza y regula el sistema de formación profesional. Esta nueva ley establece el marco general de la formación profesional. Especifica la formación profesional como un sistema más adaptado al mercado laboral para potenciar la empleabilidad. Esta nueva ley pretende adaptar la formación profesional a las necesidades actuales del mercado laboral mediante un conjunto de actuaciones dirigidas a identificar las competencias profesionales del mercado actual, asegurar las ofertas de formación idóneas, posibilitar la adquisición de la formación correspondiente o el reconocimiento de las competencias profesionales. Se trata de poner a disposición del alumnado el servicio de orientación y acompañamiento profesional que permita diseñar itinerarios formativos individuales y colectivos. Así mismo, también presenta una novedad importante ya que facilita la acreditación de competencias. De esta manera se consolidan y amplían las

competencias profesionales básicas necesarias para el acceso a la ocupación, la continuidad y la profesional en el desarrollo profesional, incide en la rápida adaptación a los retos de futuro

A nivel del marco de normativa propio del título encontramos el Real Decreto 1793/2010, de 30 de diciembre, este Real Decreto establece el título de Técnico en Instalaciones Frigoríficas y de Climatización y sus enseñanzas mínimas. El documento regula el título formativo y limita las competencias del título, objetivos, módulos y enseñanzas mínimas en cada uno de los módulos formativos y en todo lo relacionado al título.

Por otro lado, el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional. Este documento desarrolla y regula la implantación de la formación profesional. Como novedad, en este real decreto presente en este curso 2024-2025 incorporan nuevos módulos transversales que tienen como finalidad potenciar y desarrollar las habilidades y capacidades transversales del alumnado, es decir, aquellas competencias necesarias para una actividad profesional cualificada en un mundo laboral cambiando, así ocm impulsar y favorecer la orientación laboral y emprendedora. Señalar también la importancia de la Orden EFP/279/2022 de 4 de abril que regula a ámbito estatal la evaluación y la promoción en la Formación Profesional.

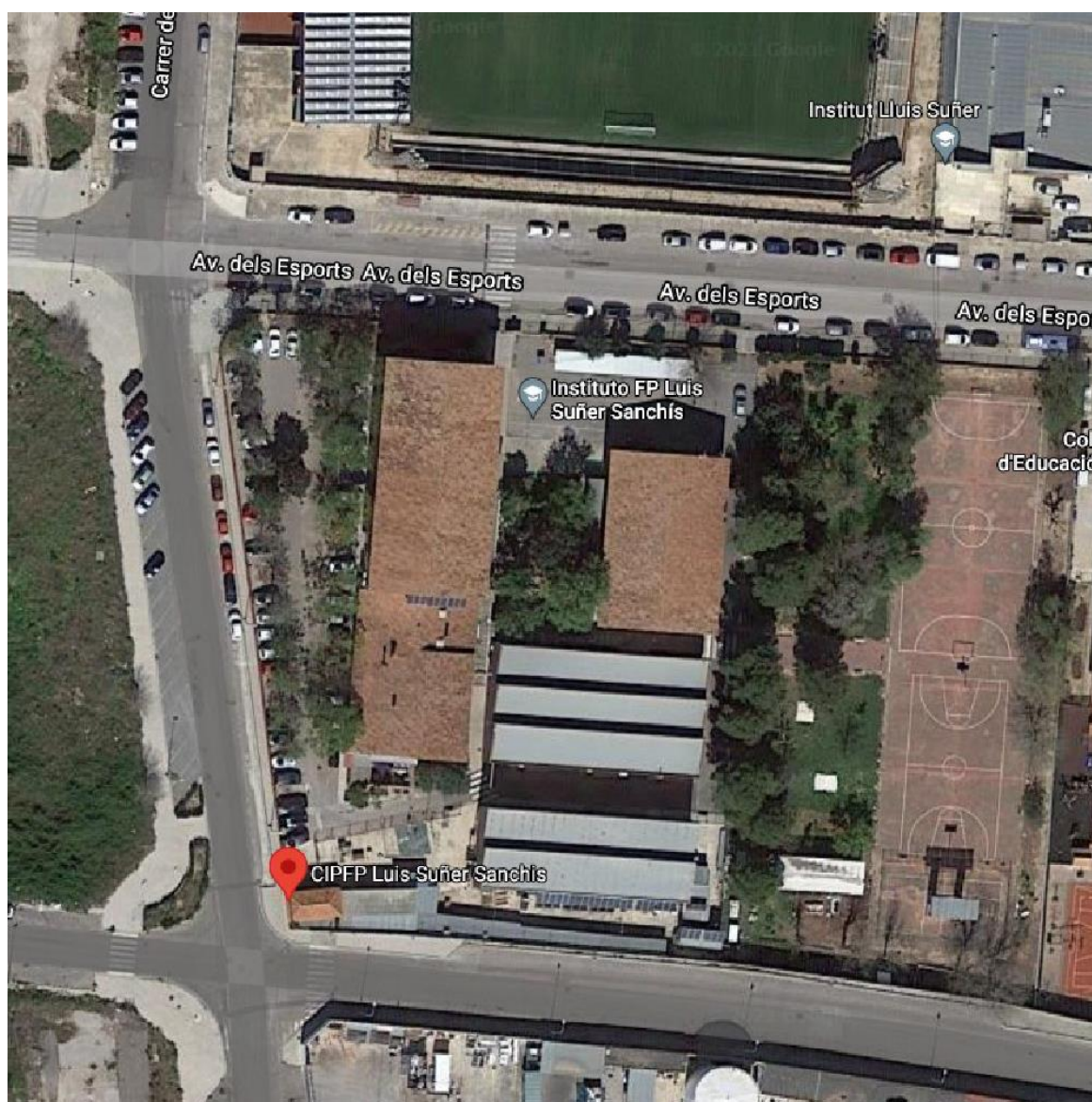
En el marco de la normativa autonómica nos encontramos con la orden 5/2022, de 15 de febrero, de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte, por la cual se regulan determinados aspectos de la ordenación de la Formación Profesional Dual del sistema educativo en la Comunitat Valenciana. Del mismo modo, la orden 79/2010, de 27 de agosto, de la Conselleria de Educación, regula la evaluación del alumnado de los ciclos formativos de Formación Profesional del sistema educativo en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana. Modificaciones dadas por Orden 86/2013 y Orden 46/2012. Existe también una instrucción que regula el derecho del alumnado a la objetividad en la evaluación, así como al procedimiento de reclamación de calificaciones obtenidas y de las decisiones de promoción, de certificación o de obtención del

título académico. Esta regulación la encontramos en la Orden 32/2011, de 20 de diciembre, de la Conselleria de Educación, Formación y Empleo.

2.3. Contextualización del centro educativo

El centro Luis Suñer Sanchis está ubicado en la Avenida de los deportes, 27 de la localidad de Alzira en la provincia de Valencia. Está situado enfrente del Campo de fútbol Luis Suñer de Alzira.

Figura 3. Plano área del instituto Luis Suñer Sanchis en Alzira, Valencia



Nota. Fotografía extraída del Proyecto Funcional del CIPFP del centro.

Al encontrarse el centro a las afueras de Alzira, se puede acceder mediante autobús urbano que llegan directamente a la entrada del centro. Además, el servicio de transporte urbano también conecta con la estación de Renfe, facilitando el acceso a estudiantes provenientes de otras localidades. No obstante, la realidad es que al tratarse de un centro a las afueras no está tan bien comunicado y si acudes en transporte público desde otras localidades resulta un camino muy largo debido a los escasos horarios que existen y las esperas. Por ello, gran parte del alumnado acaba acudiendo en coche, moto o es traído en vehículo familiar. Esto hace que no sea tan accesible para todo el mundo. Anteriormente se impartía Educación Secundaria Obligatoria, Formación profesional y Bachiller. Desde 2008 el centro se convierte en Centro Integrado Público de Formación Profesional hasta la actualidad.

El centro está dividido en 4 edificios, dos de ellos son Talleres, los otros dos edificios que contienen principalmente aulas. El edificio principal tiene 3 plantas y es donde se sitúa la sala de profesores, dirección, jefatura de estudios, la conserjería y la cantina. El otro edificio es donde están situadas las aulas y talleres de electrónica. El centro dispone de 34 aulas y con capacidad de albergar aproximadamente 540 alumnos simultáneamente. Todas las aulas están equipadas con ordenador para el profesor y un proyector. 30 aulas del centro además están equipadas con ordenadores para los alumnos. El centro contiene los siguientes talleres:

- Taller de Mecanizado con tornos y fresadoras.

- Taller de Refrigeración

- Taller de Climatización

- Taller de Electricidad

- Taller de Energías Renovables

- Zona exterior para Soldadura Eléctrica

- Taller de Mecanizado básico.

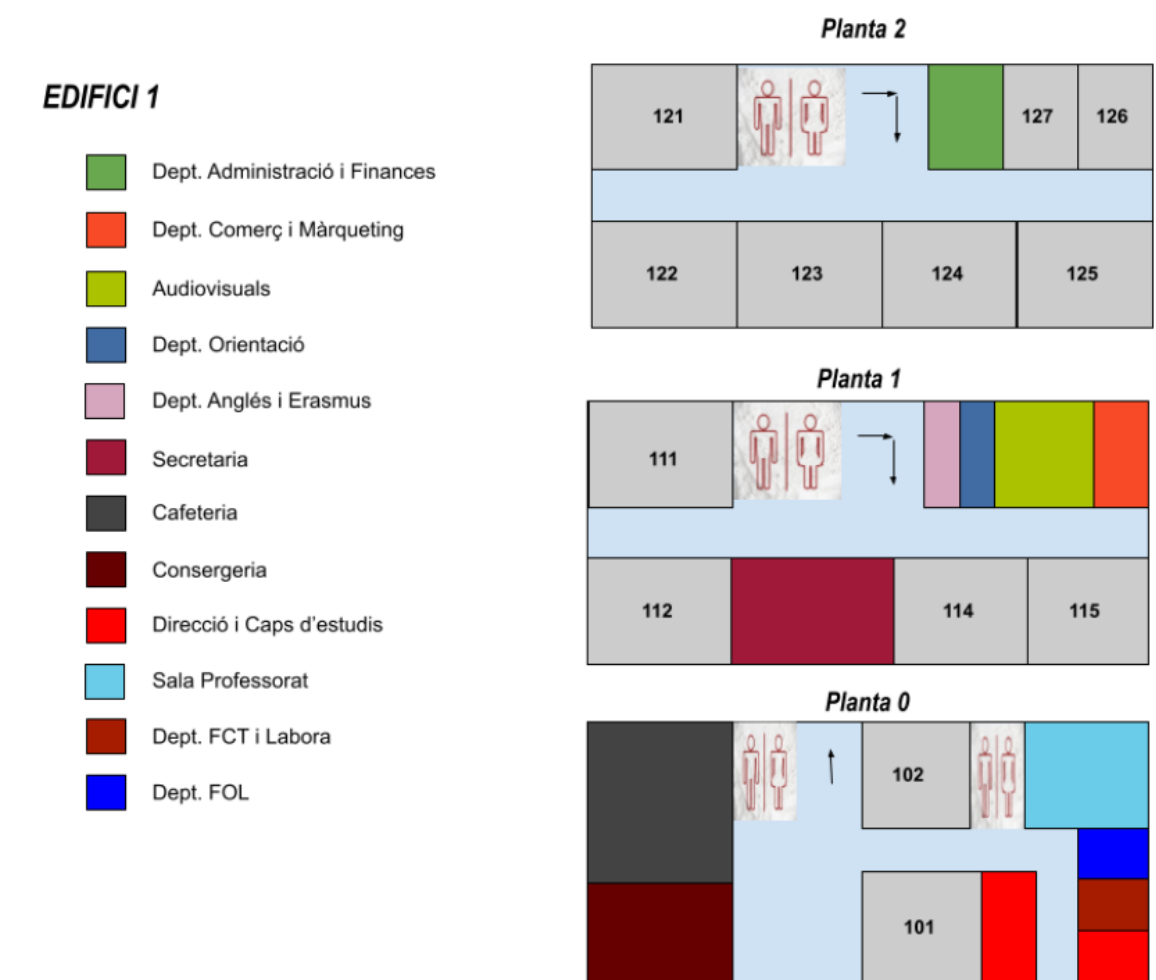
- 4 Talleres de Electrónica.

-Taller de Comerç i Màrqueting

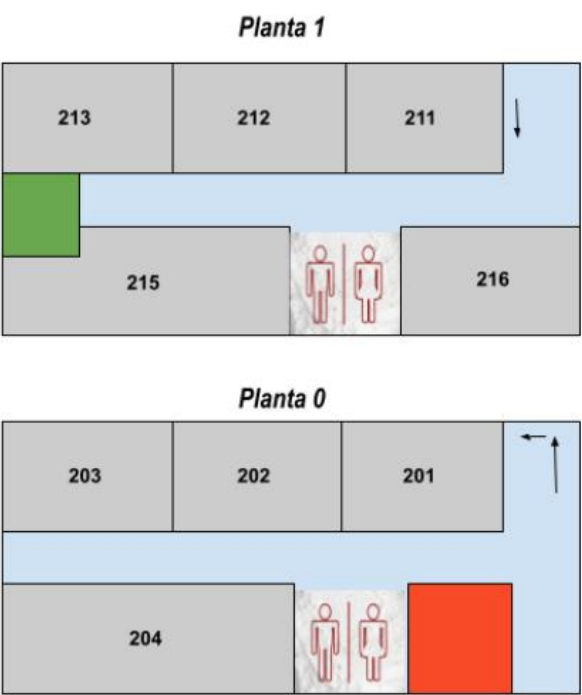
-Taller Empren

El centro también dispone de un amplio patio al aire libre con abundante vegetación y una pista de fútbol con canastas, también tiene en su entrada una zona para aparcar monopatinos y bicicletas puesto que mucho alumnado y profesorado acude al centro utilizando dichos transportes.

Figura 4. Plano arquitectónico del centro escolar Luis Suñer Sanchís de Alzira

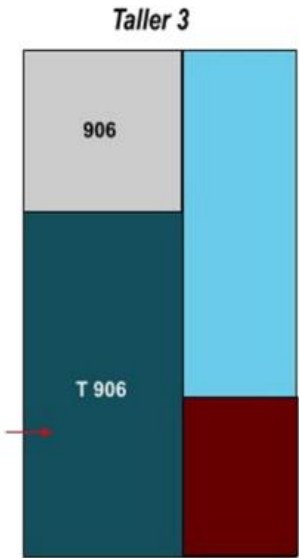
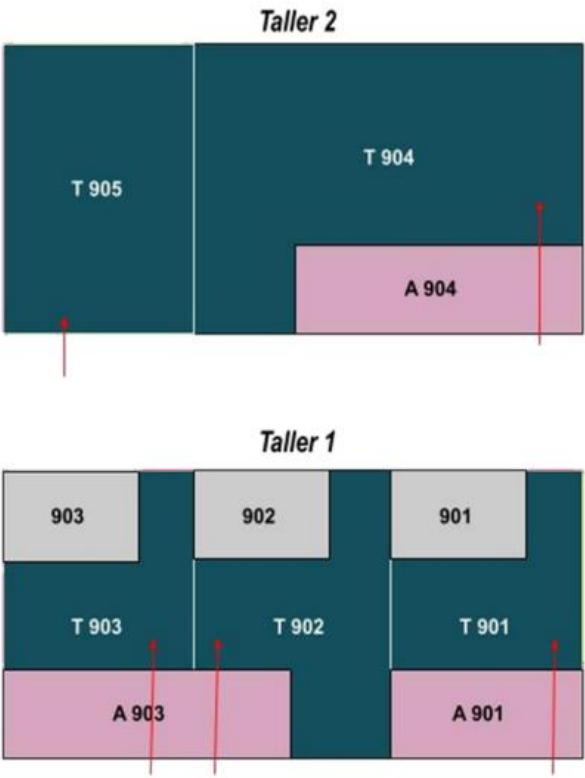


- Dept. Àmbits
- Dept. Electricitat i Informàtica



TALLERS

- Dept. Instal·lació i Manteniment
- Entresolat



Actualmente el centro tiene matriculados 720 alumnos/as distribuidos en su distinta oferta formativa en 40 grupos distintos. Las distintas familias responden a un entorno formativo distinto. Por un lado las familias profesionales de una rama Industrial (Energía y Agua, Instalación y Mantenimiento, Electricidad y Electrónica) y por otro las familias profesionales de una rama de servicios (Administración y Gestión, Comercio y Marketing y Informática y Comunicaciones).

El principal perfil formativo es de alumnado masculino en los ciclos industriales (90 % hombres), que busca encontrar empleo una vez ha acabado el ciclo formativo y sobretodo en empresas de mantenimiento de la zona o de su localidad de origen. En general buscan aprender para poder desenvolverse en una empresa y no piensan en continuar estudiando. Bastantes alumnos no han realizado la E.S.O, y muchos otros han estado en el mundo laboral en puestos de baja cualificación. También se encuentra en la misma situación el alumnado de Informática y Comunicaciones, del sector servicios. Mención especial tiene el alumnado de los ciclos Semipresenciales de las familias industriales. El perfil es hombre adulto (aproximadamente 35 años de media), que está o ha estado durante años en el mundo laboral y busca una titulación que no posee y que le permite obtener la habilitación profesional para poder firmar ciertas instalaciones que contemplan los Reglamentos de Instalaciones Térmicas en Edificios y del Reglamento de Instalaciones Frigoríficas.

Aunque el perfil de los ciclos industriales es más masculino, el centro fomenta la incorporación de mujeres en estos ciclos, informando de las subvenciones que se convocan cada año mediante una resolución de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte para a las alumnas matriculadas en el primer curso de los ciclos de Formación Profesional Básica, ciclos formativos de grado medio o superior de las familias profesionales de Electricidad y Electrónica, Energía y Agua, Fabricación Mecánica, Instalación y Mantenimiento y Transporte y Mantenimiento de Vehículos.

El segundo perfil responde más a un perfil de alumnado mixto en los ciclos de gestión (60% mujeres), que buscan continuar sus estudios en una rama más aplicada y que les permita

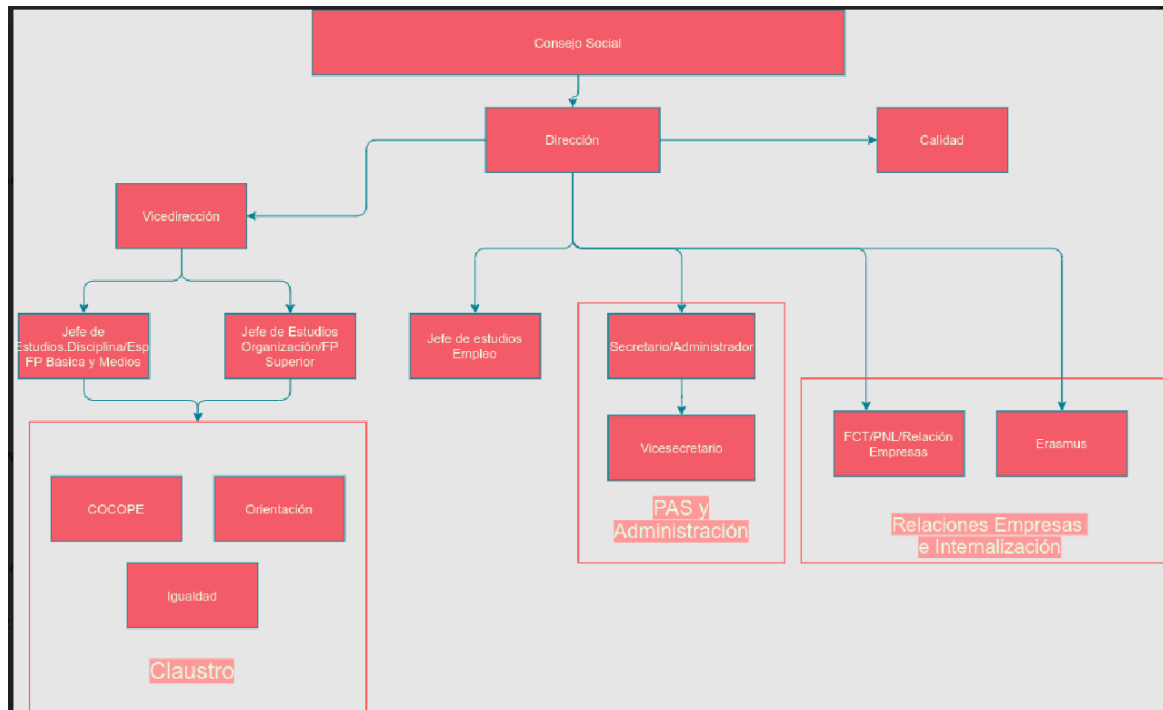
incorporarse al mundo laboral rápido o bien compaginar sus trabajos actuales con unos estudios que les permiten seguir formándose. La mayoría de alumnado se plantea continuar los estudios o realizar otro ciclo formativo. Este perfil está relacionado con el sector servicios, por tanto las familias profesionales de Comercio y Marketing y de Administración y Gestión preparan a alumnos que cubrirán empleos relacionados con la gestión, administración y marketing en distintos tipos de empresas. Respecto a la formación para el empleo las familias profesionales son capaces de responder perfectamente a la demanda de los distintos sectores que representan.

