



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

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**HACIA UNA VISIÓN MÁS “BLANDA” DE LAS HABILIDADES QUE TE
PROPORCIONARÁN UNA
BUENA PROYECCIÓN LABORAL**

Realizado por:

MARTA DELGADO PÉREZ

GRUPO: M15 (Edición Octubre)

Dirigido por:

D^a BEGOÑA SOLANES

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE -----	pág. 6
INTRODUCCIÓN-----	pág. 8
Justificación -----	pág. 8
Objetivos -----	pág.10
Presentación de capítulos -----	pág. 12
Metodología -----	pág. 13
DESARROLLO-----	pág. 15
Marco teórico-----	pág. 15
Marco normativo-----	pág. 18
Contextualización del centro educativo -----	pág. 20
Propuesta pedagógica -----	pág. 27
DESARROLLO DE LA UNIDAD DIDÁCTICA -----	pág. 57
PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA -----	pág. 76
CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y PROSPECCIÓN DE FUTURO -----	pág. 77
REFLEXIÓN FINAL -----	pág. 82
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS-----	pág. 84
ANEXO I. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA DEL CENTRO -----	pág. 85
ANEXO II. UNIDAD DIDÁCTICA IMPARTIDA-----	pág. 101
ANEXO III CAPTURAS DE ACTIVIDADES -----	pág. 134
ANEXO IV IMÁGENES DE AULA -----	pág. 138

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Organigrama del centro -----pág. 25

Figura 2: Niveles Curriculares -----pág.28

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Normativa estatal -----pág.18

Tabla 2. Normativa autonómica -----pág.19

Tabla 3. Oferta educativa -----pág.22

Tabla 4: DAFO del centro de prácticas -----pág.24

Tabla 5: información del módulo -----pág.33

Tabla 6. Objetivos del Ciclo -----pág.36

Tabla 7. Resultados de Aprendizaje -----pág.38

Tabla 8. Temporalización de mi tutora del centro -----pág.40

Tabla 9. Propuesta de organización de las Unidades de Trabajo -----pág.42

Tabla 10: Calendarización de las prácticas en empresa -----pág.43

Tabla 11. Evaluación -----pág.45

Tabla 12. Enfoque DUA en el aula -----pág.56

Tabla 13. Contextualización de la Unidad Didáctica -----pág.57

Tabla 14. Resultados de aprendizaje -----pág.64

Tabla 15. Criterios de evaluación -----pág.65

Tabla 16. Cronograma sesiones abril -----pág.65

Tabla 17. Cronograma sesiones mayo -----pág.66

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: ubicación general del centro en el entorno de la Ciudad -----	pág.20
Ilustración 2: Imagen de la Fachada del centro -----	pág.26
Ilustración 3: Imagen que recrea la ampliación del Centro -----	pág.27
Ilustración 4. Captura de pantalla de symboloo -----	pág.69
Ilustración 5: Captura de pantalla de wakelet -----	pág.70
Ilustración 6: Imagen de la Rueda de la vida -----	pág.71
Ilustración 7: captura test de personalidad -----	pág.72
Ilustración 8: Imagen de la Rúbrica-----	pág.75

LISTADO DE ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

ABP: Aprendizaje basado en proyectos

AENOR: Asociación Española de Normalización y Certificación

AMPA: Asociación de Madres y Padres de Alumnos

CC: Competencia Ciudadana

CCL: Competencia en Comunicación Lingüística

CD: Competencia Digital

CE: Competencia Emprendedora

CPSAA: Competencia Personal, Social y de Aprender a Aprender

DAFO: Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades

DUA: Diseño Universal de Aprendizaje

ERASMUS: European Region Action Scheme for the Mobility of University Students

FCT: Formación en Centros de Trabajo

FOL: Formación y Orientación Laboral

FP: Formación Profesional

IES: Instituto de Educación Secundaria

INAV: Centro Oficial de Educación Online

IPE: Itinerario Personal para la Empleabilidad

LOE: Ley Orgánica de Educación

LOMLOE: Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Educación

NEE: Necesidades Educativas Especiales

ODS: Objetivo de Desarrollo Sostenible

PCPIs: Programa de Cualificación Profesional Inicial

PEC: Proyecto Educativo de Centro

PGA: Programación General Anual

PLE: Personal Learning Environment, que en español se traduce como Entorno Personal de Aprendizaje

STEAM: Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics, que en español se traduce como Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas

TFM: Trabajo de Fin de Máster

TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

Este Trabajo de Fin de Máster se centra en la importancia de integrar la inteligencia emocional en la Formación Profesional, tomando como referencia el ciclo formativo de grado superior de Agencias de Viajes y Gestión de Eventos. Desde una revisión teórica fundamentada en autores como Goleman, Bisquerra y Rojas Estapé, se profundiza en la relación, o incluso correlación, que existe entre el bienestar emocional y la empleabilidad, y se plantea la necesidad de abordar las habilidades blandas de forma transversal en el currículo. Este trabajo adopta una metodología cualitativa basada en la observación directa durante la estancia en el centro educativo de prácticas, complementada con el diseño de una unidad didáctica centrada en el autoconocimiento, la gestión emocional y la búsqueda de objetivos profesionales que estén alineados con los objetivos y motivaciones personales. Los resultados evidencian una escasa presencia real de la educación emocional en las aulas, a pesar del discurso institucional. Las conclusiones apuntan a la necesidad urgente de incluir estas competencias en la práctica docente para una formación integral y adaptada a los retos del siglo XXI.

Palabras clave: formación profesional, inteligencia emocional, habilidades blandas, empleabilidad, desarrollo personal, autoconocimiento, educación emocional, enseñanza transversal, desempeño académico.

ABSTRACT

This Master's Thesis focuses on the importance of integrating emotional intelligence into Vocational Training, using the advanced training cycle for Travel Agencies and Event Management as a reference. Through a theoretical review based on authors such as Goleman, Bisquerra, and Rojas Estapé, it delves into the relationship, or even correlation, between emotional well-being and employability, and raises the need to address soft skills transversally in the curriculum. This work adopts a qualitative methodology based on direct observation during the placement at the internship center, complemented by the design of a teaching unit focused on self-knowledge, emotional management, and the pursuit of professional goals that are aligned with personal goals and motivations. The results reveal a limited actual presence of emotional education in the classroom, despite institutional discourse. The conclusions point to the urgent need to include these competencies in teaching practice for comprehensive training adapted to the challenges of the 21st century.

Keywords: *vocational education, emotional intelligence, soft skills, employability, personal development, self-knowledge, emotional education, cross-curricular teaching, academic performance.*

INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo de Fin de Máster (en adelante TFM) se desarrolla como tarea final (normativamente obligatoria además) para la obtención del título de Máster Universitario en Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas, en la especialidad de Formación y Orientación Laboral (actualmente IPE), impartido por la Universidad Europea de Valencia, pretendiendo en todo caso mostrar el aprendizaje e interiorización de los conocimientos impartidos por el conjunto del profesorado.

Justificación

En los últimos años, la Formación Profesional (en adelante FP) ha experimentado un notable reconocimiento como opción educativa clave para el desarrollo de competencias profesionales altamente demandadas en el mercado laboral. A diferencia de décadas anteriores, donde la FP era vista, en muchos casos, como una alternativa secundaria, en la actualidad se ha consolidado como una de las principales vías de acceso a un empleo de calidad, de hecho, según datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, en 2023, más de 800.000 estudiantes cursaron programas de FP, lo que supone un aumento del 6% si lo comparamos con el año anterior.

Este fenómeno es el resultado de diversas reformas normativas, como la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, que establece una integración y modernización de la FP. La nueva normativa ha impulsado la creación de un sistema flexible y modular de formación que responde tanto a los avances tecnológicos como a las necesidades cambiantes de las empresas y la sociedad.

En este contexto, el módulo de Itinerario Personal para la Empleabilidad (IPE) juega un papel fundamental en los ciclos formativos de grado medio y superior (de hecho, tras las últimas reformas, todas las familias profesionales incluyen este módulo). Su propósito es desarrollar en los estudiantes las competencias necesarias para su inserción y madurez laboral, enfocándose en la mejora de habilidades transversales como la orientación profesional, el emprendimiento y, por supuesto, el conocimiento de los derechos laborales y

la búsqueda activa de empleo. De hecho, el artículo 2.4 de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, incluye la siguiente definición: “Competencias básicas: aquellas que son consideradas necesarias para la realización y desarrollo personal, para participar activamente en la sociedad o mejorar la empleabilidad. El desarrollo de estas competencias se realiza por múltiples vías, y queda incorporado en cualquier oferta de formación profesional en tanto que promueve el desarrollo integral de la persona. Claramente se trata de competencias que se desarrollan en el módulo de IPE.