El horario de apertura del Centro es de mañanas de 8:30 - 14:30 y de tardes de 15:30 - 21:30. Los objetivos que se pretenden alcanzar en la dirección del Centro Integrado Público de Formación Profesional Luis Suñer Sanchis durante los siguientes cuatro años se pueden agrupar en dos bloques. La misión del CIPFP LUIS SUÑER SANCHIS es prestar un servicio educativo en formación profesional de calidad adaptado a las necesidades de la sociedad, flexible a los cambios que la sociedad pueda pedir, con un espíritu dinámico e innovador que sirva de referente a su entorno social y profesional. Tiene una visión enfocada al alumnado adaptándose a sus necesidades.

El centro participa actualmente en varios proyectos de innovación, estos son los siguientes:

- Proyecto PIIE “Inteligencia Emocional”
- Análisis de la Eficiencia Energética de Sistemas de Producción de ACS mediante el uso de la Energía Solar Térmica.
- ARCE (Agrupaciones de Centros Educativos de otras Comunidades)
- Marketing en la Gestión Educativa.
- Proyecto Gamificación.

Figura 5. Organigrama



Nota. Extraído de documentos oficiales del centro Luis Suñer.

CAPÍTULO 3. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA PEDAGÓGICA, ANÁLISIS Y PROYECTO DE MEJORA DE LA MISMA.

Se han detectado aspectos mejorables en la programación actual. En Anexo A se ha adjuntado la programación en la que me he basado. Resulta importante remarcar que estas mejoras han sido fruto de mi diagnóstico y punto de vista. No obstante, se han justificado y detallado los motivos por los que se apuesta por el cambio.

Este es un resumen de las propuestas de mejora que se detallarán en los siguientes apartados:

- Unificar criterios evaluativos en el departamento de FOL.
- Realizar actividades que fomenten la motivación.
- Instaurar normas de respeto y de convivencia Incrementar metodologías activas.
- Diseñar actividades multinivel.
- Personalizar la unidad didáctica de riesgos laborales.
- Concretar y analizar el convenio de trabajo profesional.
- Referenciar los niveles de concreción curricular.
- Temporalizar las unidades didácticas.
- Incorporar enfoque DUA.
- Incrementar el uso de las TIC.

3.1. Secuencia de los contenidos, competencias y evaluación

Planificar y organizar la intervención al inicio de curso es indispensable ya que dicha programación nos servirá de guía en nuestro día a día. De esta manera, nuestro documento se beneficiará de una cohesión y un detalle a la hora de programar la intervención en el aula teniendo en cuenta la familia del grado de formación profesional a la que vamos a impartir el módulo de IPE.

Se trata pues de poder elaborar una programación más a medida y, a la vez, que resulte una herramienta útil de manera que nos permita mejorar las competencias clave del alumnado de una manera estructurada.

Aspectos a mejorar dentro de los contenidos, competencias y evaluación:

- Temporalizar las unidades didácticas

Resulta muy útil temporalizar las unidades didácticas y distribuirlas cronológicamente en cada trimestre. Observamos un cuadro en la programación didáctica que representa los resultados de aprendizaje y señala el trimestre en el que se imparten. Sin embargo, esta información no aporta claridad a la hora de entender el momento temporal en el que se impartirá cada unidad didáctica asociada a cada resultado de aprendizaje y deja todo muy abierto. Además, con los nuevos cambios que ha sufrido IPE ahora se imparte mayor temario y se dispone de un tiempo más limitado ya que se van de prácticas en el primer año de curso escolar. Temporalizar el contenido en el tiempo nos permitirá ser más eficaces.

- Referenciar los niveles de concreción curricular

En la programación didáctica no se hace referencia a los tres niveles de concreción curricular. Es importante referenciar los niveles de concreción ya que permite que exista una mayor coherencia y calidad pedagógica. En este caso, se citan las leyes que regulan el sistema

educativo pero no se cita a nivel del centro el Proyecto Educativo de Centro (PEC), la

Programación General Animal (PGA) ni el Proyecto Curricular de Etapa (PCE)

- Concretar y analizar el convenio de trabajo profesional

El contenido a impartir en los libros de texto está puesto de una manera muy genérica independiente del grado formativo que se encuentren cursando. No obstante, las condiciones laborales pueden variar mucho entre profesiones. Por tanto, sería positivo que además de referenciar en las aulas el estatuto de los trabajadores, también se familiarizaran con su convenio laboral según su sector para tener información más concreta. Además, para que esta formación les pueda ser eficaz para el futuro es crucial que sepan buscar su convenio y la información necesaria o estén actualizados.

- Personalizar la unidad didáctica de riesgos laborales.

En este caso concreto, dado que el alumnado se encuentra realizando el primer curso de grado medio de instalaciones frigoríficas y de climatización debería de obtener formación en materia de los posibles riesgos que pueda encontrarse realizando su trabajo en su espacio de trabajo. Esto requerirá realizar una contextualización y una reflexión sobre el espacio de trabajo y las herramientas a utilizar. De esta manera el alumnado realiza un acercamiento mucho más individualizado a su profesión y las características analizando y evaluando los futuros riesgos a los que se va a tener que enfrentar.

3.2. Evaluación

En el Artículo 15 del Real Decreto 217/22 se concretan aquellos aspectos referentes a la evaluación. El proceso de evaluación será continuo, formativo e integrador. La evaluación tendrá en cuenta los objetivos fijados en el Real Decreto 1793/2010 y la adquisición de las competencias transversales, las competencias claves y los resultados de aprendizaje. Se trata de diseñar

nuestras unidades didácticas teniendo en cuenta los resultados de aprendizaje de manera que podamos evaluar posteriormente y de manera individualizada si el alumnado adquiere los objetivos para poder superar el módulo. Además, a lo largo de la práctica formativa uniremos los conceptos que se imparten en el aula con los Objetivos de Desarrollo Sostenible fomentando el pensamiento crítico y los valores conscientes.

Figura 6. Porcentaje otorgado a cada criterio de evaluación de los RA según la programación observada

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LOS RA

RA	PRÁCTICAS	ACTIVIDADES	EXÁMENES	TOTAL
RA1	30%	30%	40%	100%
RA2		100%		100%
RA3	30%	30%	40%	100%
RA4	30%	30%	40%	100%
RA5	40%	40%	20%	100%
RA6	30%	30%	40%	100%

Se tienen que aprobar todas las partes que califican cada RA para poder sumar a la nota final.

Nota. Extraído de la programación

Podemos observar en la Figura 6 la evaluación que se lleva a cabo en el aula diferenciando los resultados de aprendizaje que se encuentran divididos en las diferentes unidades didácticas a impartir a lo largo del curso. El mayor peso de la evaluación son los exámenes realizados, suspender el examen supondrá no superar el resultado de aprendizaje. El tipo de evaluación es tradicional donde se otorga un mayor peso a las pruebas de exámenes escritos estándares.

La propuesta de mejora que se introduce es la siguiente:

- Unificar criterios evaluativos en el departamento de FOL.

Dentro del mismo departamento de FOL existen unos criterios diversos de evaluación dependiendo del profesorado. La nota final de cada resultado de aprendizaje está dividida entre el peso que le otorgan a los exámenes, las actividades y al periodo formativo de prácticas. Todo ello está especificado en porcentajes concretos dentro de la programación.

Observamos que dentro del departamento de FOL el profesorado le otorga diferentes porcentajes a dicha evaluación, lo que genera que dependiendo del profesor que imparta el módulo existen muchas más posibilidades de aprobar o suspender. Remarca también que la metodología de trabajo y la de intervención también es diferente en función del profesorado, así como el estilo de trabajo y los puntos de vista.

Se plantea un cambio en unificar criterios comunes para fomentar que no exista tanta diferencia y favorecer la cohesión. Para ello, podría estipular el departamento un porcentaje similar en los apartados de evaluación de los resultados de aprendizaje. No se trata de que todo el profesorado realice las mismas acciones o se vea coartado, pero sí que exista mayor coherencia pese a tener sus diferencias y que se puedan plantear unos criterios de evaluación más semejantes para que su práctica sea más equitativa para el alumnado respetando sus metodologías o formas de trabajar.

3.3. Actividades TIC

En el aula no observamos la presencia de material TIC ya que no disponen de ordenadores o herramientas tecnológicas. No obstante, existe un proyector donde visualizar las diapositivas. El centro tiene a disposición aulas con ordenadores y en ocasiones especiales se utilizan para elaborar alguna actividad concreta.

Los alumnos tienen acceso a una plataforma virtual (www.moodle.org) donde se les asigna una cuenta individual y pueden visualizar el contenido impartido en clase. Además, en su cuenta disponen de las tareas a realizar en casa, de esta forma el alumnado puede adjuntar la actividad una vez la realizan resultando una herramienta muy útil para el control y la calificación de las tareas.

La propuesta de mejora sería la siguiente:

- Incrementar el uso de las herramientas TIC introduciendo actividades en diferentes plataformas como kahoot!, educaplay, wordwall, genially, pixton etc. de manera que se introduzcan juegos gamificados y el aprendizaje sea más motivador aumentando el compromiso y la implicación del alumnado. Esto supondría cambiar el aula algunos días puntuales para poder tener acceso a ordenadores.

3.4. Metodologías activas

Basándome en la observación en el aula, la metodología utilizada responde a un enfoque tradicional donde se imparte una clase magistral guiada por la persona conocedora de la información que transmite su conocimiento al alumnado. Por tanto, se expone teóricamente el temario y se visualiza por medio de diapositivas el contenido correspondiente al libro de texto para que el alumnado pueda subrayar aquello que se indica más importante como contenido a examen. Los ejercicios generalmente se realizan de manera individual, en clase se corrige dando respuestas exactas referenciando al contenido anteriormente trabajado en el aula.

Respecto a los principios metodológicos observamos la importancia de la transmisión de conocimiento, el docente proporciona las herramientas para que el alumnado memorice y entienda la materia. Las clases siguen un orden claro, se mantiene una estructura en donde primero se lee y explica la unidad didáctica y posteriormente se realizan los ejercicios. Finalmente, se mide de una manera objetiva y puntuable el nivel de todo lo aprendido.

A continuación se detallan las propuestas de mejora referentes a las metodologías activas:

- Realizar actividades que fomenten la motivación.

Como profesorado nuestra responsabilidad no reside únicamente en explicar teóricamente los contenidos de nuestro módulo. El proceso de aprendizaje está ampliamente relacionado con la motivación y nuestra tarea es saber encontrar el enganche a la hora de impartir un contenido que les genere curiosidad. Por tanto, nuestra actitud y el clima que generemos en el aula será crucial en el nivel de motivación.

En este periodo de la adolescencia, gran parte del alumnado acude sin objetivos ni metas, nuestro papel es crucial como referentes y guías para generar un contexto donde se sientan valorados y mantengan una actitud positiva en su proceso de aprendizaje. Para conseguir este propósito, deberemos de escuchar y adaptarnos a la clase, relacionar sus inquietudes con nuestro módulo y atender también a la parte emocional ya que en un ambiente emocional positivo el aprendizaje se adquiere de una manera mucho más potente y se recuerda. “El maestro emocional deja una huella imborrable en la vida del alumno.” Goleman (1995). Este libro también nos cita la importancia que juegan las emociones y la motivación en el aprendizaje ya que las emociones afectan en la atención, la memoria y la capacidad de resolver problemas.

Podemos utilizar en nuestras clases actividades de reflexión, de debate o de participación creando un clima positivo y seguro. Aumentar su implicación en el aula de manera que se sientan escuchados y tengan un feedback de aquello que realizan. Las metodologías activas son muy positivas en este proceso, por ejemplo la gamificación, debates, el aprendizaje cooperativo o el método del caso.

- Incrementar metodologías activas.

Podemos obtener múltiples beneficios en el aula si combinamos diferentes tipos de metodologías activas. Por tanto, hay un enriquecimiento del aprendizaje y del proceso al introducir los siguientes tipos de metodologías:

- Aprendizaje cooperativo donde se generen grupos de trabajo.
- Aprendizaje basado en proyectos donde el alumnado trabaje por retos.
- Gamificación utilizando una narrativa y trabajando en unas dinámicas concretas.
- Aprendizaje experiencial permitiendo aprender activamente desde la observación y la experiencia.
- Aula invertida donde es el alumnado quien imparte el temario.
- Realización de dinámicas o ejercicios que pongan en práctica la actividad de reflexión personal y de pensamiento crítico.

El uso de metodologías activas y participativas en el aula requiere de una programación previa y de un trabajo de organización para poder trabajar la adquisición de conocimientos y de las unidades didácticas de una manera dinámica fomentando un aprendizaje significativo.

Cito finalmente una frase para reflexionar “Al igual que fueron desapareciendo los portadores de agua cuando la canalización la llevó directamente a las casas, los profesores portadores de conocimientos deben irse transformando en asesores que guíen a sus alumnos en sus aprendizajes.” Orts J. (2011) introduciéndonos en la importancia de este cambio de perspectiva y de metodología de trabajo.

3.5. Propuesta de innovación educativa

3.5.1. Introducción

Se plantea una propuesta de innovación educativa en donde se trabaje la unidad didáctica relativa al derecho laboral. Se utilizará una metodología activa que sitúe al alumnado en el centro de su proceso de aprendizaje, concretamente utilizaremos la gamificación como herramienta educativa de manera que apliquemos elementos propios del juego para potenciar la adquisición de conocimientos, la motivación y la participación activa.

-Jugadores: El aula se dividirá en grupos de tres personas donde a cada individuo se le asignará un rol. La cooperación entre los tres integrantes del grupo será crucial. Los tres deberán de realizar todo conjuntamente para poder ser más eficaces: El portavoz se encarga de transmitir al grupo las conclusiones. Deberá de tener todo muy claro y contar con potentes habilidades sociales y comunicativas. El investigador manipulará las pruebas aportadas con la ayuda de sus compañeros para liderar la investigación. Además, tendrá que estar muy atento en la explicación por si hay alguna duda, es el encargado de transmitir las dudas y de llegar hasta el fondo del caso. El secretario se encargará de tomar notas y no se le perderá ni una. Colabora codo con codo con el investigador de manera que apoya la investigación y lo apunta todo para no olvidarse. Sirve de guía también y organiza y estructura toda la información que se va obteniendo.

La narrativa de la gamificación será la siguiente: “Año 1943. Un fallo en el espacio-tiempo ha hecho que vuestra clase viaje a una España sumida en la dictadura. Los derechos laborales son casi inexistentes: largas jornadas, sin vacaciones, sin contrato, sin seguridad social... Vuestro reto será superar diferentes misiones para conseguir los derechos laborales que hoy disfrutamos. Pero cuidado: si fracasáis, el futuro será aún más oscuro. Solo mejorando dicha realidad vamos a poder reparar también el presente. En caso contrario, perderemos los derechos que actualmente tenemos ya ganados en nuestra sociedad actual.

El ministerio del empleo futurista les ha encomendado dicha misión con el lema -El futuro depende de vosotros y vosotras.”

3.5.2. Temporalización

Se han establecido las sesiones de gamificación en la unidad didáctica correspondiente al derecho laboral. El número de sesiones planificadas son cinco de una duración de 60 minutos. Cada reto tendrá una duración de una sesión de 60 minutos, exceptuando el último reto correspondiente a las sesiones 4 y 5 “Actuación” que tendrá una duración de dos sesiones.

3.5.3. Desarrollo de las sesiones

- **1 SESIÓN “introducción a la investigación”**

La primera sesión se destinará a presentar la actividad, fomentar curiosidad e introducir la unidad didáctica como una primera toma de contacto. Utilizaremos la herramienta web genially que servirá de apoyo para introducir el escape room. Link al genially:

<https://view.genially.com/682af51c6a4249baa40500e4/interactive-content-1-sesion-introduccion-a-la-jornada-interminable>

En el Anexo C se incluyen las capturas de pantalla correspondientes. Una vez introducida la sesión vamos a realizar un juego para conseguir que los alumnos se impliquen activamente en la búsqueda del conocimiento. Se les dará la instrucción de que elaboren de manera individual una afirmación que puede ser verdadera o falsa, es muy importante que no trasladen a sus compañeros la veracidad de su afirmación. Posteriormente de manera individual leerán su afirmación en voz alta y sus compañeros tendrán 3 minutos para buscar información en el libro de texto para responder si es verdadero o falso. Utilizaremos la página web <https://www.online-stopwatch.com/> para poner la cuenta atrás. Una vez finalizados los 3 minutos deberán de escoger una de las dos señales que se entregarán de verdadero o falso y ponerlas en alto. Al finalizar debatiremos sobre cada afirmación.

- 2 SESIÓN “La investigación”

Vamos a repartir una serie de documentos ficticios que simularán documentos oficiales de la época de la dictadura en donde podrán ver plasmadas pistas e información sobre los derechos laborales.

En grupos de tres deberán de tomar notas sobre aquellos derechos o aspectos importantes a resaltar. Es importante señalar que cada individuo del grupo deberá de cumplir con el rol establecido: secretario, investigador y portavoz y todos deben de colaborar. Una vez hayan descifrado las fichas y hayan extraído todos los datos deberán de acceder a la herramienta web educaplay y entrar al juego para unir los nombres de los documentos vistos en el aula con el correspondiente derecho que se ve afectado. Este es el enlace al juego:

https://es.educaplay.com/recursos-educativos/23884455-la_investigacion.html

Figura 7. Pantalla del juego realizado en educaplay



Nota. Elaboración propia.

Una vez finalicen el juego de unir las columnas se realizará un debate en clase sobre los derechos laborales y los cambios que han ido sucediendo a lo largo de los años. Las fichas a repartir se encuentran en el anexo C.

- **3 SESIÓN. Reto: “Presente y pasado”**

Ahora que tienen más información sobre los derechos que existían tanto en la época franquista como en la época actual entrarán de manera individual a la herramienta web genially donde realizarán un juego en el que encontrarán una serie de afirmaciones sobre los derechos laborales y deberán de clasificarlas como correspondientes al presente o al pasado. Este es el enlace al genially: <https://view.genially.com/682b04e0e95b524228eb81be/interactive-content-presente-o-pasado>

Las capturas de pantalla del genially se encuentran en el Anexo C. Finalmente deberán de en grupos de tres personas realizar una reflexión sobre aquellos aspectos que consideren grandes mejoras en derechos laborales y aquellas mejoras que proponen para el futuro. Deben de tener en cuenta los roles asignados dentro del grupo. Al finalizar la clase realizaremos una reflexión conjunta sobre las posibles propuestas de mejora para la vida laboral del futuro

- **4 y 5 SESIÓN: “Actuando”**

Este reto tendrá una duración de dos sesiones. Dividiremos la clase en grupos de 4 y a cada integrante del grupo se le asignará un rol: Trabajador/a con una situación particular, dueños de empresas, representante de un sindicato y un juez.

Cada grupo tendrá asignado un trabajador con una situación particular, las situaciones serán las siguientes: una mujer embarazada, un empleado que ha tenido un accidente de trabajo, una persona con diversidad funcional, un empleado con problemas respiratorios

causados por las funciones que realiza en su trabajo, una persona desempleada, un menor de 16 años que empieza a trabajar, una mujer electricista.

Deberán de representar en el grupo los roles en los años 40 y en la actualidad de manera que se observen las diferencias de derechos en función de la situación. Al finalizar la representación de manera individual utilizaremos la herramienta web padlet para apuntar las reflexiones sobre cada una de las situaciones particulares vistas. Se puede ver la página web en este link: <https://padlet.com/nocacli/reflexiones-rmbheqi4493abyar> De manera que los integrantes deberán de poner sus reflexiones e identificarse también para poder introducir el comentario. Antes de pasar a la representación del segundo grupo reflexionaremos en grupo.

3.5.4. Evaluación

Si se superan las diferentes pruebas el alumno conseguirá una serie de insignias. Las insignias son las siguientes:

- Primera sesión la insignia será “El/la buscador/a de la verdad”
- Segunda sesión la insignia será “El /la investigador/a profesional”
- Tercera sesión la insignia será “El/la analista del tiempo”
- Cuarta y quinta sesión la insignia será “Actor/actriz del presente y pasado”

En el anexo C se encuentran las insignias anteriormente citadas. Será muy importante la participación en los retos de las 5 sesiones dado que representará un 80% de la nota de la unidad didáctica y el restante 20% estará destinado a las soft skills. Al finalizar cada sesión se destinarán los últimos 10 minutos a establecer la nota final de la sesión asignando un número entre el 0 y el 2 máximo. Se evaluará al alumnado en cada sesión teniendo en cuenta los diferentes aspectos:

-Feedback del alumno al final de la sesión al realizar su autoevaluación y justificar su respuesta.

-Feedback del profesorado transmitido al final de la sesión. En este caso, se tendrá en cuenta la participación e implicación del alumnado valorada mediante la observación previamente realizada en la realización del reto.

-Comprobación de los errores y aciertos que ha tenido y entrega de la insignia correspondiente que deberá de guardar para justificar la adquisición de conocimientos.

Además, al finalizar la unidad didáctica después de las 5 sesiones el profesorado valorará las soft skills de manera individual donde se tendrá en cuenta aspectos como la flexibilidad, el trabajo en equipo, el liderazgo, la motivación, la creatividad y el respeto y autocontrol. Todo ello será registrado atendiendo al nivel observado en sus actitudes para poder obtener una puntuación. Por tanto, participar activamente en clase y demostrar que se han aprendido los conocimientos supondrá no tener que realizar un examen sobre dicha unidad didáctica. En caso de no superar los retos o de no asistir a las clases deberán de realizar el examen. Para poder superar los retos solamente será necesario contar con, al menos, 3 insignias de las 4.

3.6. Desarrollo de valores éticos

Se plantean las siguientes propuestas de mejora en relación al desarrollo de valores éticos:

- Instaurar normas de respeto y de convivencia

Resulta muy útil para trabajar de una manera efectiva y positiva el establecer unas normas y unos límites claros en el aula al inicio de curso. No es obligatorio citar este establecimiento de pautas e instrucciones en la programación didáctica. Sin embargo, resulta muy recomendable ya que aporta cohesión y nos ayuda a delimitar nuestras actuaciones

reforzando la autoridad del docente de una manera positiva y generando un buen clima. En esta programación se pueden incluir pautas de respeto, de resolución de conflictos, sanciones etc. generando un documento guía donde se muestre el compromiso con las estrategias que vamos a llevar a cabo dentro del aula.

Estas normas al inicio de curso resultan muy útiles ya que especificamos aquello que esperamos y reducimos malentendidos, prevenimos la aparición de conflictos de manera que quede claro que introducimos herramientas de trabajo y responsabilizamos de sus actos al alumnado otorgándole mayor autonomía.

Importante resaltar el libro de Orts J. (2011) de donde se han extraído las siguientes ideas a la hora de prevenir y abordar los posibles conflictos que puedan aparecer dentro del aula. Resulta muy positivo crear las normas de manera participativa, de forma que los alumnos sientan que también forman parte de la creación de dichas normas impuestas para el bien de todos y al sentirse implicados les sea más fácil seguirlas. También será útil escribir estas normas en positivo. Ejemplo evitar el “No hablar” y sustituir por el “Mantenernos en silencio”.

A la hora de confrontar cuando existe un conflicto podemos tener en cuenta una serie de estrategias para aumentar la eficacia de nuestra intervención. Por un lado, las advertencias o mensajes deben de ser breves, realizarse de una manera privada para no tener audiencia y poder indagar en el posible problema, hacerlo de una manera relajada, evitar la repetición, ofrecer un feedback positivo cuando se observa el cambio, actuar tempranamente sin esperar a empeorar la situación, no amenazar, ser firme y creíble cuando hablamos de las consecuencias. Por ejemplo, podemos servirnos de frases como “ayúdame a resolver esto sin sanciones” o advertencias en forma de post-its en un sistema de micro-quejas llevando el registro en un diario de incidencias.

Podemos incluso estipular las sanciones que pueden ocurrir cuando el alumno acumula una serie de micro-quejas.

Otra opción efectiva sería ofrecer la oportunidad de eliminar dicha sanción siempre que exista un compromiso verbal por parte del alumno de mejora. Si optamos por esta solución, se deberá de pedir al alumno una reflexión sobre el conflicto y una solución que haga que mejore su actitud. De esta manera logramos implicación y responsabilidad. Para evaluar el compromiso del alumno, se pautará una temporalidad de una semana para observar si se produce algún cambio en su actitud y conducta. Sería muy interesante al finalizar dicha semana hablar con el alumnado para tener un feedback y que pueda autoevaluar la efectividad de sus acciones. Si se observa un cambio efectivo, a la semana se emitirá una comunicación positiva a los padres y se eliminará la sanción. Si no se produce el cambio, el alumno deberá de asumir las consecuencias de sus actos y se le impondrá la sanción correspondiente. Por otro lado, si el problema implica a toda la clase, podemos buscar soluciones mediante un debate colectivo de manera que opinen todos, debatan o planteen soluciones. Las sanciones únicamente se utilizarán como último recurso ya que provocan un deterioro de las relaciones con el profesorado, pueden encubrir las conductas y no hacerlas desaparecer creando un efecto de habituación a las mismas.

3.7. Atención a la diversidad

Teniendo en cuenta la diversidad del aula se proponen las siguientes sugerencias:

- Incorporar un enfoque DUA (Diseño Universal para el Aprendizaje) donde se tenga en cuenta la diversidad de alumnado y propicie que todos tengan acceso a una educación inclusiva. De esta manera, se tendrá especialmente en cuenta el aportar múltiples medios de representación enriqueciendo el contenido con videos, imágenes etc. También se proporcionan múltiples formas de expresión de manera que el alumnado pueda demostrar su aprendizaje no solo a través de exámenes escritos, sino que lo haga a través de reflexiones, proyectos etc. Y, por último, múltiples formas de compromiso estableciendo la práctica educativa más estimulante y motivadora apoyándose de dinámicas, juegos etc.

Después de contrastar el enfoque DUA con la metodología observada en el aula-clase observamos que el medio de representación es el libro de texto, el medio de expresión los exámenes y trabajos del libro de texto y la forma de compromiso las clases magistrales.

- Diseñar actividades multinivel.

Dentro de las aulas nos encontramos una gran diversidad de alumnado con diferentes capacidades y motivaciones. Por tanto, cuando planificamos una actividad la respuesta va a ser diversa ya que encontramos alumnado que va a poder finalizar la actividad de una manera rápida y sencilla y otros que van a requerir un tiempo mayor para su realización. En este caso, la propuesta de cambio es ofrecer una misma actividad con diferentes grados de dificultad de manera que el alumnado que tenga menos dificultad pueda profundizar en el aprendizaje y aquel que tenga más dificultad se integre en la actividad. De esta manera, fomentamos una adaptación y flexibilidad permitiendo una evaluación más justa y centrada en el progreso individual y no en la comparación con los otros.

A la hora de diseñar las actividades también es conveniente utilizar la taxonomía de bloom para crear actividades multinivel. Según esta herramienta existen seis niveles de complejidad a la hora de diseñar la actividad. En una escala de aquello que requiere menos complejidad a más nos encontramos: Recordar, comprender, aplicar, analizar, evaluar y crear. Por tanto, el alumnado desempeñará mayores competencias al ser capaz de elaborar juicios y tener pensamiento crítico sobre un tema concreto o creando o proponiendo soluciones alternativas. Mientras que en los niveles con menos dificultad nos encontramos la memorización de datos o entender el contenido.

CAPÍTULO 4. DESARROLLO DE LA SITUACIÓN DE APRENDIZAJE

4.1. Contextualización y justificación de la unidad didáctica

El presente trabajo se ha elaborado y llevado a cabo en el centro público integrado de formación profesional Luis Suñer Sanchis, como se ha venido indicando, está centrado en la aula-clase de primer curso de grado medio de instalaciones frigoríficas y climatización en el módulo de IPE 1.

El perfil de alumnado que cursa el primer año del módulo es generalmente de sexo masculino excepto una chica. Hay matriculados 23 alumnos/as, de ellos asisten regularmente y se encuentran presente en el final del segundo trimestre 15 alumnos/as con edades comprendidas entre los 19 y los 24 años. La gran mayoría reside en el mismo municipio donde se encuentra el centro y el resto provienen de municipios colindantes, se desplazan al centro en tren, autobús o coche.

Dentro del grupo detectamos una serie de jóvenes con necesidades educativas específicas de apoyo educativo (NEAE). Concretamente, observamos un par de alumnos con Trastorno por Déficit de Atención con o sin Hiperactividad (TDAH) y uno con dificultades socioeconómicas y barrera lingüística.

La unidad didáctica que se va a impartir es la de autoconocimiento, imprescindible en esta primera toma de contacto antes de introducirse en el mercado laboral. La mayoría del alumnado no ha trabajado nunca y el periodo de prácticas en empresas supondrá su primer acercamiento al empleo.

Tabla 2. Ficha resumen de la situación de aprendizaje implementada en el aula.

Curso: 1º	Periodo de implantación: No se ha podido realizar.	Estudios: Ciclo formativo de Grado medio de instalaciones frigoríficas y climatización	Módulo: Itinerarios Personalizados para la Empleabilidad (IPE 1)	Unidad didáctica: 7 Autoconocimiento
------------------	--	---	---	---

Nota. Elaboración propia

De acuerdo a las propuestas de mejora observadas nos hemos basado en elaborar actividades que aporten flexibilidad y un aprendizaje multinivel. Las sesiones pretenden fomentar su motivación mediante metodologías activas.

4.2. Temporalización y duración

El módulo de IPE1 tiene una duración total de 96 horas repartidas a lo largo de todo el curso escolar 2024-2025. Estaba contemplado desarrollar las sesiones entre el segundo y el tercer trimestre, justo antes de empezar su periodo de formación en los centros de trabajo (FCT) en el mes de mayo. Cada sesión tenía una duración de una hora. Sin embargo, finalmente no se han podido llevar a cabo las sesiones.

4.3. Objetivos y resultados de aprendizaje

Las sesiones planificadas pretenden trabajar la adquisición de los siguientes objetivos:

- Realizar una recogida de datos del grupo-clase utilizando instrumentos de medición.
- Explorar el tipo y grado de motivación existente.
- Afianzar el compromiso con el proceso educativo.
- Generar sentido de la responsabilidad y de propia decisión.
- Potenciar el locus de control interno con la finalidad que vean que sus acciones y decisiones determinan en gran parte su realidad.
- Favorecer la cohesión grupal

- Alcanzar un mayor autoconocimiento
- Fijar objetivos a corto, medio y largo plazo estableciendo los pasos para lograrlo.
- Explorar la identidad y conocer las crisis que se dan en la adolescencia de identidad.
- Identificar sus metas y deseos.
- Profundizar en el autoconcepto
- Trabajar la identidad personal y laboral
- Desarrollar su autoconocimiento.
- Fomentar la exploración y aceptación personal y también en el ámbito profesional.
- Mejorar la confianza en uno mismo
- Promover autocuidado

Los resultados de aprendizaje correspondientes a esta unidad temática están relacionados con el RA4 del módulo "Itinerario Personal para la Empleabilidad I (IPE I) que se encuentra regulado en el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio. Al finalizar la unidad, el alumnado será capaz de:

- Reconocer y describir sus principales características personales (aptitudes, intereses, valores).
- Analizar cómo estas características personales influyen en la elección de un itinerario formativo y profesional.
- Comprender las funciones de la Seguridad Social y las prestaciones que ofrece ante distintas contingencias.
- Relacionar su perfil personal con la necesidad de protección social en el ámbito laboral.
- Mostrar una actitud crítica y constructiva hacia su desarrollo personal y profesional, considerando los aspectos legales y sociales del empleo.

4.4. Metodología

Se utiliza una metodología activa y participativa cuidando que el alumnado coopere de una manera reflexiva, propiciando el pensamiento crítico y la motivación. Se pretende que exista una implicación real del alumnado en el aula donde el conocimiento se genere mediante los debates, la búsqueda de información y el aprendizaje cooperativo de modo que puedan trabajar en pequeños grupos promoviendo la corresponsabilidad.

Las actividades propuestas tienen un gran componente de introspección y reflexión personal en donde el alumnado podrá compartir sus puntos de vista y generar diferentes perspectivas interrelacionándose con el resto de compañeros y compañeras.

Se pretende potenciar la adquisición de habilidades sociales y de empleabilidad mediante una serie de ejercicios prácticos y dinámicas buscando incentivar el aprendizaje significativo.

4.5. Evaluación inicial

La evaluación inicial es una herramienta que nos permite analizar las características concretas del grupo-clase desde un prisma más diagnóstico. Nos hemos centrado en valorar los niveles iniciales de motivación del alumnado.

Mediante la observación directa hemos detectado carencias en el grupo-clase, concretamente nos hemos centrado en la baja motivación e implicación. También se han utilizado herramientas de medición haciendo uso de cuestionarios que nos aporten información sobre el nivel de motivación existente en clase. Los cuestionarios se han elaborado inspirados en la versión traducida y validada al español (Moreno-Murcia, 2009) de la Perceived Locus of Causality Scale (Goudas, 1994), adaptada a su vez de la Self-Regulation Questionnaire (Ryan and Conell 1989). Dichos cuestionarios nos han servido para obtener información y datos relevantes

del grupo, no se trata de una prueba estandarizada validada. En total hemos obtenido respuestas a los cuestionarios de un total de 15 alumnos.

Figura 8. Preguntas del cuestionario de motivación elaborado para el diagnóstico de la evaluación inicial

TEST MOTIVACIÓN

Este cuestionario es totalmente anónimo, responde con total sinceridad, ¿Cómo de acuerdo estás con estas afirmaciones?

1. Necesito venir al instituto para encontrar un trabajo bien pagado
2. Siento placer y satisfacción cuando aprendo nuevas cosas
3. Acabar este curso me ayudará a prepararme mejor para la profesión que he elegido
4. Me gusta asistir a clase
5. No sé el motivo por el que estoy en el instituto, estoy perdiendo el tiempo.
6. Siento placer cuando me supero en los estudios
7. Asisto al instituto para demostrarme que soy capaz de terminar el Bachillerato / Ciclo
8. Necesito venir al instituto para conseguir un puesto de trabajo más prestigioso
9. Siento placer cuando descubro cosas nuevas que nunca había visto antes
10. Acabar este curso me permitirá acceder al mercado laboral en el campo que más me gusta
11. Para mí, el instituto es divertido
12. Antes tenía buenas razones para ir al instituto, pero ahora me pregunto si vale la pena continuar

13. Siento placer cuando consigo uno de mis objetivos personales
14. Asisto al instituto porque cuando hago bien las tareas en clase me siento importante
15. Necesito venir al instituto porque quiero “vivir bien” una vez que termine mis estudios
16. Siento placer al ampliar mis conocimientos sobre los temas que me interesan
17. Acabar este curso me ayudará a tomar una mejor decisión en lo que respecta a mi orientación profesional
18. Siento placer cuando participo en debates con profesores interesantes
19. No sé por qué voy al instituto y, sinceramente, no me importa
20. Siento placer y satisfacción cuando voy superando actividades académicas difíciles
21. Asisto al instituto para demostrarme que soy una persona inteligente
22. Necesito venir al instituto para poder conseguir, posteriormente, un mejor salario
23. Estudiar me permite seguir aprendiendo muchas cosas que me interesan
24. Acabar este curso mejorará mi competencia laboral
25. Me estimula leer sobre temas que me interesan
26. No sé el motivo por el que estoy en el instituto, no entiendo que hago en el instituto
27. Las clases me producen satisfacción personal cuando trato de conseguir lo máximo en mis estudios
28. Asisto al instituto porque quiero demostrarme que puedo superar mis estudios

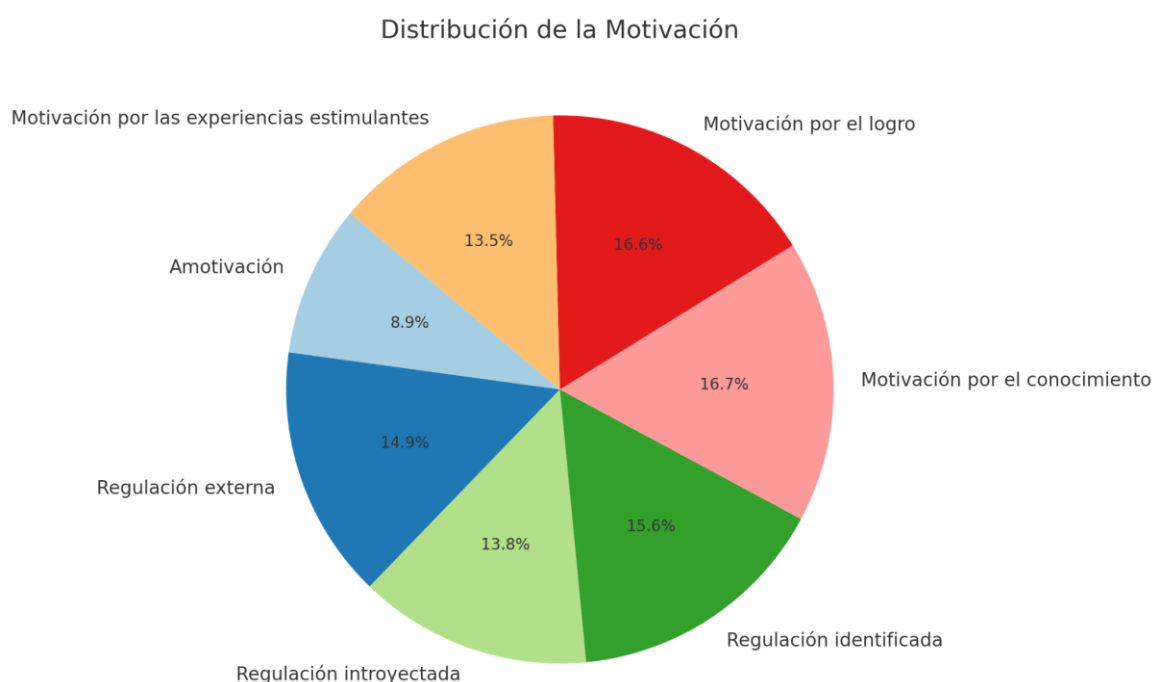
Las afirmaciones están divididas por tipo de motivación para poder analizar de manera más concreta la motivación intrínseca y extrínseca obteniendo una cifra que nos permita contrastar resultados. Por un lado, se ha valorado la amotivación entendida por la indiferencia o la apatía. En lo referente a la motivación extrínseca hemos valorado los siguientes tipos:

- La regulación externa depende de un estímulo exterior de la persona, en este caso el alumno realiza el curso para obtener la recompensa del título o evitar un castigo como el que podría ser el enfado o decepción de su familia.
- La regulación introyectada se produce con el objetivo de conseguir una recompensa interna como puede ser evitar sentirse culpable o ansioso. Existe cierta internalización pero el alumnado se está formando para dar respuesta a una demanda externa.
- La regulación identificada ocurre cuando se realiza la actividad pero el motivo sigue siendo un motivo externo que tiene que ver con la búsqueda del reconocimiento o con obtener algo que nos interesa como por ejemplo información. En este caso, el alumno aparentemente quiere estudiar voluntariamente pero no lo realiza por el mero placer que le provoca el aprendizaje. Es la más cercana a la motivación intrínseca.

En lo referente a la motivación intrínseca la hemos dividido en los siguientes apartados:

- Motivación por el logro, en este caso el alumno desea de manera interna realizar el ciclo formativo y obtiene un placer principalmente centrado en el hecho de conseguir el título académico.
- Motivación por las experiencias estimulantes, en este caso el alumno también desea intrínsecamente realizar el ciclo formativo pero aquello que más le motiva es la vivencia de experiencias interesantes formativas que suponen una estimulación.
- Motivación por el conocimiento, se trata de una motivación intrínseca en donde el alumno da más valor a la importancia de aprender conocimientos y de conocer más sobre las materias y los ámbitos que está aprendiendo.

Tabla 3 Gráfica sobre los tipos de motivación presentes en el aula



Nota: Elaboración propia. Datos extraídos de los cuestionarios realizados en el grupo-clase y distribuidos de una manera más visual en un gráfico.

Podemos observar en el gráfico como la motivación por el conocimiento es la que prevalece más en el alumnado con un 16.7%, seguida de la motivación por el logro con un 16.6% y la regulación identificada con un 15,6%. De los diferentes tipos de motivación intrínseca la correspondiente con las experiencias estimulantes es la menos presente en el alumnado con un 13.5%. Encontramos un menor porcentaje de alumnos con amotivación presente en un 8.9%. Concluimos que los tres tipos de regulación extrínseca (regulación externa, introyectada e identificada) tienen porcentajes bastante similares a la motivación intrínseca.

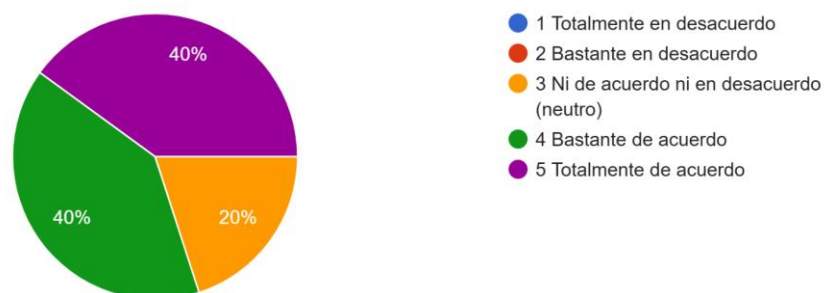
Tenemos que tener en cuenta que un mismo alumno puede tener diferentes tipos de motivación y puede estar realizando el curso por diferentes motivos. Los porcentajes de las gráficas nos ofrecen datos para valorar la importancia general que el grupo otorga a cada ítem.

Las siguientes gráficas remarcan algunas respuestas del alumnado que nos ofrecen información más concreta.

Tabla 4. Resultados a la pregunta 2 del cuestionario de motivación realizado al grupo-clase

2. Siento placer y satisfacción cuando aprendo nuevas cosas

15 respuestas

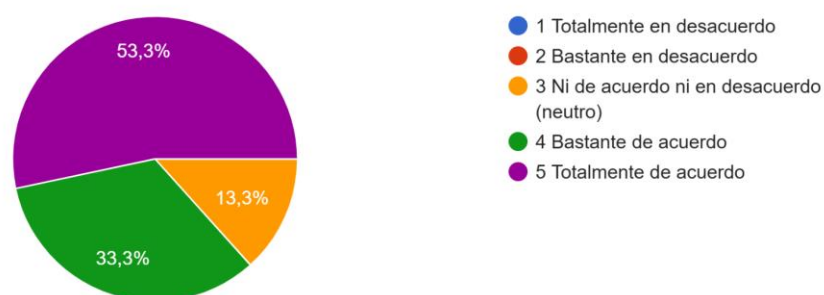


Nota. Observamos que el alumnado afirma disfrutar de la satisfacción por aprender en un 80% y solo un 20% se mantiene neutro.

Tabla 5. Resultados a la pregunta 13 del cuestionario de motivación realizado al grupo-clase

13. Siento placer cuando consigo uno de mis objetivos personales

15 respuestas

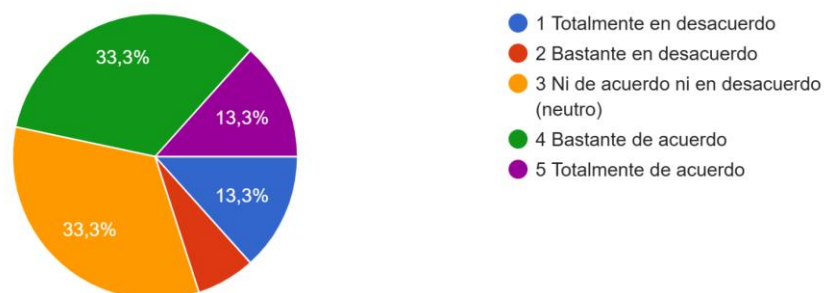


Nota. Observamos la gratificación y placer que afirman sentir los alumnos a la hora de obtener sus objetivos marcados. Solo un 13.30% se mantiene neutro.

Tabla 6. Resultados a la pregunta 25 del cuestionario de motivación realizado al grupo-clase

25. Me estimula leer sobre temas que me interesan

15 respuestas



Nota. Solo un 13.3% afirma que la lectura sobre los temas interesados le estimula y exactamente el mismo porcentaje no está de acuerdo con dicha afirmación. La mayoría se mantiene neutro en dicha afirmación.

4.6. Secuenciación de sesiones

- **Sesión 1: Introducción y recogida de datos**

La clase se realizará en un aula de informática del instituto Luis Suñer Sanchis de Alzira, Valencia. Se trata de un aula diferente a su aula ordinaria. Se requerirán ordenadores con acceso a internet para realizar el cuestionario online.

Iniciamos sesión introduciendo brevemente la nueva unidad didáctica correspondiente a la 7 “El autoconocimiento profesional y personal ” extraída del libro de texto de la editorial Mc Graw Hill.

Figura 9. Fotocopia del libro Itinerario personal para la empleabilidad de la editorial Mc Graw Hill



Nota. Material utilizado para el apoyo y realización de la unidad didáctica.

En esta primera sesión se fomentará la creación de un contexto que potencie las ganas de colaborar y de participar entre el alumnado. Se explicará que las siguientes sesiones serán impartidas por la alumna de prácticas. Se potenciará su motivación para que vean y aprovechen la oportunidad de conocer más sobre sí mismos. Se trata de construir un entorno favorecedor donde puedan replantearse conceptos relacionados con sus cambios vitales, con sus objetivos o su persona a nivel más introspectivo.

Figura 10. Fotocopia del temario correspondiente a la unidad didáctica 7

7.	EL AUTOCONOCIMIENTO PROFESIONAL Y PERSONAL	112
1.	El objetivo profesional	113
2.	El autoanálisis personal y profesional	116
3.	El fortalecimiento de la autoestima.	121
	RETO PROFESIONAL	122
	TEST DE REPASO.	123
	COMPRUEBA TU APRENDIZAJE	124
	DE CAMINO AL MUNDO LABORAL	125

Nota. Extraído del libro de Itinerario personal para la empleabilidad de la editorial Mc Graw Hill.

Aprovecharemos esta primera sesión para recoger datos utilizando instrumentos que nos permitan generar estadísticas y gráficas sobre las características del aula. Estos datos y estadísticas nos servirán de evaluación inicial para observar las características que presenta el grupo-clase. Los cuestionarios evaluarán el tipo de motivación (cuestionario a rellenar apoyándonos en un ordenador) y el autoconcepto (cuestionario a rellenar en papel).

- **Sesión 2: Motivación (parte 1ª)**

Iniciaremos la sesión hablando de la dinámica que se establece en el aula y con el establecimiento de normas que potencien el respeto y la participación. Se establecerán una serie de normas previas consistentes en: Escucha y respeto de turno, no interrumpir, pedir turno de palabra, no juzgar ni burlarse de los compañeros.

Se les explicará la manera en la que va estar evaluada la unidad didáctica y la rúbrica para que tengan claras las normas y el procedimiento que vamos a llevar a cabo a lo largo de las siguientes sesiones. La rúbrica y su explicación correspondiente está ubicada en el subapartado de evaluación.

Iniciaremos la sesión con una reflexión grupal “Nos preguntaban de pequeños ¿qué queremos ser de mayores? Y nos hemos hecho mayores, ¿sabemos lo que vamos a ser? ¿tomamos decisiones conscientes o son los adolescentes unos inconscientes?” Contamos con un espacio de tiempo perfecto para una primera toma de contacto. Hablaremos de la etapa de la

adolescencia preguntando las dificultades o beneficios que observan en su proceso. Indagaremos sobre si se sienten entendidos, escuchados o aceptados por sus seres queridos o por el grupo de iguales.

Posteriormente se proyectará la figura de un adolescente en la pizarra y se repartirán post-it a cada alumno. Deberán de escribir con letra clara un cambio que resalta en la etapa de la adolescencia y pegarlo en el punto del cuerpo del adolescente proyectado. Para finalizar, utilizando como nexo de unión sus post-its iremos explicando los diferentes cambios principales.

Debemos de tener en cuenta que se trata de una etapa crucial ya que aumentan el nivel de autonomía, se construyen nuevas relaciones, las relaciones entre iguales adquieren mayor importancia, inician su vida laboral o la consecución a sus estudios con lo que deben de elegir esa nueva identidad laboral etc.

Esta presentación de la unidad didáctica de autoconocimiento nos servirá para detenernos a pensar en aquello que impulsa nuestras acciones y decisiones. Un mayor conocimiento sobre los cambios en el desarrollo y una reflexión personal trabajada sobre esta etapa favorecerá al autoconocimiento, la autoexploración y la autoestima.

● Sesión 2: Motivación (parte 2ª)
--

Realizaremos una actividad referente a la motivación, para ellos nos apoyaremos en unas cartas para trabajar la motivación. Estas cartas están extraídas del programa Management 3.0. y se encuentran dentro del “Moving motivator” y se trata de 10 cartas clasificadas por diferentes tipos de motivadores. Para más información, encontramos en su web más recursos:

<https://management30.com/practice/moving-motivators/>

Figura 11. Fotografía de las cartas motivacionales pertenecientes al proyecto Management 3.0 .



Nota: Se puede leer en cada carta una breve explicación. HONRA: me siento orgulloso de que mis valores personales se reflejen en cómo trabajo. CURIOSIDAD: Tengo muchas cosas para investigar y sobre las cuales pensar. LIBERTAD: Soy independiente de otros con mi propio trabajo y responsabilidades. ORDEN: Hay suficientes reglas y políticas para un entorno estable. ACEPTACIÓN: Las personas a mi alrededor aprueban lo que hay y quién soy.

Figura 12. Fotografía de las cartas motivacionales pertenecientes al proyecto Management 3.0 .



Nota. Se puede leer en cada carta una breve explicación. **ESTATUS:** Mi posición es buena y reconocida por la gente que trabaja conmigo. **META:** Mi propósito en la vida se refleja en el trabajo que hago. **PODER:** Hay suficiente espacio para que yo influya lo que ocurre a mi alrededor. **RELACIONES:** Tengo buenas relaciones sociales con la gente de mi trabajo. **MAESTRÍA:** Mi trabajo desafía mis competencias pero aún está dentro de mis capacidades.

Una vez repartidas las cartas de manera individual a cada alumno/a deberán de ordenar las cartas de motivación en función de sus prioridades de manera que a cada carta le otorguen la máxima importancia y la sitúen lo más a la izquierda posible y así consecutivamente hasta llegar a la última carta.

La pregunta que deberán de responder es la siguiente: "¿Qué es lo que más importancia le otorgamos en el ámbito laboral?" Una vez tengan la clasificación de las cartas debatiremos para poner en común las conclusiones que hemos sacado.

Es importante señalar que no hay respuestas correctas o incorrectas, que toda clasificación siempre que sea sincera nos permitirá comprender mejor aquello que queremos ya que no a todos nos mueve lo mismo.

Esta actividad será multinivel ya que los que finalicen lo ordenarán pensando en que tienen que cambiar de país ya que han encontrado un mejor empleo. Quien la finalice antes, seguirá trabajando en diferentes reflexiones como por ejemplo si su situación personal cambia ya que realiza una mudanza a otro municipio o la oferta de empleo ofertada se encuentra en otro país, ¿También lo harían sus cartas?

Una vez el grupo-clase finalice la actividad, explicaremos la diferencia entre motivación extrínseca e intrínseca de manera que puedan ellos autoanalizarse para saber el tipo de motivación que les acompaña en el aula y con la decisión de seguir con sus estudios. Se pretende que vean que la motivación y los motivos que sustentan nuestra motivación no es algo rígido, somos individuos flexibles que dependiendo de cada momento vital o situación nuestras motivaciones cambian pero tenemos que tener en cuenta la situación y prestar atención para saber los verdaderos motivos de nuestras acciones y atender a aquello que realmente nos interesa.

En los últimos 15 minutos se realizará un cuestionario tipo test con preguntas sobre el temario previamente visto y una autoevaluación individual donde evaluarán el nivel de reflexión general que han logrado.

Cuestionario Evaluativo de las sesiones de motivación
1. ¿Cuál de las siguientes es una característica de la motivación intrínseca? a) Proviene de recompensas externas. b) Se da cuando realizamos una actividad por placer o satisfacción personal.

c) Se basa en la competencia con otras personas.

d) Es generada por factores económicos.

2. ¿Cuál de las siguientes opciones es un ejemplo de motivación extrínseca?

a) Leer un libro porque te gusta aprender.

b) Trabajar porque deseas recibir un bono al final del mes.

c) Practicar deporte por la satisfacción de superarte.

d) Hacer voluntariado por el deseo de ayudar a los demás.

3. ¿Qué tipo de cambios emocionales suelen experimentarse en la adolescencia?

a) Estabilidad emocional constante.

b) Mayor capacidad para entender las emociones de los demás.

c) Cambios frecuentes de humor y mayor sensibilidad emocional.

d) Ausencia de emociones intensas.

4. ¿Qué aspecto del desarrollo cognitivo cambia durante la adolescencia?

a) Los adolescentes tienen mayor dificultad para resolver problemas abstractos y complejos.

b) Comienzan a desarrollar habilidades para el pensamiento crítico, la reflexión y la resolución de problemas complejos.

c) La memoria y atención disminuyen durante esta etapa.

d) Los adolescentes piensan de forma más concreta y menos flexible.

- ❖ Del 1 al 10, ¿Cómo evaluarías la reflexión personal alcanzada en las sesiones de “Motivación”?
- ❖ ¿Te ha servido de reflexión el juego de las cartas de motivación?
- ❖ ¿Qué tipo de motivación crees que predomina más sobre ti?

● Sesión 3: Objetivos

Inicialmente se realizará una explicación apoyados por diapositivas sobre el contenido correspondiente a los objetivos del tema laboral. Se debatirá brevemente sobre la manera que tenemos de interactuar a lo largo del día: “¿Vamos en piloto automático o, por el contrario, observando y analizando? Es decir, ¿Improvizamos a la hora de tomar decisiones o nos fundamentamos en prioridades y objetivos ya marcados?” Con esta reflexión podemos introducir el tema de la impulsividad y de las consecuencias que pueden llevar ese tipo de decisiones tomadas sin conciencia.

Se repartirán individualmente una ficha para trabajar la asignación de objetivos a corto, medio y largo plazo.

Figura 13. Ficha para trabajar individualmente los objetivos personales a corto, medio y largo plazo.

			
PLAZO	OBJETIVOS	PASOS PARA LOGRARLO	DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO LOGRADO
CORTO PLAZO			
MEDIO PLAZO			
LARGO PLAZO			
POSIBLES OBSTÁCULOS			

Nota: Fuente de elaboración propia

Una vez tengan elaborada la ficha de manera individual el grupo-clase se dividirá en grupos de 3 personas. La metodología a utilizar será activa y participativa y basada en el aprendizaje cooperativo. Por tanto, es importante que los grupos no sean muy grandes para facilitar la implicación de todos los integrantes. Los grupos serán elegidos de forma aleatoria. Para generar una lista aleatoria vamos a utilizar la siguiente herramienta <https://www.randomlists.com/list-randomizer> que nos generará grupos aleatorios basándonos en el número de alumnos que ese día asista a la sesión. Una vez elaborado el grupo deberán de debatir y analizar los objetivos que cada uno de ellos han especificado de manera que puedan antes de finalizar la clase realizar una exposición donde argumenten los puntos que tienen en

común o aquellos en los que ha existido mayor discrepancia. Finalmente, se expondrán las conclusiones al resto de sus compañeros explicando aquellos aspectos en los que coinciden.

Esta actividad les permitirá ver diferentes puntos de vista, observar diferentes maneras de alcanzar objetivos, sentirse identificados con sus compañeros y mejorar sus habilidades comunicativas reforzando el autoconocimiento propio y su identidad.

Dejaremos los últimos 15 minutos a realizar un cuestionario tipo test con preguntas sobre el temario previamente visto y una autoevaluación individual donde evaluarán el nivel de reflexión general que han logrado.

Cuestionario Evaluativo de las sesiones de objetivos
1. ¿Qué significa un objetivo "SMART"? a) Un objetivo que no se puede medir. b) Un objetivo que es específico, medible, alcanzable, relevante y con un tiempo definido. c) Un objetivo que solo se enfoca en el resultado final. d) Un objetivo que no tiene ningún límite de tiempo 2. ¿Cuál es el primer paso para establecer un objetivo eficaz? a) Definir un plazo de tiempo muy largo. b) Determinar qué recursos se necesitarán. c) Asegurarse de que el objetivo sea específico y claro. d) Enfocarse solo en la recompensa final.

3. ¿Qué factor es crucial para mantener la motivación al trabajar hacia un objetivo?

- a) Cambiar el objetivo cada semana para evitar el aburrimiento.
- b) Establecer objetivos que sean demasiado fáciles de alcanzar.
- c) Dividir el objetivo en metas más pequeñas y celebrar los logros intermedios.
- d) No compartir el progreso con nadie para evitar presiones externas.

4. ¿Qué debe hacer una persona cuando se encuentra con obstáculos en el camino hacia sus objetivos?

- a) Abandonar el objetivo y buscar algo más fácil.
 - b) Ignorar el obstáculo y seguir sin cambios en su enfoque.
 - c) Ajustar su enfoque, buscar soluciones y seguir trabajando hacia el objetivo.
 - d) No hacer nada hasta que el obstáculo desaparezca por sí solo
-
- ❖ Del 1 al 10, ¿Cómo evaluarías la reflexión personal alcanzada en las sesiones de “Objetivos”?

 - ❖ ¿Te has sentido identificado con tus compañeros/as?

 - ❖ ¿Crees que te ha servido esta sesión para delimitar tus objetivos y poder cumplirlos con éxito?

- **Sesión 4: DAFO**

Realizaremos una introducción al concepto de la identidad incidiendo en la importancia en el desarrollo adolescente. Posteriormente, se identificarán los cuatro estados de identidad según la teoría de Erikson que se definen en moratoria, logro de identidad, exclusión de identidad y difusión de identidad. De esta manera, podrán analizar de una manera más amplia las posibilidades que pueden experimentar en la adolescencia referente a la identidad. También profundizaremos en la identidad laboral ya que según la actividad laboral que realizamos y de ese desempeño adquirimos una serie de valores, actitudes y conciencia determinada del rol.

Introduciremos preguntas reflexivas para que cada individuo se plantee internamente su respuesta o pueda comentar en grupo si le apetece: ¿Habéis reflexionado sobre los motivos que os ha hecho tomar esta decisión de estudiar este grado formativo? ¿En qué etapa os encontráis de identidad?

Finalmente se explicará la actividad a realizar, deberán de crear un DAFO de manera individual. Se especificará la importancia del DAFO y su utilidad. Para ello se repartirá de manera individual una pizarra creada previamente de manera que sea un material más visual y atractivo para ellos.

Una vez creado el DAFO, deberán de enumerar numéricamente por nivel de importancia las palabras contenidas en cada apartado. Es decir, en la parte de debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades. Finalmente, inspirados en las palabras numeradas deberán seleccionar un emoji que represente dicho significado. Este emoji lo dibujarán en cada apartado. Al finalizar la clase los alumnos expondrán brevemente el emoji seleccionado a la clase. Se trata de traer un lenguaje más atractivo y habitual a ellos al aula que pueda resultar motivante. Al final de la sesión explicarán a sus compañeros el dibujo.

Dejaremos los últimos 15 minutos a realizar un cuestionario tipo test con preguntas sobre el temario previamente visto y una autoevaluación individual donde evaluarán el nivel de reflexión general que han logrado.

Cuestionario Evaluativo de las sesiones de DAFO
1. ¿Qué significa DAFO? a) Determinación, Actitudes, Fortaleza y Oportunidades. b) Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades. c) Disciplina, Actitud, Formación y Oportunidades. d) Desarrollo, Análisis, Factores y Oportunidades. 2. ¿Qué es la "crisis de identidad"? A) La etapa en la que una persona se siente completamente segura de sí misma B) El proceso de descubrir y formar una identidad personal C) La confusión o duda sobre la propia identidad, especialmente en la adolescencia D) El rechazo de las influencias sociales 3. ¿En qué momento puede cambiar la identidad de una persona? A) En cualquier momento, dependiendo de las experiencias y decisiones que tome B) Solo en la infancia

C) Solo cuando se produce un cambio físico significativo

D) Nunca, la identidad es algo fijo desde el nacimiento

4. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones sobre la identidad en la adolescencia es correcta?

A) En la adolescencia, la identidad ya está completamente formada

B) La adolescencia es una etapa clave en la búsqueda y construcción de la identidad

C) Los adolescentes no están interesados en explorar su identidad

D) La identidad de un adolescente se forma únicamente a partir de la genética

- ❖ Del 1 al 10, ¿Cómo evaluarías la reflexión personal alcanzada en esta sesión?
- ❖ Indica algunas reflexiones sobre tu proceso de identidad.
- ❖ Después de realizar tu propio DAFO, analiza y cita aquellos aspectos más destacables sobre el mismo.

● **Sesión 5: Autoestima**

Empezaremos la sesión con una exposición apoyados por diapositivas sobre la definición de la autoestima y la diferencia entre el autoconcepto. Introduciremos la parte teórica. Crearemos un pequeño debate con la pregunta “¿Qué tiene que ver la autoestima a la hora de buscar empleo?”

Repartiremos una serie de palabras ya impresas con un dibujo con cualidades y atributos personales positivos. Cada individuo deberá de elegir aquellas palabras que le representen y una

vez seleccionadas hablaremos brevemente sobre aquellas cualidades que fortalecen nuestra autoestima y de las que estamos orgullosos.

Se les explicará la dinámica que vamos a realizar que tiene por nombre “ Mercado central de la personalidad”. En este mercado no se compran productos, se compran y venden aspectos relacionados con la personalidad. De esta manera, las personas que se encuentren en el aula seleccionarán los productos, es decir, los aspectos personales que más predominan en su persona ya que al ya poseerlos pueden ahora venderlos y ayudar al compañero a adquirir dicha característica. Por tanto, se generará al inicio de la dinámica un espacio para que miren las palabras y las escojan. Se han seleccionado 42 palabras y habrán dos copias con un total de 84 palabras. Se les dará la instrucción de selección un máximo de 4 palabras, priorizando las que predominen en su personalidad. Se generará una interacción en la clase durante 15 minutos aproximadamente de manera que al finalizar todos tengan un escaparate nuevo en el mercado central de la personalidad.

Una vez tengan las palabras deberán de volver a su pupitre y ponerlas en la mesa a la vista en el mercado central de la personalidad que hemos creado. Ahora se trata de que vayan viendo las palabras que tienen sus compañeros en sus pupitres y reflexionen sobre aquellos aspectos personales que quieren mejorar o adquirir para poder comprarlos a los compañeros. La compra puede ser un intercambio o puede ser una donación, ellos mismos con su capacidad comunicadora deberán de efectuar el negocio. De esta manera, ofrecer las cualidades que ellos tienen a los otros compañeros será un acto positivo y enriquecedor donde todos ganan. Posteriormente sus compañeros les podrán orientar o dar consejos sobre la manera en la que pueden intentar mejorar esa habilidad o ofrecer apoyo.

Las palabras que se van a repartir en el grupo-clase comprenderán características personales, habilidades y capacidades, apariencia física y valores y creencias. Para que el contenido sea más atractivo se asignará un pequeño dibujo con el emoticono asignado a cada

palabra y su significado. Finalmente, expondrán de manera individual su escaparate explicando los intercambios realizados o aquello importante a resaltar.

Figura 14. Ficha 42 Palabras correspondientes a la dinámica de autoestima

Tímido/a 🙄	Hábil 🧠💡	Persistente 🏃	Fuerte 💪
Optimista 🌞	Capaz 💯	Generoso/a 📁	Elegante 👗
Apasionado/a 🔥	Competente 🎓	Organizado/a 📅	Rápido/a 🏃
Compasivo/a ❤️	Innovador/a 💡	Soñador/a 🗨️	Honesto/a 😬
Empático/a 🤝	Habilidoso/a 🧠🔧	Líder 👑	Respetuoso/a 🙏
Reflexivo/a 🤔	Exitoso/a 🏆	Inteligente 🧠	Leal 🌻
Seguro/a 💪	Motivado/a 🚀	Amable 😊	Justo/a ⚖️
Valiente 🦁	Autónomo/a 🧑	Divertido/a 😄	Comprometido/a 💍
Sociable 🗣️	Atractivo/a 😎	Creativo/a 🧠💡	Confiable 🛡️
Solidario/a 🤝	Paciente ⌚	Responsable ✅	Sincero/a 💬

Nota. Elaboración propia

Dejaremos los últimos 15 minutos a realizar un cuestionario tipo test con preguntas sobre el temario previamente visto y una autoevaluación individual donde evaluarán el nivel de reflexión general que han logrado.

Cuestionario Evaluativo de las sesiones de Autoestima
1. ¿Qué es la autoestima?

- A) La forma en que otras personas nos valoran.
- B) La valoración que tenemos de nosotros mismos.
- C) La manera en que enfrentamos los problemas.
- D) La capacidad para relacionarnos con los demás.

2. ¿Cuál es una característica de una persona con autoestima alta?

- A) Siempre busca la aprobación de los demás.
- B) Se siente cómodo con sus fortalezas y acepta sus debilidades.
- C) No comete errores y siempre tiene éxito.
- D) Depende de los elogios para sentirse bien.

3. ¿Qué es el autoconcepto?

- A) La forma en que los demás nos perciben.
- B) La percepción y creencias que tenemos sobre nosotros mismos.
- C) La forma en que enfrentamos los desafíos.
- D) La capacidad para establecer relaciones con otras personas.

4. ¿Qué tipo de diálogo interno refuerza un autoconcepto saludable?

- A) "Soy un fracaso y nunca voy a lograr nada."
- B) "Sé que puedo mejorar, y voy a intentarlo."
- C) "Necesito que los demás me digan que soy bueno."
- D) "Si me equivoco, significa que no sirvo para esto."

❖ Del 1 al 10, ¿Cómo evaluarías la reflexión personal alcanzada en esta sesión?

- ❖ Después de reflexionar sobre el tema, ¿crees que tu diálogo interno está presente en tu día a día?
- ❖ ¿Cómo podrías mejorar tu autoestima?

4.7. Atención a la diversidad

Después de un periodo de observación que nos ha permitido conocer al grupo-clase y de una coordinación con el equipo de orientación para obtener más información sobre el alumnado, se ha cuidado de elaborar actividades con una metodología y unas estrategias adaptadas para favorecer la diversidad y disminuir las barreras que se pueden encontrar en el aula. Se trabajará teniendo en cuenta a todo el alumnado, no se impartirá la misma formación a todos por igual, pues partimos de la base de que cada alumno requiere de un proceso de aprendizaje individualizado y debemos de tener en cuenta sus particularidades, limitaciones y fortalezas.

La metodología que se sigue es activa, participativa y cooperativa para fomentar el apoyo entre iguales. También se ha cuidado en la primera sesión el hablar sobre las normas en la clase de respeto y de escucha activa de manera que se cree un clima de respeto y colaboración.

Las sesiones programadas se componen de actividades multinivel para adaptarse a las capacidades de cada alumno. Por tanto, habrá alumnado que realizará la actividad de manera más sencilla y también alumnado que pueda profundizar en el conocimiento y disponga de actividades complementarias que aporten mayor dificultad.

Además, para favorecer la inclusión en el aula y adaptarnos a los ritmos y capacidades del alumnado utilizaremos el modelo DUA (Diseño Universal de Aprendizaje) de manera que se favorezca la eliminación de barreras. Por tanto, desde este enfoque educativo se proporcionarán:

- Múltiples formas de representación con textos, imágenes apoyadas en imágenes, videos o explicaciones apoyados por elementos visuales.
- Múltiples formas de acción y expresión donde los alumnos demuestren sus conocimientos a través de reflexiones escritas, debates, test estandarizados o exposiciones orales.
- Múltiples formas de implicación para promover la motivación proponiendo retos adaptados, eligiendo temas que resulten atractivos con unos formatos adecuados.

4.8. Evaluación final

La evaluación final tiene como finalidad evaluar las competencias adquiridas a lo largo de las sesiones y su nivel de adquisición. De esta manera, podemos medir si los objetivos marcados en cada sesión se han alcanzado. Esta evaluación se lleva a cabo al final del desarrollo de la situación de aprendizaje. Este indicador nos permitirá conocer su nivel de aprendizaje.

Los alumnos serán conocedores de los criterios que delimitan su nota final y se les alentará a trabajar en equipo y cooperar para beneficiar al propio grupo y a ellos en individual. Al finalizar cada sesión se llevará a cabo una serie de cuestionarios de manera individual con preguntas tipo test, un par de preguntas abiertas sobre reflexión y una pregunta de autoevaluación. Los cuestionarios evaluativos los podemos encontrar en el subapartado de la secuenciación de sesiones, delimitados en cada sesión formativa de manera específica. Por tanto, nos serviremos de la observación en clase y de los resultados del cuestionario a la hora de evaluar individualmente al alumnado.

Los cuestionarios se evaluarán de la siguiente manera:

- Las 4 preguntas tipo test serán cerradas y cada pregunta cuenta un punto si es correcta sumando un total de 4 puntos, fallar una pregunta descontará 0.50 y no responder no tiene penalización.
- Las 2 preguntas de tipo reflexión donde se valorará la capacidad reflexiva, crítica y la claridad en la respuesta. Cada pregunta supondrá un total de 2 puntos sumando un total de 4 puntos. Si la

respuesta está bien compuesta, reflexionada y argumentada se obtendrá 2 puntos, si se trata de una respuesta más superficial y poco reflexionada se obtendrá 1 punto.

-La pregunta de autoevaluación tendrá un valor total de 2 puntos. El objetivo es fomentar la metacognición. Si la respuesta es sincera, bien argumentada y reflexiva el alumno obtendrá la máxima puntuación, en caso contrario si la respuesta es poco elaborada y poco reflexionada obtendrá un 1 punto.

De manera que el sumatorio de todas las preguntas sea un 10.

Tabla 7. Rúbrica para evaluar las competencias adquiridas a lo largo de las sesiones de aprendizaje.

Criterio	Excelente (9-10)	Notable (7-8)	Adecuado(5-6)	Insuficiente (4-2)	Muy insuficiente (1-2)
Adquisición de conocimientos	Comprensión del contenido, capacidad de profundizar e incluso realizar ejemplos	Comprensión adecuada pero podría profundizar más	Comprensión justa, sin ejemplos ni profundizar	Sus conocimientos no se adaptan al tema, son dispersos	No ha adquirido conocimiento alguno, ausente
Capacidad de trabajo en equipo	Coordinación y colaboración en el equipo, escucha y respeta a sus compañeros	Coordinación pero no interactúa siempre adecuadamente con el grupo	La coordinación no es buena, no interactúa adecuadamente con el grupo	No existe coordinación ni participación adecuada	Actúa sin tener consideración del grupo ni respeta las normas.
Reflexión individual	Los conocimientos adquiridos le permiten analizar con profundidad	Analiza adecuadamente pero no profundiza ligando ideas	Analiza superficialmente con un análisis limitado.	Sus ideas son vagas, confusas.	No existe ningún tipo de análisis.
Esfuerzo y participación	Esfuerzo e implicación. Actitud proactiva,	Esfuerzo e implicación. No participa tan	Participa puntualmente y no parece muy	Apenas muestra interés.	Desinterés total.

	participación constante y aporta ideas de valor.		implicado		
Creatividad y pensamiento crítico	Respuestas innovadoras y originales. Pensamiento crítico genuino	Alguna explicación creativa pero predomina lo convencional	Respuesta poco innovadora aunque existe algún pensamiento crítico puntual	Respuesta no innovadora y no se detiene a pensar.	No hay respuesta innovadora ni

Nota: Elaboración propia.

La valoración de la nota se realizará teniendo en cuenta que evaluaremos por competencias. Por tanto, cada criterio será calificado específicamente atendiendo a los siguientes elementos:

-Adquisición de conocimientos: Al finalizar la sesión realizarán un cuestionario tipo test donde se podrá ver su nivel de conocimientos adquiridos. También se tendrá en cuenta el desarrollo de la sesión y el desempeño de los conocimientos mostrados.

-Capacidad de trabajo en equipo: Se realizará una observación de los grupos para ver sus dinámicas o si cumplen con el respeto y la coordinación donde todo el grupo sea colaborador y exista una implicación por parte de todos los integrantes. Este ítem se valorará de forma grupal para todo el grupo, todos tendrán una misma nota. También se tendrá en cuenta la exposición del tema o la interacción con otros grupos.

-Reflexión individual: Se realizará la valoración de dicha competencia mediante la observación y la escucha del alumnado. Al finalizar la sesión también se realizará de manera escrita una serie de preguntas abiertas donde puedan expresar su reflexión y ellos mismos podrán valorar su nivel de reflexión por el tema. Tenemos en cuenta que dichas preguntas abiertas no solamente competen en la competencia de reflexión pues también dependerá de la competencia escrita que tenga el alumno, por tanto, no podrá delimitar la nota la respuesta a las preguntas,

deberemos de basarnos también en aquello observado en el aula y en la nota evaluativa sobre la reflexión personal que se establezca el alumno.

-Actitud y participación: La nota final de dicha competencia será delimitada por la actitud observada en el aula con el resto de compañeros y la implicación con la actividad.

-Creatividad y pensamiento crítico: Se establecerá la nota de la competencia teniendo en cuenta las respuestas proporcionadas tanto verbal como por escrito, su manera de interactuar con sus compañeros/as y la exposición del tema.

Estas competencias evaluadas en la rúbrica, fomentadas en el estudiante y potenciadas en cada sesión tienen como objetivo ir alcanzando mayores destrezas y mejorar la empleabilidad. Se pretende a lo largo del aprendizaje fomentar sus habilidades sociales, habilidades lingüísticas, su pensamiento crítico, su capacidad de trabajar en equipo y su correcto desempeño. Por tanto, se valoran en la rúbrica de manera individualizada para poder valorar la capacidad competencial que dispone el alumnado.

Para establecer la nota final del alumnado en la unidad didáctica se hará de la siguiente manera:

-Un 70% de la nota final vendrá delimitado por la observación que hemos visto del alumno en el aula, las soft skills y el trabajo realizado. Para ello, nos serviremos de la rúbrica de la tabla 7. Importante tener en cuenta que en los cuestionarios realizados al final de cada sesión, en los apartados de preguntas de reflexión y de autoevaluación podemos obtener información para ajustar la nota.

Se realizará una evaluación continua en las 5 sesiones de la unidad didáctica de Autoconcepto, de manera que en cada sesión se pondrá una nota y la media de esas cinco sesiones representará un 70% de la nota final.

-El otro 30% de la nota final vendrá representado por el resultado del cuestionario tipo test. Es decir, únicamente las 4 preguntas tipo test.

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y PROSPECCIÓN DE FUTURO

Conclusiones

La realización del TFM, el abordaje de la unidad didáctica y el tiempo de observación en el aula me han hecho tomar consciencia de la importancia de trabajar contenidos de autoconocimiento con adolescentes. He aumentado mis conocimientos en aquellos cambios que ocurren en estas etapas jóvenes y los problemas a los que se enfrentan y considero crucial el trabajo más individualizado a nivel integral.

He detectado un cambio de perspectiva por mi parte al identificar al alumnado con una baja motivación y detenerme a pensar en posibles maneras de integrar y llevar a las aulas la motivación. Me he percatado de los beneficios a nivel académicos, personales y de empleabilidad que se pueden adquirir cambiando el enfoque y generando un ambiente motivador. Por supuesto, no es una tarea sencilla y requiere de una planificación y un trabajo previo.

Aumentar mis conocimientos y reflexionar sobre el periodo de la adolescencia me ha servido para plantearme muchos comportamientos en el aula y observar a mis futuros alumnos de una manera más compleja y compasiva, de forma que pueda empatizar más con ellos.

Aportar mejoras y cambios en la programación ha sido también una tarea complicada y muy reflexiva en donde me he detenido mucho a pensar en la manera en la que organizaría mi docencia e incluso en los límites o normas que pondría en el aula. Me ha permitido reflexionar sobre mi futura intervención y la importancia de la planificación previa.

Limitaciones

Debido al poco espacio que he tenido para interactuar en el grupo-clase no he podido impartir docencia, solo he podido disponer de una sesión inicial en donde realicé las encuestas

de motivación. No obstante, me ha servido para llevarme conocimientos a la hora de impartir mi futura práctica docente.

Prospección de futuro

Tras la realización del TFM he considerado las muchas posibilidades educativas que podemos tener a nuestro alcance utilizando la gamificación. Me planteo seguir mejorando en estructurar y planificar sesiones utilizando dicho recurso didáctico.

CAPÍTULO 6 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Goleman, D. (2015). *Inteligencia emocional*. Editorial Kairós.

Gracia, Salanova y González. (1996) La importancia del trabajo en los jóvenes durante los primeros años de empleo. *Psicología del trabajo y de las organizaciones*. Volumen 12 nº1 pag 27-49.

Harter, S. (1999). *The construction of the self: A developmental perspective*. Guilford Press.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). *Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalised self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis*. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92.

Nuñez, J.L., Albo J.M., Navarro, J.G. (2010) Adaptación y validación de la versión española de la Escala de Motivación Educativa en estudiantes de educación secundaria postobligatoria. *Estudios de Psicología*, 31, pp. 89-100.

Orts J. (2011) *Cómo dar clase a los que no quieren*. Editorial Graó

Ramos, P., Luna, S., Rivera, F., Moreno, C., Moreno Maldonado, C., Leal-López, E., Majón-Valpuesta, D., Villafuerte-Díaz, A., Ciria-Barreiro, E., Velo-Ramírez, S. y Salado, V. (2024). La salud mental es cosa de niños, niñas y adolescentes. *Barómetro de Opinión de la Infancia y la Adolescencia 2023-2024*. UNICEF España.

Zacarés González, J. J., Iborra Cuéllar, A., Tomás Miguel, J. M., & Serra Desfilis, E. (2009). El desarrollo de la identidad en la adolescencia y adultez emergente: Una comparación de la identidad global frente a la identidad en dominios específicos. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 25(2), 316–329

ANEXOS

Anexo A

Programación didáctica de la tutora de prácticas del centro

PROGRAMACIÓN MÓDULO PROFESIONAL.

CURSO 24-25

Familia profesional: Instalación y Mantenimiento		
Ciclo Formativo: Instalaciones Frigoríficas y de Climatización		
Modalidad: Presencial		Grupo: 1
Módulo Profesional: Itinerario Personal para la Empleabilidad I		
Código: 1709	Créditos ECTS:	Horas: 96

CONTROL DEL DOCUMENTO

	Realizado por:
Nombre y apellidos	Julia Martínez López
Fecha	27/01/2025

NORMATIVA A APLICAR.....	3
RELACIÓN DE RESULTADOS DE APRENDIZAJE.....	4
RELACIÓN RA Y CA ASOCIADOS.....	4
COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES Y OBJETIVOS GENERALES ASOCIADOS AL MÓDULO PROFESIONAL.	4
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS Y ORGANIZACIÓN DEL MP.....	4
UTILIZACIÓN DE DISPOSITIVOS MÓVILES PARA MOTIVOS DE DOCENCIA.....	4
EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DEL MP.....	5
SECUENCIACIÓN RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y HORAS ASOCIADAS.....	5
COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL MÓDULO Y RA ASOCIADOS.	5
CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LOS RA.....	5
PLAN DE FORMACIÓN EN EMPRESA DEL CICLO.....	6
TEMPORALIZACIÓN.....	6
RA Y CA IMPLICADOS EN LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA.....	6
CUALIFICACIÓN TOTAL DEL MÓDULO:.....	6
ESPACIOS, EQUIPAMIENTO Y RECURSOS DEL MP.....	6
PROGRAMACIÓN DE RECUPERACIÓN DEL MÓDULO.....	6

MÓDULO PROFESIONAL PROGRAMA DE RECUPERACIÓN.....	7
EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE.....	7
MEDIDAS DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD.....	7
MEJORA CONTINUA. INDICADORES.....	8
ANEXO I: FICHAS DE CADA RA.....	9

Anexo A: Tabla 1. Normativa a aplicar

Normativa estatal	Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.
Normativa Currículum CF	Real Decreto 1793/2010, de 30 de diciembre, por el que se establece el título de Técnico en Instalaciones Frigoríficas y de Climatización y se fijan sus enseñanzas mínimas.
Normativa autonómica	RESOLUCIÓN de 8 de agosto de 2024, de la Secretaría Autonómica de Educación, por la cual se dictan instrucciones sobre ordenación académica y de organización de los centros que imparten

	Formación Profesional durante el curso 2024-2025 en la Comunitat Valenciana
Normativa Currículum CF	ORDEN 19/2013, de 15 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte, por la que se establece para la Comunitat Valenciana el currículum del ciclo formativo de grado medio correspondiente al título de Técnico en Instalaciones Frigoríficas y de Climatización

Anexo A: Tabla 2. Relación de resultados de aprendizaje.

MP: Itinerario Personal para la Empleabilidad I
Resultados de aprendizaje
RA 1: Alcanza las competencias necesarias para la obtención del Título de técnico básico en Prevención de Riesgos Laborales.
RA 2: Distingue las características del sector productivo y define los puestos de trabajo relacionándolos con las competencias profesionales expresadas en el título
RA 3: Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de contratos, cambios y vicisitudes relevantes que se

pueden presentar en la relación laboral en la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector.
RA 4: Analiza y evalúa su potencial profesional y sus intereses para guiarse en el proceso de auto orientación y elabora una hoja de ruta para la inserción profesional en base al análisis de las competencias, intereses y destrezas personales.
RA 5: Aplica las estrategias para el aprendizaje autónomo reconociendo su valor profesionalizador, diseñando y optimizando su propio entorno de aprendizaje haciendo uso de las tecnologías digitales como herramientas de aprendizaje autónomo, siendo coherente con su identidad digital y sus propios objetivos profesionales planteados en su plan de desarrollo individual.
RA 6: Identifica el concepto de salud psicosocial derivada del desempeño profesional, identificando y evaluando los factores de riesgo asociados a la misma, y aplicando medidas correctivas

Anexo A: Tabla 3. Relación RA y CA asociados.

RA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN ASOCIADOS
RA 1	a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos actividades de la empresa u organismo equiparado relacionado las condiciones laborales con la salud de la persona trabajadora identificando y clasificando los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos, especialmente las

	situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del sector profesional relacionado con el título
RA 1	b) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del título.
RA 1	c) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa u organismo equiparado y definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias
RA 1	d) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia
RA 1	e) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales
RA 1	f) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa u organismo equiparado, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales y determinado las formas de representación de las personas trabajadoras en la empresa u organismo equiparado en materia de prevención de riesgos
RA 1	g) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa u organismo equiparado que incluya la secuenciación de 16 actuaciones a realizar en caso de emergencia y reflexionado sobre el contenido del mismo

RA 1	h) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud de la persona trabajadora y su importancia como medida de prevención.
RA 1	i) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín
RA 2	a) Se han analizado las principales oportunidades de empleo y de inserción laboral en el sector profesional, identificando las posibilidades de empleo, analizado sus requerimientos actuales para el perfil profesional
RA 2	b) Se ha comparado los diferentes requerimientos exigidos por el mercado laboral con las exigencias para el trabajo en la función pública relacionados con el sector privado.
RA 2	c) Se ha reflexionado sobre las actitudes y aptitudes requeridas actualmente para la actividad profesional relacionadas con el título, así como las competencias personales y sociales más relevantes para el sector, identificando nuestra zona de desarrollo próximo.
RA 3	a) Se han analizado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, así como las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector profesional relacionado con el título
RA 3	b) Se han comparado las principales modalidades de contratación, localizando los diferentes modelos en las fuentes oficiales

RA 3	c) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo y los derechos que conlleva
RA 3	d) Se han identificado los diferentes componentes del recibo de salario
RA 3	e) Se han identificado los recursos laborales existentes ante las diferentes vicisitudes que se pueden dar en la relación laboral
RA 3	f) Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos
RA 3	g) Se han analizado las principales prestaciones derivadas de la suspensión y extinción de la relación laboral
RA 4	a) Se han evaluado los propios intereses, motivaciones, habilidades y destrezas en el marco de un proceso de autoconocimiento
RA 4	b) Se han analizado las cualidades y competencias personales afines a la actividad profesional relacionada con el perfil del título
RA 4	c) Se han determinado las competencias personales y sociales con valor para el empleo
RA 4	d) Se han señalado las preferencias profesionales, intereses y metas en el marco de un proyecto profesional

RA 4	e) Se ha valorado el concepto de autoestima en el proceso de búsqueda de empleo
RA 4	f) Se han identificado las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades propias para la inserción profesional
RA 4	g) Se han identificado expectativas de futuro para inserción profesional analizando competencias, intereses y destrezas personales
RA 4	h) Se han valorado hitos importantes en la trayectoria vital con valor profesionalizador
RA 4	i) Se han identificado los itinerarios formativos profesionales relacionados con el perfil profesional
RA 4	j) Se han formulado objetivos profesionales y se ha determinado metas personales y profesionales para la mejora de la empleabilidad y las condiciones de inserción laboral.
RA 4	k) Se ha trazado un plan de acción para desarrollar las áreas de mejora y potenciar las fortalezas personales con valor para el empleo.
RA 5	a) Se ha tomado conciencia de la responsabilidad individual en el desarrollo profesional valorando la actitud de aprendizaje permanente para el desarrollo de propias y nuevas competencias
RA 5	b) Se ha identificado la empleabilidad como capacidad de adaptación al entorno laboral. c) Se han conocido y utilizado herramientas, fuentes de información, conexiones y

	actividades para la configuración de un entorno personal de aprendizaje para la empleabilidad
RA 5	d) Se ha puesto en práctica la competencia digital para configurar un entorno personal de aprendizaje para la empleabilidad
RA 5	e) Se ha analizado el concepto de identidad digital y su impacto en la empleabilidad
RA 5	f) Se ha justificado el diseño de su entorno de aprendizaje basado en cómo éste mejora la empleabilidad.
RA 5	g) Se ha elaborado su plan de desarrollo individual como herramienta para la mejora de la empleabilidad
RA 5	h) Se han aplicado las herramientas de aprendizaje autónomo para su desarrollo personal y profesional
RA 5	i) Se ha diseñado el entorno de aprendizaje que permite alcanzar el plan de desarrollo individual
RA 6	a) Se ha identificado y valorado el concepto de salud psicosocial como factor determinante del bienestar mental del individuo y de los entornos laborales saludables
RA 6	b) Se ha analizado la salud mental como desencadenante de siniestralidad y absentismo laboral, así como su evolución en los diferentes colectivos de trabajadores, especialmente en los grupos de población joven

RA 6	c) Se ha aprendido a reconocer e identificar los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral.
RA 6	d) Se han identificado los diferentes tipos de daños derivados de los factores de riesgo psicosocial y su repercusión en los individuos y en las organizaciones, así como su impacto en la competitividad y productividad de las empresas
RA 6	e) Se han definido y delimitado los conceptos de estrés laboral, tecnoestrés y burnout como las principales consecuencias ante condiciones psicosociales desfavorables o adversas en el entorno laboral
RA 6	f) Se han activado las estrategias de afrontamiento personal frente a los estresores derivados de las condiciones laborales, así como los recursos facilitadores del bienestar emocional de las personas a lo largo de su vida
RA 6	g) Se han determinado las medidas de intervención a nivel social, empresarial y asistencial, que permitan la adecuada respuesta a las situaciones de conflicto en el ámbito laboral

Anexo A: Tabla 4. Competencias profesionales, personales y sociales y objetivos generales asociados al módulo profesional.

COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES	OBJETIVOS GENERALES
n) Aplicar los protocolos y las medidas preventivas de riesgos laborales y protección ambiental durante el proceso productivo, para evitar daños en las personas y en el entorno laboral y ambiental	ñ) Analizar los riesgos ambientales y laborales asociados a la actividad profesional, relacionándolos con las causas que los producen a fin de fundamentar las medidas preventivas que se van adoptar, y aplicar los protocolos correspondientes, para evitar daños en uno mismo, en las demás personas, en el entorno y en el medio ambiente.
ñ) Actuar con responsabilidad y autonomía en el ámbito de su competencia, organizando y desarrollando el trabajo asignado cooperando o trabajando en equipo con otros profesionales en el entorno de trabajo	o) Desarrollar trabajos en equipo y valorar su organización, participando con tolerancia y respeto y tomar decisiones colectivas o individuales para actuar con responsabilidad y autonomía.
o) Adaptarse a las nuevas situaciones laborales originadas por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos, actualizando sus conocimientos utilizando los	p) Analizar y utilizar los recursos existentes para el «aprendizaje a lo largo de la vida» y las tecnologías de la comunicación y de la información para aprender y actualizar sus

recursos existentes para el «aprendizaje a lo largo de la vida» y las tecnologías de la comunicación y de la información	conocimientos, reconociendo las posibilidades de mejora profesional y personal, para adaptarse a diferentes situaciones profesionales y laborales.
q) 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	r) 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.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS Y ORGANIZACIÓN DEL MP

Podemos definir la metodología como el conjunto de decisiones que se han de tomar para orientar el desarrollo en el aula de los procesos de enseñanza – aprendizaje.

La finalidad del proceso de aprendizaje debe ser conseguir que el alumno adquiera las competencias profesionales, personales y sociales establecidas en su currículo y concretado en los RA para este módulo.

La metodología, para la eficaz aplicación de estos nuevos conocimientos, debe ser, por lo tanto, esencialmente motivadora, práctica y lo más cercana posible a la realidad de las situaciones de su actividad profesional

La intervención didáctica en el aula se basará, por tanto, en una metodología:

1. ACTIVA, basada en la realización de actividades, ajustadas al currículo del módulo profesional de Itinerario Personal para la Empleabilidad I (IPE I), que favorezcan la observación del entorno, su análisis y crítica.
2. INDUCTIVA, que, partiendo de los conocimientos previos del alumnado para alcanzar los objetivos del módulo profesional de Itinerario Personal para la Empleabilidad I (IPE I), favorezca que el alumnado conozca los aspectos generales a partir de los particulares.
3. PARTICIPATIVA, que favorezca la cohesión del grupo, la colaboración, el trabajo en equipo y el debate.

Esta metodología se llevará a la práctica a través de la realización de actividades de enseñanza – aprendizaje de diferentes tipos:

- a. ACTIVIDADES DE PRESENTACIÓN – MOTIVACIÓN: se realizarán al inicio de cada unidad didáctica para despertar el interés de los alumnos y las alumnas sobre los contenidos.
- b. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS PREVIOS: al principio de cada bloque temático se realizará una prueba inicial para obtener información acerca de qué saben, qué destrezas y habilidades tienen desarrolladas los alumnos y alumnas.
- c. ACTIVIDADES DE DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS: son actividades específicas para cada unidad didáctica, propuestas para que el alumnado adquiera los nuevos contenidos.
- d. ACTIVIDADES DE CONSOLIDACIÓN: consisten en la elaboración de esquemas, debates, supuestos prácticos relacionados con el mundo empresarial y laboral, para que el alumnado contraste las nuevas ideas con las previas y aplique los nuevos aprendizajes.
- e. ACTIVIDADES DE REFUERZO – AMPLIACIÓN: dirigidas a la atención al alumnado con necesidades específica de apoyo educativo; las de refuerzo irán dirigidas a alumnos/as que presenten mayor dificultad de aprendizaje y las de ampliación se proponen a los alumnos/as con inquietudes de ampliar sus conocimientos.

f. ACTIVIDADES DE SÍNTESIS – RESUMEN: al finalizar cada unidad didáctica se realizará en la pizarra, con ayuda de los alumnos y alumnas, un mapa conceptual.

g. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN: son actividades dirigidas a la evaluación formativa de los alumnos y las alumnas, a través de pruebas escritas combinadas, al menos una por trimestre y cuestionarios de autoevaluación de cada unidad didáctica.

LOS AGRUPAMIENTOS: dependerán del tipo de actividad. Se realizarán de forma individual o en parejas. El objetivo de los agrupamientos es favorecer la integración entre los alumnos y alumnas dentro del aula, con dos propósitos; por un lado, desarrollar la socialización e incrementar la motivación del alumnado; y, por otro lado, agrupar alumnos y alumnas con mayor dificultad de aprendizaje con otros que se encuentren en un nivel de capacidad o desarrollo intelectual superior.

Para el desarrollo de dichas actividades se promoverá la disposición flexible de las mesas para facilitar el trabajo en equipo, cuando sea necesario, y la realización de debates colectivos. Así como la utilización de los ordenadores, disponiendo, cuando sea necesario, de un ordenador para cada alumno/a.

UTILIZACIÓN DE DISPOSITIVOS MÓVILES PARA MOTIVOS DE DOCENCIA.

La Resolución del 17 de abril del 2024 de la Consellería de Educación, publicada el 3 de mayo de 2024 al DOGV n.º 9841, contempla, la prohibición del móvil en colegios e institutos. El objetivo es que el alumnado deje de estar pendiente del móvil durante la jornada escolar y preservar su proceso educativo de una manera correcta y saludable.

Por tanto, salvo que se trate de un uso pedagógico para la realización de una actividad concreta y bajo supervisión de la profesora, no se permitirá el uso de teléfonos y demás

dispositivos digitales móviles en el aula cuando se disponga de otros recursos que sean más idóneos para conseguir el fin pedagógico pretendido sin poner en riesgo la privacidad

EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DEL MP

Anexo A: Tabla 5. Secuenciación resultados de aprendizaje y horas asociadas

RA	HORAS	1 EVALUACIÓN	2 EVALUACIÓN	3 EVALUACIÓN
RA1	30			
RA2	10			
RA3	30			
RA4	10			
RA5	10			
RA6	6			
TOTAL HORAS	96			

Anexo A: Tabla 6. Competencias profesionales del módulo y RA asociados

COMPETENCIA PROFESIONAL	RA
n) Aplicar los protocolos y las medidas preventivas de riesgos laborales y protección ambiental durante el proceso productivo, para evitar daños en las personas y en el entorno laboral y ambiental	RA1. Alcanza las competencias necesarias para la obtención del Título de técnico básico en Prevención de Riesgos Laborales RA6. Identifica el concepto de salud psicosocial derivada del desempeño profesional, identificando y evaluando los factores de riesgo asociados a la misma, y aplicando medidas correctivas:
ñ) Actuar con responsabilidad y autonomía en el ámbito de su competencia, organizando y desarrollando el trabajo asignado cooperando o trabajando en equipo con otros profesionales en el entorno de trabajo	

o) Adaptarse a las nuevas situaciones laborales originadas por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos, actualizando sus conocimientos utilizando los recursos existentes para el «aprendizaje a lo largo de la vida» y las tecnologías de la comunicación y de la información	RA2. Distingue las características del sector productivo y define los puestos de trabajo relacionándolos con las competencias profesionales expresadas en el título RA4. Analiza y evalúa su potencial profesional y sus intereses para guiarse en el proceso de auto orientación y elabora una hoja de ruta para la inserción profesional en base al análisis de las competencias, intereses y destrezas personales RA5. Aplica las estrategias para el aprendizaje autónomo reconociendo su valor profesionalizador, diseñando y optimizando su propio entorno de aprendizaje haciendo uso de las tecnologías digitales como herramientas de aprendizaje autónomo, siendo coherente con su identidad digital y sus propios objetivos profesionales planteados en su plan de desarrollo individual
q) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando	RA3. Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de contratos, cambios y vicisitudes relevantes que se pueden presentar en la relación laboral en

activamente en la vida económica, social y cultural	la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector
---	--

Anexo A: Tabla 7. Criterios de evaluación de los RA

RA	PRÁCTICAS	ACTIVIDADES	EXÁMENES	TOTAL
RA1	30%	30%	40%	100%
RA2		100%		100%
RA3	30%	30%	40%	100%
RA4	30%	30%	40%	100%
RA5	40%	40%	20%	100%
RA6	30%	30%	40%	100%

Se tienen que aprobar todas las partes que califican cada RA para poder sumar a la nota final.

PLAN DE FORMACIÓN EN EMPRESA DEL CICLO

Temporalización del 19/05/25 al 13/06/25. La formación del alumnado en la empresa se realizará durante el TERCER TRIMESTRE del curso académico

Los CA de los RA realizados en la empresa validaran la nota cuantitativa de los CA realizados al centro.

PROGRAMACIÓN DE RECUPERACIÓN DEL MÓDULO

PARA SEGUNDO CURSO. RESOLUCIÓN de 6 de julio de 2023, de la Secretaría Autonómica de Educación y Formación Profesional, por la cual se dictan instrucciones sobre la ordenación académica y de organización de la actividad docente de los centros de la Comunidad Valenciana que durante el curso 2023-2024 impartan Formación Profesional de grado C, D y E. Punto 13.4 de la resolución. Acceso a la segunda convocatoria

PARA PRIMER CURSO. RESOLUCIÓN de 8 de agosto de 2024, de la Secretaría Autonómica de Educación, por la cual se dictan instrucciones sobre ordenación académica y de organización de los centros que imparten Formación Profesional durante el curso 2024-2025 en la Comunidad Valenciana.

Quien no supere algún módulo profesional de los realizados en el centro educativo en la primera convocatoria dispondrá en el mismo curso escolar de una segunda convocatoria. Con el fin de facilitar al alumnado la superación de los resultados de aprendizaje no adquiridos en los módulos profesionales, el profesorado organizará un programa formativo específico.

El programa formativo específico de los módulos no superados se diseñará de manera diferenciada según los periodos o momentos de aplicación, que podrán ser los siguientes:

a) Programa formativo específico posterior a la evaluación de la primera convocatoria del primer curso. Se diseñará porque el alumno o la alumna lo realice entre la primera y la segunda convocatoria, sin asistir en clases ni a tutorías, pero contando con la orientación previa del profesorado.

b) Programa formativo específico después de la evaluación de la segunda convocatoria del primer curso. Se diseñará porque el alumno o la alumna lo pueda realizar simultáneamente a los módulos de segundo curso, teniendo en cuenta que no se garantizará su asistencia a las clases del módulo o los módulos pendientes.

El alumnado que en 2023-24 haya cursado Formación Profesional conforme al sistema que se extingue y promociona a segundo podrá superar los módulos pendientes hasta el curso académico 2025-26 o agotar el máximo de convocatorias establecido.

EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE

La evaluación de la práctica docente, corresponde al/a la propio/a docente que imparte el módulo. Esta evaluación tiene como finalidad analizar críticamente su propia intervención educativa y tomar decisiones al respecto. Esta evaluación podrá llevarse a cabo a través de diferentes medios:

- Evaluaciones por parte del alumnado, mediante un test para valorar anónimamente la docencia.
- Evaluación en el departamento didáctico, a través del contraste de información con otros compañeros/compañeras.
- Autoevaluación de profesor/a, a través de cuestionarios contestados por el propio profesorado, contrastando la información suministrada por la evaluación continua del alumnado con las intenciones que se pretenden y con el plan de acción para llevarlas a cabo.

MEDIDAS DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

Se adoptarán medidas de respuesta educativa para la inclusión del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo o con alumnado que requiera actuaciones para la compensación de las desigualdades (medidas de nivel III y nivel IV)

No todos los alumnos y alumnas aprenden con la misma facilidad, no todos/a están igualmente motivados/as para aprender y no todos/as aprenden de la misma forma. Si a esto unimos el multiculturalismo social existente en el aula, vemos la necesidad de configurar un

sistema educativo flexible, que se adapte a las diferencias individuales de aptitudes, necesidades, intereses y ritmos de maduración de las personas; para ello se establece la atención a la diversidad.

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación en los artículos 71 a 79 hace referencia al alumnado con necesidad específica de apoyo educativo. Por otro lado, teniendo en cuenta lo establecido en los artículos 57, 58 y 59 de la LOMCE (Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad) sobre necesidades educativas especiales, que modifica los apartados 1 y 2 del artículo 71 y el artículo 76 de la L.O.E (Ley Orgánica de Educación 2/2006), así como la Orden 20/2019, de 30 de abril, de la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte, por la cual se regula la organización de la respuesta educativa para la inclusión del alumnado en los centros docentes sostenidos con fondos públicos del sistema educativo valenciano, podemos incluir como alumnado con necesidad de apoyo educativo a:

- Alumnado que presenta necesidades educativas especiales, aquellos que requieran, por un periodo de su escolarización o a lo largo de todo ello, determinados apoyos y atenciones educativas específicas derivadas de discapacidad o trastornos graves de conducta.
- Alumnado con altas capacidades intelectuales.
- Alumnado con integración tardía en el sistema educativo español.
- Alumnado con dificultades específicas de aprendizaje.
- Alumnado originario de otros países con desconocimiento de la lengua vehicular

Haciendo referencia al primer grupo, la resolución de 26 de junio de 2015 (instrucciones sobre ordenación académica y de organización de la actividad docente para los ciclos formativos de FP básica, de grado medio y de grado superior), en su artículo treinta y uno y la Orden de 14 de marzo de 2005; indican que se pueden adaptar los elementos básicos del currículum, barreras arquitectónicas, etc.

Las medidas de tercer nivel de respuesta son medidas dirigidas al alumnado que requiere una respuesta diferenciada, individualmente o en grupo, que implican apoyos ordinarios adicionales. Este nivel incluye medidas curriculares que tienen como referencia el currículo ordinario y como objetivos que el alumnado destinatario promocione con garantías a niveles educativos superiores, obtenga la titulación correspondiente en los cambios de etapa y se incorpore en las mejores condiciones al mundo laboral. Incluye la organización de actividades de enriquecimiento o refuerzo, las adaptaciones de acceso al currículo que no implican materiales singulares, personal especializado o medidas organizativas extraordinarias.

Las medidas de este tipo destinadas al alumnado que cursa las enseñanzas postobligatorias se especifican en el capítulo V del decreto. Las medidas de cuarto nivel de respuesta están dirigidas al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo que requiere una respuesta personalizada e individualizada de carácter extraordinario que implique apoyos especializados adicionales. En estos casos, es preceptiva la realización de una evaluación sociopsicopedagógica y la emisión del informe sociopsicopedagógico correspondiente.

Estas medidas extraordinarias incluyen adaptaciones curriculares individuales significativas, adaptaciones de acceso que requieren materiales singulares, personal especializado o medidas organizativas extraordinarias. Dichas medidas las planifica, desarrolla y evalúa el equipo educativo, coordinado por la tutoría del grupo, con el asesoramiento de los servicios especializados de orientación. En el grupo no se ha detectado dicho requerimiento.

Debido a que en el grupo-clase no se encuentran alumnos con necesidades específicas de apoyo educativo, se tratará la atención a la diversidad de manera ordinaria para los alumnos/as con dificultades específicas de aprendizaje que presentan diferencias individuales en cuanto a sus capacidades, motivaciones e intereses personales, y se llevará a cabo mediante:

ADAPTACIÓN DE CONTENIDOS Y METODOLOGÍA: En cada unidad didáctica se podrán plantear contenidos básicos y contenidos complementarios. Los primeros contribuyen en mayor

medida al desarrollo de capacidades que se consideran básicas, mientras que los segundos constituyen un itinerario complementario para aquellos alumnos sin dificultades para el aprendizaje que estén interesados en tratar determinadas temáticas. También se podrán programar actividades de refuerzo y de ampliación para cada unidad didáctica.

AGRUPAMIENTOS: Para desarrollar la socialización e incrementar la motivación del alumnado y para agrupar alumnos con mayor dificultad de aprendizaje con otros que se encuentren en un nivel de desarrollo intelectual superior.

ADAPTACIÓN A LA EVALUACIÓN: Habrá flexibilidad a la hora de elegir las técnicas e instrumentos de evaluación; y por otro lado, la presentación opcional de una memoria, llevada a cabo en grupos de tres personas, en la que se refleje el trabajo realizado en clase.

Anexo A. Tabla 8. Mejora continua. Indicadores.

INDICADOR	NIVEL ACEPTABILIDAD	RESULTADO CURSO ANTERIOR	MEDIDAS
Porcentaje de contenido del currículum dado			
Porcentaje de aprobados del módulo sobre el total evaluado			

Nota: Esta programación es susceptible de ser modificada por el profesorado durante el curso si el desarrollo de la misma lo requiere, por motivos normativos y/o de fuerza mayor, de lo cual se avisaría a los/a las estudiantes, a través del foro de aviso del aula virtual.

Anexo A. Tabla 9. Fichas correspondientes a cada RA

RA 1
OBJETIVOS: a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos actividades de la empresa u organismo equiparado relacionado las condiciones laborales con la salud de la persona trabajadora identificando y clasificando los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos, especialmente las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del sector profesional relacionado con el título. b) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del título.

- c) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa u organismo equiparado y definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias.
- d) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.
- e) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- f) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa u organismo equiparado, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales y determinado las formas de representación de las personas trabajadoras en la empresa u organismo equiparado en materia de prevención de riesgos.
- g) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa u organismo equiparado que incluya la secuenciación de 16 actuaciones a realizar en caso de emergencia y reflexionado sobre el contenido del mismo.
- h) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud de la persona trabajadora y su importancia como medida de prevención.
- i) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.

CONTENIDO

LA HOJA DE RUTA PARA LA INSERCIÓN PROFESIONAL

1. La hoja de ruta para buscar empleo
2. La planificación de la carrera profesional
3. Los perfiles profesionales
4. La toma de decisiones
5. El trabajo en la Administración pública
6. El emprendimiento. El trabajo por cuenta propia.

LA EMPLEABILIDAD

1. La empleabilidad
2. El estudio del mercado laboral

ACTIVIDADES | PRÁCTICAS | TRABAJOS

- Planificación de su carrera profesional.
- Identificar sus actitudes y aptitudes.
- Organizar la búsqueda activa de empleo.
- Interesarse por el empleo por cuenta propia y compararlo con el empleo por cuenta ajena.
- Realización de carta de presentación y autocandidatura que debe acompañar al currículum vitae al ser enviado a las empresas en respuesta a un anuncio o de forma espontánea.
- Localización de fuentes y recursos de información de empleo.
- Identificación y realización de pruebas psicotécnicas.
- Simular la entrevista de trabajo

RA 2

OBJETIVOS:

- a) Se han analizado las principales oportunidades de empleo y de inserción laboral en el sector profesional, identificando las posibilidades de empleo, analizado sus requerimientos actuales para el perfil profesional.
- b) Se ha comparado los diferentes requerimientos exigidos por el mercado laboral con las exigencias para el trabajo en la función pública relacionados con el sector privado.
- c) Se ha reflexionado sobre las actitudes y aptitudes requeridas actualmente para la actividad profesional relacionadas con el título, así como las competencias personales y sociales más relevantes para el sector, identificando nuestra zona de desarrollo próximo.

CONTENIDO

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA SALUD LABORAL

1. El trabajo y la salud
2. El marco normativo de la prevención
3. Los daños derivados del trabajo
4. Las técnicas de prevención y de protección
5. La señalización de los riesgos laborales

LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1. La gestión de la prevención en la empresa
2. La participación en la prevención de riesgos
3. Los organismos públicos relacionados con la prevención
4. Las medidas de emergencia en la empresa

LOS RIESGOS AMBIENTALES EN EL TRABAJO

1. Los riesgos físicos en el trabajo
2. Los riesgos químicos en el trabajo

3. Los riesgos biológicos en el trabajo

LOS RIESGOS DERIVADOS DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD, ERGONÓMICOS Y PSICOSOCIALES

1. Los riesgos derivados de las condiciones de seguridad
2. Los riesgos ergonómicos
3. Los riesgos psicosociales

LOS PRIMEROS AUXILIOS EN LA EMPRESA

1. Los primeros auxilios
2. El soporte vital básico
3. La actuación ante atragantamientos
4. Las técnicas de actuación ante otras emergencias

ACTIVIDADES | PRÁCTICAS | TRABAJOS

- Identificación de un equipo de trabajo eficaz.
- Reconocer las fases por las que pasa un equipo de trabajo.
- Aplicación de estrategias de trabajo en equipo.
- Análisis de las causas que dan lugar a conflictos.
- Identificar los tipos de conflictos que se dan en el trabajo.

RA 3

OBJETIVOS:

- a) Se han analizado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, así como las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector profesional relacionado con el título.
- b) Se han comparado las principales modalidades de contratación, localizando los diferentes modelos en las fuentes oficiales.
- c) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo y los derechos que conlleva.
- d) Se han identificado los diferentes componentes del recibo de salario.
- e) Se han identificado los recursos laborales existentes ante las diferentes vicisitudes que se pueden dar en la relación laboral,
- f) Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.
- g) Se han analizado las principales prestaciones derivadas de la suspensión y extinción de la relación laboral.

CONTENIDO

LA RELACIÓN LABORAL

1. El trabajo y el derecho laboral
2. El origen y el rango de las normas laborales
3. Los derechos y las obligaciones individuales de las personas trabajadoras
4. Los derechos colectivos de las personas trabajadoras
5. Los poderes y las facultades de la empresa
6. Los organismos que protegen a las personas trabajadoras

EL CONTRATO DE TRABAJO: MODALIDADES Y CARACTERÍSTICAS

1. El contrato de trabajo
2. Las modalidades del contrato de trabajo
3. Otras formas de contratación

EL TIEMPO DE TRABAJO

1. El tiempo de trabajo
2. Los periodos de descanso

3. Las nuevas formas de organización del trabajo

EL SALARIO Y LA NÓMINA

1. El salario
2. El recibo de salarios o nómina
3. Lo que se cobra: los devengos
4. Las deducciones: los descuentos en las nóminas

LA MODIFICACIÓN, LA SUSPENSIÓN Y LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO

1. La modificación del contrato de trabajo
2. La suspensión del contrato de trabajo
3. La extinción del contrato de trabajo
4. La liquidación del contrato de trabajo

LA SEGURIDAD SOCIAL

1. El sistema de Seguridad Social
2. Las prestaciones de Seguridad Social
3. La jubilación
4. Las prestaciones por muerte o supervivencia

5. El desempleo

ACTIVIDADES PRÁCTICAS TRABAJOS

- Analizar la evolución del Derecho del Trabajo
- Análisis de las características de las actividades laborales reguladas por el Derecho del trabajo.
- Búsqueda de normas y clasificarlas, según su jerarquía.
- Identificación de actividades excluidas del Derecho Laboral y las de carácter especial
- Realización de ejercicios sobre casos concretos
- Análisis de las principales leyes laborales.
- Descripción de los procesos de actuación de la inspección de trabajo ante las infracciones laborales.
- Análisis de la estructura de los tribunales laborales
- Definición y análisis de las características y los elementos esenciales de los contratos de trabajo.
- Análisis de las principales características de los contratos de trabajo.
- Resolución de casos prácticos de contratos de trabajo distinguiendo sus elementos y analizando su contenido.
- Realización de un debate sobre los derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores.
- Análisis de las obligaciones de los empresarios en la contratación laboral.
- Identificar las condiciones de trabajo que pueden modificarse.
- Análisis y estudio de las distintas causas de suspensión y de extinción del contrato de trabajo.
- Analizar los distintos tipos de despidos.

- Análisis del despido colectivo cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Análisis del despido por causas objetivas.
- Estudio comparativo de las indemnizaciones por extinción de contratos
- Análisis del despido disciplinario.

Comentario de las consecuencias de las sentencias en el despido nulo, procedente e improcedente.

- Análisis de la jornada de trabajo.
- Análisis de las jornadas especiales.
- Realización de una tabla comparativa entre lo dispuesto en el ET sobre la jornada y lo establecido en el convenio colectivo aplicable al ciclo formativo.
- Identificación de los distintos tipos de horas extraordinarias, así como su retribución y compensación, en su caso.
- Análisis de los permisos retribuidos, las vacaciones

Identificación de las fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable y las recuperables

- Identificación del SMI
- Realización de ejercicios relacionados con las prestaciones de FOGASA
- Análisis de la estructura del recibo de salarios y exposición de las diversas percepciones con las que retribuye la actividad laboral.
- Realización de los ejercicios sobre límites de cotización de las percepciones que no cotizan a la Seguridad Social y al IRPF.
- Sobre un listado exhaustivo de percepciones, indicar cuales son salariales y cuales no salariales.
- Realización de ejercicios relativos al cálculo de bases de cotización a la SS.

- Cálculo de las aportaciones de los trabajadores y de los empresarios a la SS.
- Realización de nóminas diferentes y conocer los conceptos que la componen.
Comentarios sobre artículos de prensa que analicen la reforma laboral en esta materia.
- Identificar las condiciones de trabajo que pueden modificarse.
- Análisis y estudio de las distintas causas de suspensión y de extinción del contrato de trabajo.
- Analizar los distintos tipos de despidos.
- Análisis del despido colectivo cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Análisis del despido por causas objetivas.
- Estudio comparativo de las indemnizaciones por extinción de contratos
- Análisis del despido disciplinario.
- Comentario de las consecuencias de las sentencias en el despido nulo, procedente e improcedente.

RA 4

OBJETIVOS:

- a) Se han evaluado los propios intereses, motivaciones, habilidades y destrezas en el marco de un proceso de autoconocimiento.
- b) Se han analizado las cualidades y competencias personales afines a la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
- c) Se han determinado las competencias personales y sociales con valor para el empleo.
- d) Se han señalado las preferencias profesionales, intereses y metas en el marco de un proyecto profesional.
- e) Se ha valorado el concepto de autoestima en el proceso de búsqueda de empleo.
- f) Se han identificado las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades propias para la inserción profesional.
- g) Se han identificado expectativas de futuro para inserción profesional analizando competencias, intereses y destrezas personales.
- h) Se han valorado hitos importantes en la trayectoria vital con valor profesionalizador.

- i) Se han identificado los itinerarios formativos profesionales relacionados con el perfil profesional.
- j) Se han formulado objetivos profesionales y se ha determinado metas personales y profesionales para la mejora de la empleabilidad y las condiciones de inserción laboral.
- k) Se ha trazado un plan de acción para desarrollar las áreas de mejora y potenciar las fortalezas personales con valor para el empleo.

CONTENIDO

EL AUTOCONOCIMIENTO PROFESIONAL Y PERSONAL

1. El objetivo profesional
2. El autoanálisis personal y profesional
3. El fortalecimiento de la autoestima

LA EMPLEABILIDAD

1. Las competencias digitales y la empleabilidad
2. L aprendizaje continuo
3. La empleabilidad en Europa

ACTIVIDADES | PRÁCTICAS | TRABAJOS

- Identificación de las características de las diversas prestaciones de la Seguridad Social.
- Diferenciar los regímenes de la Seguridad Social.
- Enumerar y conocer los requisitos para ser beneficiarios de las diferentes prestaciones.
- Resolución de supuestos prácticos de prestaciones.
- Realización de ejercicios sobre diferentes incapacidades.

RA 5

OBJETIVOS:

- a) Se ha tomado conciencia de la responsabilidad individual en el desarrollo profesional valorando la actitud de aprendizaje permanente para el desarrollo de propias y nuevas competencias.
- b) Se ha identificado la empleabilidad como capacidad de adaptación al entorno laboral. c) Se han conocido y utilizado herramientas, fuentes de información, conexiones y actividades para la configuración de un entorno personal de aprendizaje para la empleabilidad.
- d) Se ha puesto en práctica la competencia digital para configurar un entorno personal de aprendizaje para la empleabilidad.
- e) Se ha analizado el concepto de identidad digital y su impacto en la empleabilidad.
- f) Se ha justificado el diseño de su entorno de aprendizaje basado en cómo éste mejora la empleabilidad.
- g) Se ha elaborado su plan de desarrollo individual como herramienta para la mejora de la empleabilidad.
- h) Se han aplicado las herramientas de aprendizaje autónomo para su desarrollo personal y profesional.
- i) Se ha diseñado el entorno de aprendizaje que permite alcanzar el plan de desarrollo individual.

CONTENIDO
LA IDENTIDAD DIGITAL 1. La huella digital 2. La identidad digital 3. La marca personal 4. El networking
ACTIVIDADES PRÁCTICAS TRABAJOS

- Utilización de los conceptos básicos en materia de prevención.
- Resolución de casos prácticos relativos a daños profesionales.
- Conocer las enfermedades profesionales propias del sector de la actividad del ciclo formativo.
- Aplicación en cada caso las medidas de prevención y protección.
- Diferenciación la protección individual de la colectiva, conociendo la que se debe aplicar prioritariamente.
- Conocer la señalización y su impotencia en la empresa como medida de seguridad.
- Manejar la normativa aplicable a la prevención de riesgos profesionales.
- Realizar un plan de prevención de una pequeña empresa cuya actividad esté relacionada con el perfil del título.
- Realizar evaluaciones de riesgo e indicar las medidas a aplicar para eliminar o reducir los riesgos después de la evaluación.
- Resolver casos prácticos sobre prevención.
- Comentar sentencias relativas a prevención.
- Establecer la organización sobre prevención en la empresa.
- Cálculo de índices de siniestralidad.

RA 6

OBJETIVOS:

- a) Se ha identificado y valorado el concepto de salud psicosocial como factor determinante del bienestar mental del individuo y de los entornos laborales saludables.
- b) Se ha analizado la salud mental como desencadenante de siniestralidad y absentismo laboral, así como su evolución en los diferentes colectivos de trabajadores, especialmente en los grupos de población joven
- c) Se ha aprendido a reconocer e identificar los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral.
- d) Se han identificado los diferentes tipos de daños derivados de los factores de riesgo psicosocial y su repercusión en los individuos y en las organizaciones, así como su impacto en la competitividad y productividad de las empresas.
- e) Se han definido y delimitado los conceptos de estrés laboral, tecnoestrés y burnout como las principales consecuencias ante condiciones psicosociales desfavorables o adversas en el entorno laboral

f) Se han activado las estrategias de afrontamiento personal frente a los estresores derivados de las condiciones laborales así como los recursos facilitadores del bienestar emocional de las personas a lo largo de su vida

g) Se han determinado las medidas de intervención a nivel social, empresarial y asistencial, que permitan la adecuada respuesta a las situaciones de conflicto en el ámbito laboral.

CONTENIDO

ACTIVIDADES | PRÁCTICAS | TRABAJOS

- Identificación de los agentes ambientales peligrosos para la salud del trabajador.
- Análisis de datos ambientales que se obtengan de la evaluación de riesgos.
- Reflexionar de cómo inciden los factores ambientales en la salud del trabajador.
- Indicar las medidas de prevención y protección aplicables ante la presencia de los agentes ambientales
- Identificar los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, de la carga del trabajo y los factores psicosociales que afectan a la salud del trabajador.
- Analizar la incidencia de las condiciones de seguridad, carga de trabajo y los factores psicosociales en la salud de los trabajadores.
- Seleccionar y aplicar las medidas preventivas y de protección a aplicar.
- Simulaciones de manejo de cargas y de posturas más habituales en el trabajo.
- Identificar conductas que den lugar al síndrome del trabajador quemado BURNOUT y al acoso psicológico en el trabajo MOBBING

Anexo B

Diapositivas de las sesiones impartidas con el grupo-clase

Figura 1. Selección de diapositivas utilizadas en la sesión sobre el autoconocimiento.

Evaluación de la unidad didáctica

Aprendizaje de conocimientos

Capacidad de trabajo en equipo

Reflexión individual

Actitud y participación

Creatividad y pensamiento crítico

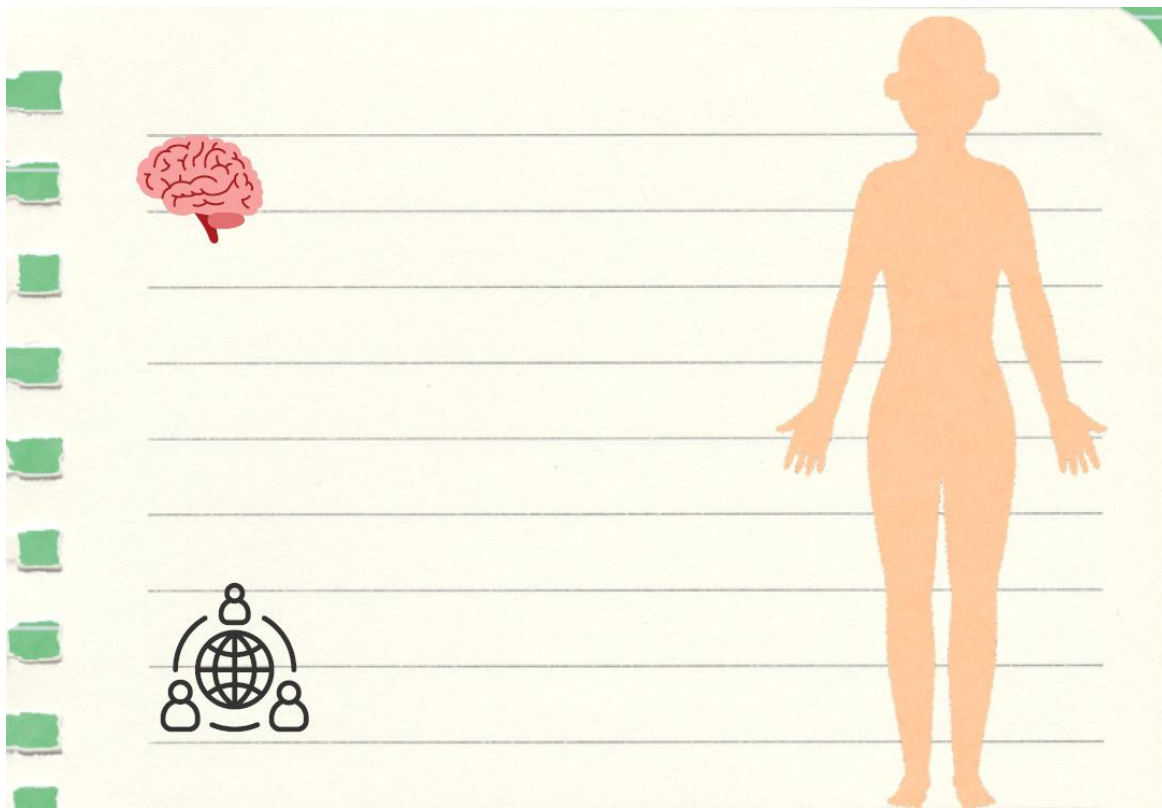


DEBATE

NOS PREGUNTABAN DE PEQUEÑOS/AS
¿QUÉ QUEREMOS SER DE MAYORES?
¿SABEMOS LO QUE VAMOS A SER?

¿TOMAMOS DECISIONES CONSCIENTES O
SON LOS ADOLESCENTES UNOS
INCONSCIENTES?





1.3. El análisis de los intereses y las motivaciones

Como paso previo a la realización del autoanálisis, es necesario investigar **cuáles** son los **intereses y las motivaciones** que nos impulsan a elegir **empleo** y, a partir de ellos, estudiar cómo encajan con nuestros conocimientos, destrezas, habilidades y competencias personales.

Los intereses y las motivaciones pueden ser muy diversos, por ejemplo:

- Conseguir un puesto de trabajo estable.
- Trabajar en un tipo de empresa determinado.
- Adquirir experiencia.
- Independizarse económicamente.
- Ayudar económicamente a la familia.
- Poner en práctica los conocimientos.
- Poder desarrollarse profesionalmente.
- Aprender más sobre la profesión elegida.
- Asumir responsabilidades en el trabajo.
- Tener jornada continua/jornada partida.
- Trabajar solo los fines de semana.
- Poder aportar sugerencias, propuestas y soluciones.
- Poder conciliar vida laboral y personal.
- Desempeñar un trabajo interesante.
- Trabajar en tu municipio/otro municipio.
- Trabajar en otra localidad.
- Trabajar en otro país.
- Ser reconocido por el trabajo realizado.
- Establecer relaciones personales y profesionales.
- Tener que viajar frecuentemente/no viajar.
- No tener que desplazarte para ir a trabajar.
- Poder teletrabajar.
- Contribuir a mejorar la sociedad.
- Crear tu propia empresa.

EJERCICIO

ORDENA LAS CARTAS MOTIVACIONALES



EJERCICIO

- ¿Y si necesitamos el empleo ya que tenemos una deuda muy importante que pagar?
- ¿Y si nos tenemos que mudar a Alemania a trabajar?







U7: eL AUTOCONOCIMIENTO PERSONAL Y PROFESIONAL

Sesión: Objetivos

● REC



1. El objetivo profesional

Marcarte un objetivo profesional te ayudará a encontrar el trabajo más adecuado a tus aptitudes e intereses, planificando tu formación y experiencia laboral para lograrlo.

El **objetivo profesional** es la ocupación ideal a la que se quiere llegar en un trabajo, sea cual sea la situación actual en cuanto a formación y experiencia laboral.

Fijar **objetivos profesionales** forma parte del proceso de **busqueda de empleo**, como se puede observar en la Figura 7.1.

Para fijar un objetivo profesional se debe evaluar la formación, la experiencia, la capacidad y la personalidad. Esto servirá de orientación eficaz en la búsqueda del empleo idóneo que se ajuste a las características de cada persona.

1.1. Definición de los objetivos profesionales

Los objetivos profesionales se pueden definir a corto, medio o largo plazo.

- **Objetivos profesionales a corto plazo:** se refieren a las metas que una persona busca alcanzar en un periodo de tiempo inferior a un año. Por ejemplo, finalizar los estudios del ciclo que estás estudiando.
- **Objetivos profesionales a medio plazo:** se centran en logros que se buscan alcanzar en un plazo de uno a cinco años. Por ejemplo, conseguir el empleo deseado.
- **Objetivos profesionales a largo plazo:** son las metas que se desean alcanzar en un periodo mayor a cinco años. Por ejemplo, ascender a un puesto importante del departamento o especializarte para mejorar en la empresa o cambiar de compañía.

El método SMART para establecer objetivos

Una metodología para establecer objetivos es **SMART**, acrónimo que recoge las características que deben tener esos objetivos: específicos (*specific*), medibles (*measurable*), alcanzables (*achievable*), relevantes (*relevant*) y temporales (*time-bound*).

- **Específicos:** que sean bien detallados, claros, concisos y concretos.
- **Medibles:** que se puedan medir y cuantificar.
- **Alcanzables:** que se puedan cumplir.
- **Relevantes:** que sean importantes para ti.
- **Temporales:** que se puedan alcanzar en un periodo de tiempo concreto.

Importante

Un **objetivo profesional bien definido** te ayudará a orientar mejor la búsqueda de trabajo y a saber a qué ofertas de empleo debes optar.

Con un objetivo claro sabrás a qué te quieres dedicar para dirigirte a las ofertas en las que encajes, con lo que aumentan las posibilidades de éxito.

Vocabulario

Actitud laboral. Comportamiento que una persona manifiesta en su trabajo, que puede incidir en su rendimiento, en su bienestar y en la colaboración con otros.

Aptitudes laborales. Habilidades que debe tener una persona para el desempeño excelente en una empresa.

Motivación laboral. Deseo o voluntad que tiene una persona para esforzarse en su trabajo. En la mayoría de los trabajos la motivación va a determinar su desempeño.

Autoconocimiento

La definición del objetivo profesional comienza por el autoconocimiento, es decir, identificar:

Conocimiento del puesto de trabajo

Aspectos de los puestos de trabajo que más se adaptan a tus características e intereses:

Los objetivos pueden cambiar

Planificación vs impulsividad



			
PLAZO	OBJETIVOS	PASOS PARA LOGRARLO	DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO LOGRADO
CORTO PLAZO			
MEDIO PLAZO			
LARGO PLAZO			
POSIBLES OBSTÁCULOS			





U7: eL AUTOCONOCIMIENTO PERSONAL Y PROFESIONAL

↓ ↓ ↓

Sesión: DAFO

Identidad

La identidad es el conjunto de características, valores, creencias, experiencias y roles que una persona desarrolla a lo largo de su vida y que definen su sentido de sí misma. Es la comprensión de quiénes somos como individuos y cómo nos percibimos en relación con los demás y con el mundo. La identidad abarca tanto aspectos internos (como nuestras emociones, pensamientos y valores) como externos (como nuestra cultura, nuestra familia, nuestra profesión y nuestras interacciones sociales).



Crisis	vs	Compromiso
		
Estados de identidad: - Moratoria - Logro de identidad - Exclusión de identidad - Difusión de la identidad		

Identidad Laboral



Percepción de nosotros/as mismos/as en relación al trabajo.

Tiene en cuenta las habilidades, valores o metas laborales que tenemos.

Está muy relacionada la autoeficacia, la autoestima, la presión familiar, la influencia cultural y social o la experimentación previa



Preguntas para pensar...



¿Habéis reflexionado sobre los motivos que os ha hecho tomar esta decisión de estudiar este grado formativo?

¿En qué etapa os encontráis de identidad?



¿Sabías qué...?

Las **soft skills** son decisivas en la Formación Profesional porque, no solo mejoran la eficacia técnica, sino que también fomentan la colaboración, la comunicación efectiva y la resolución de problemas.



Estas habilidades fortalecen el rendimiento en equipo, la adaptabilidad y la gestión de situaciones laborales, preparando a los estudiantes para un éxito integral en el entorno laboral.

2.2. El análisis DAFO para la búsqueda de empleo

El **análisis DAFO** (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades) es una herramienta utilizada en el mundo empresarial para analizar las fortalezas y debilidades internas y externas de la empresa, así como las oportunidades y las amenazas del entorno, con el fin de desarrollar planes estratégicos.

El análisis DAFO también se utiliza en el ámbito personal de la búsqueda de empleo para profundizar en el autoconocimiento, ya que permite hacer evidentes las fortalezas y las debilidades de nuestra personalidad, nuestros conocimientos y nuestra trayectoria profesional, así como las amenazas y las oportunidades del entorno en el que nos movemos.

La matriz DAFO personal sirve para:

- Identificar áreas de **oportunidades**.
- Conocer tus **áreas de mejora**.
- Diseñar la **estrategia de la búsqueda de empleo**.
- Identificar lo **que te hace diferente**.
- Identificar en el entorno laboral actual las **amenazas**.

Importante

Conocimiento de uno mismo

Al realizar el análisis DAFO es necesario ser realista y no auto-engañarse, puesto que no es fácil ser objetivo con uno mismo. Es conveniente realizarlo acompañado de alguien que te conozca bien y que pueda ver más allá de lo que tú conoces de ti mismo.

	Factores internos	Factores externos
	Fortalezas	Oportunidades
Positivas	Características positivas respecto al empleo buscado. <i>Ejemplos:</i> tus mejores cualidades, tus habilidades, lo que haces bien, titulaciones, conocimiento de idiomas, relaciones, experiencia, creatividad, disponibilidad para viajar...	Elementos externos a ti que puedes aprovechar para beneficiarte, ya que te permitirán mejorar. <i>Ejemplos:</i> salidas que tiene tu perfil en el entorno actual, cambios favorables en la legislación, buena situación económica, tiempo libre para formarte y aprender idiomas, posibilidad de ampliar los contactos...
	Debilidades	Amenazas
Negativas	Características negativas, limitaciones o defectos respecto al empleo buscado. A veces, una característica puede ser una debilidad para un tipo de trabajo, pero no para otro. <i>Ejemplos:</i> en qué necesitas mejorar tu perfil profesional, hábitos negativos, actitudes que generan conflictos, incapacidad para controlar el estrés, desorganización, etc.	Obstáculos externos sobre los que no tenemos control, pero que hay que conocer. Lo único que podemos hacer es tener las amenazas siempre presentes, para poder contrarrestarlas y disminuir su impacto negativo. <i>Ejemplos:</i> una crisis económica, alta demanda de ese empleo, cambios normativos o cambios tecnológicos que hacen que tu profesión tenga menos demanda, etc.

EJERCICIO

CREA TU PROPIO DAFO

Análisis interno	 Fortalezas	 Debilidades
Análisis externo	 Oportunidades	 Amenazas





El **autoconcepto** es la imagen mental o representación que una persona tiene de sí misma. Es la forma en que nos percibimos, incluyendo nuestras características, habilidades, creencias, valores, intereses y comportamientos. El autoconcepto incluye todo lo que sabemos sobre nosotros mismos, y puede estar basado tanto en nuestras propias experiencias como en las percepciones de los demás.

La **autoestima** es la valoración emocional de uno mismo, es decir, cuánto nos gustamos o nos valoramos. La autoestima refleja si nos sentimos satisfechos con quiénes somos y si nos aceptamos tal como somos. Está relacionada con nuestras emociones y actitudes hacia nuestras propias características y capacidades.

3. El fortalecimiento de la autoestima

Tener la **autoestima alta** es especialmente importante en el proceso de búsqueda de empleo, ya que ayudará a mantenernos **animados**, ser **perseverantes** y **superar los imprevistos** que surjan en este proceso.

La **autoestima laboral** es la **percepción** que tenemos de nuestro **desempeño en el trabajo**, al comparar lo que creemos que hacemos y lo que creemos que deberíamos hacer.

La búsqueda de empleo es un proceso estresante. Para afrontar este desafío es necesario construir una autoestima sólida, porque nos ayudará a mantener la confianza, perseverar a pesar de las dificultades y encontrar soluciones desde un enfoque positivo.

Puedes fortalecer tu autoestima siguiendo los consejos de la Tabla 7.5:

Analiza tu situación	Trabaja en profundizar en el autoconocimiento y el conocimiento de tu sector profesional. Sé flexible. Es importante saber adaptarse a los cambios en el mercado laboral.
Establece una rutina diaria	Buscar empleo es un trabajo en sí mismo. Es importante establecer hábitos, horarios y tareas, y dedicar tiempo para el ejercicio físico y las actividades lúdicas.
Sigue formándote	Identifica las lagunas en tu formación e investiga cómo seguir formándote. Cada sector tiene áreas concretas en las que hay que actualizarse de forma permanente. También hay conocimientos comunes en muchas ofertas de empleo, como las herramientas digitales o los idiomas.
Practica hábitos saludables	Duerme suficientes horas, lleva una dieta equilibrada, aprende técnicas de relajación, haz ejercicio (el deporte es un potente antidepresivo natural, ya que incrementa los niveles de endorfina, la hormona de la felicidad).
Dedica tiempo al ocio	Realiza todas aquellas actividades que te produzcan satisfacción: jugar a videojuegos, ver series, ir al cine, escuchar música, practicar deporte, leer, bailar, etc.
Cuida las relaciones familiares y de amistad	No te aisles y mantén activa tu red de contactos. Compartir experiencias y preocupaciones con otras personas te hará sentirte acompañado y mejorará tu estado de ánimo.
Haz networking	Construye relaciones en las redes sociales y profesionales. Estas te pueden aportar oportunidades laborales y también reforzar la percepción positiva de ti mismo.
Aprende de los fracasos, sé resiliente	Los fracasos forman parte del proceso. Reflexiona sobre las razones de los fracasos y cómo puedes mejorar personal y profesionalmente.
Elabora diferentes modelos de curriculum	Ten un curriculum sólido y bien presentado. Prepara entrevistas de selección para tener mayor seguridad en ti mismo.



Anexo C

Capturas de pantalla de la propuesta de innovación educativa

Figura 2. Capturas de pantalla utilizadas en la primera sesión de propuesta de innovación educativa destinada a la unidad didáctica de derecho laboral.





Año 1943. Un fallo en el espacio-tiempo ha hecho que vuestra clase viaje a una España sumida en la dictadura. Los derechos laborales son casi inexistentes: largas jornadas, sin vacaciones, sin contrato, sin seguridad social... Vuestro reto será superar diferentes misiones para conseguir los derechos laborales que hoy disfrutamos. Pero cuidado: si fracasáis, el futuro será aún más oscuro. Solo mejorando dicha realidad vamos a poder reparar también el presente. En caso contrario, perderemos los derechos que actualmente tenemos ya ganados en nuestra sociedad actual. El ministerio del empleo futurista les ha encomendado dicha misión con el lema "El futuro depende de vosotros y vosotras"

Figura 3. Fichas utilizadas en la propuesta de innovación educativa destinada a la unidad didáctica de derecho laboral para encontrar pistas e información.

1. Fábrica Nacional de neumáticos “La Productiva”

C/ Industrial nº 7 – Valencia

Valencia, 12 de marzo de 1951

Asunto: Comunicación de Despido

Estimado Don Juan Ferrer Fuentes:

Por la presente, se le comunica que su relación laboral con esta empresa quedará extinguida el próximo 15 de marzo, debido a "baja productividad continuada y falta de actitud conforme al orden interno".

Según establece el reglamento interno y las directrices del Sindicato Vertical, no procede indemnización alguna.

Se ruega devuelva la ropa de trabajo y el carnet de entrada a la fábrica antes del día señalado.

Atentamente,

El Jefe de Personal

2. Carta a un amante

Gandia, 2 de noviembre de 1948

Querido Gabriel,

Aquí seguimos en la fábrica, con turnos que empiezan al amanecer y a veces terminan de noche.

Apenas tenemos descanso ni domingos libres.

El patrón dice que mientras sigamos cumpliendo con el “deber hacia la patria”, no debemos quejarnos.

Los inspectores han pasado esta semana, pero no miran mucho... dicen que todo está “en orden”.

Espero que por Madrid estéis mejor. A mí ya me han advertido que si hablo con los nuevos del sindicato, podría perder el empleo.

Te echo de menos, no veo el momento de poderme reunir en Madrid contigo.

Con cariño,

Manuel

3. Contrato de trabajo

Contrato de Aprendizaje

Entre la empresa Talleres Mecánicos S.A. y el joven Pedro Ruiz Plato, de 16 años, se acuerda el presente contrato con las siguientes condiciones:

- Duración del contrato: indefinida
- Jornada laboral: 10 horas diarias, de lunes a sábado.
- Salario: 40 pesetas semanales
- Comidas no incluidas.
- El aprendiz se compromete a obedecer las órdenes del maestro mecánico y mantener la buena conducta conforme al ideario nacional.

No se permite al aprendiz afiliarse a organización alguna sin la autorización del empleador.

Firmado en Alzira, a 3 de abril de 1955.

4. Informe de la seguridad social

Instituto Nacional de Previsión

Documento de afiliación nº 0058721

Nombre: María Fernández del Río

Profesión: Tejedora en fábrica textil

Años cotizados: 3 años y 6 meses

Derechos reconocidos:

- Maternidad: 40 días de baja sin sueldo

Al finalizar los 40 días Doña María Fernández del Río deberá de incorporarse a su trabajo sin demora.

Firmado en Cullera, a 7 de julio de 1948

5. Noticia del periódico

El Fuero del Trabajo: Nueva doctrina laboral para el resurgir de España.

El Gobierno del Generalísimo ha proclamado el Fuero del Trabajo, que organiza el trabajo como un deber y una honra.

Quedan suprimidos los conflictos entre patronos y obreros: ahora todos están unidos en la misma empresa nacional.

Se eliminan las huelgas y se crea un sistema jerárquico, justo y moralmente sano.

El trabajo no será una mercancía, sino un servicio a la patria.

6. Informe accidente laboral

Nombre del Trabajador: Juan Martínez López

Edad: 15 años

Procedencia: Almería

Fecha de Incorporación: 5 de marzo de 1967

Fecha del Accidente: 10 de marzo de 1967

Puesto: Ayudante en sección de mezcla de pólvora

Tipo de Contrato: No consta

Afiliación a la Seguridad Social: No consta

Descripción del Accidente: Explosión en la sección de mezcla de pólvora que causó la muerte instantánea del trabajador.

Medidas de Seguridad Existentes: No se observaron medidas de seguridad adecuadas en el área de trabajo.

Cobertura de Seguro: El trabajador no estaba asegurado en ninguna mutua ni entidad de previsión social.

Indemnización a la Familia: No se ha otorgado ninguna indemnización a la familia del fallecido.

Observaciones: La empresa operaba sin licencia válida desde octubre de 1964 y empleaba a trabajadores sin contrato ni afiliación a la Seguridad Social

Figura 4. Captura de pantallas utilizadas en la propuesta de innovación educativa destinada a la unidad didáctica de derecho laboral correspondiente a la sesión tres.



Pregunta 2/10



Los sindicatos serán únicos y estarán bajo el control del Estado.

Presente

Pasado

Enviar

Pregunta 3/10

Se reconoce el derecho a la libertad sindical.

pasado

presente

Enviar

Pregunta 4/10



El Estado regulará el trabajo en función de los intereses nacionales.

presente

pasado

Enviar

Pregunta 5/10

La jornada máxima será de 40 horas semanales.

presente

pasado

Enviar

Pregunta 6/10



El descanso dominical será concedido cuando lo permitan las necesidades del país.

presente

pasado

Enviar

Pregunta 7/10

El trabajador puede recurrir las sanciones ante los tribunales.

presente

pasado

Enviar

Pregunta 8/10



La empresa y el sindicato acuerdan las condiciones laborales mediante convenios.

presente

pasado

Enviar

Pregunta 9/10

El Estado designará representantes de los trabajadores en los gremios.

pasado

presente

Enviar

Resultados

9 de 9 respuestas

100%

✓ 9 aciertos 100%

✗ 0 errores 0%

Descargar resultados

Figura 5. Insignias





I.P.€



I.P.€



ACTOR
DEL PRESENTE Y DEL
PASADO

I . P . E



ACTRIZ
DEL PRESENTE Y DEL
PASADO

I . P . E