Por tanto, este módulo se configura como una parte esencial de la formación, pues no solo aborda aspectos técnicos del perfil profesional, sino que también contribuye a la formación de la personalidad y a la capacidad de adaptación de los estudiantes a un entorno laboral cada vez más competitivo y dinámico, dándoles una serie de “*pistas*” en cuanto a aspectos que van a contribuir en su crecimiento personal y que, en el mejor de los casos, será la semilla que provocará que sigan trabajando en esa línea aún después de terminada su formación y una vez inmersos en la sociedad y en el mundo laboral.

Por otro lado, la programación de cada módulo dentro de un ciclo formativo resulta ser una herramienta indispensable para garantizar que la enseñanza sea coherente con los objetivos del currículo y las demandas del mercado laboral, facilitando además la labor del docente, pues debe contener aspectos tales como los objetivos, contenidos, competencias y criterios de evaluación específicos, asegurando una enseñanza de calidad y alineada con los estándares de calidad establecidos. En este Trabajo de Fin de Máster, se analizará la programación existente para el módulo de Itinerario Personal para la Empleabilidad en el primer curso del Ciclo Formativo de Grado Superior denominado “Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos” en la Comunidad Autónoma de Extremadura realizada por mi tutora y contextualizada en el Instituto de Educación Secundaria Obligatoria San Fernando en Badajoz. Además, se hará una propuesta de mejora de dicha programación, incorporando nuevas perspectivas y dinámicas educativas que fomenten el aprendizaje de habilidades transversales, como la gestión emocional y las habilidades

comunicativas. Estas competencias son esenciales en el entorno laboral actual y contribuyen al desarrollo integral del estudiante, preparándolo para enfrentar los retos profesionales con mayor eficacia y adaptabilidad.

Además, a lo largo de algunos de los apartados de este trabajo, se reflexionará sobre la metodología óptima para el aprendizaje en la actualidad, considerando que los estudiantes de hoy en día requieren estrategias innovadoras y adaptadas a su realidad. La enseñanza tradicional ha dado paso a enfoques más dinámicos, donde el aprendizaje basado en la experiencia, la educación emocional y el desarrollo personal se convierten en herramientas esenciales para el éxito profesional y personal.

También se va a abordar la elaboración de una UNIDAD DIDÁCTICA, en concreto la Unidad 9 que lleva por título: “Orientación profesional” y además expondré el resultado obtenido tras la exposición de la misma al alumnado pues voy a tener la oportunidad de poder llevarla a la práctica tomando las riendas de las sesiones en las que se aborde dicha Unidad.

Este trabajo concluirá con una reflexión sobre la necesidad de integrar el crecimiento personal en la formación de los futuros profesionales, destacando que el éxito en el mundo laboral no solo depende de las competencias técnicas, sino también de la capacidad de autogestión y adaptación. Como bien expresó Daniel Goleman, referente en inteligencia emocional: "Las habilidades emocionales determinan nuestro éxito en las relaciones, en el trabajo y, en última instancia, en nuestra vida".

Hecha esta introducción creo que es cuando realmente puede entenderse el título que se ha propuesto para este Trabajo de fin de Máster, que recordemos es: “Hacia una visión más *“blanda”* de las habilidades que te proporcionarán una buena proyección laboral”, haciendo alusión claramente a la importancia de no dejar atrás sino todo lo contrario, la importancia de poner el foco en desarrollar las denominadas habilidades blandas pues son éstas las que, sin duda, van a marcar la diferencia en su camino laboral y personal.

Objetivos

Los objetivos del presente TFM se pueden resumir en tres generales como son:

1. ELABORAR una propuesta pedagógica para el módulo de IPE I en el ciclo formativo de grado superior de Técnico superior en agencias de viajes y gestión de eventos.
2. EMPLEAR los conocimientos adquiridos en el curso del Máster para la ELABORACIÓN de la unidad didáctica que acoge la temática de orientación profesional y, puesto que se trata de una unidad que tendré la ocasión de impartir, VALORAR el resultado de la propuesta realizada.
3. VINCULAR el aprendizaje de habilidades blandas e inteligencia emocional al concepto de sostenibilidad social.

No obstante, y ahondando algo más en estas grandes pretensiones, podemos definir otros objetivos que, si bien están incluidos en los anteriores, vienen a especificarlos, como son:

1. Realizar una revisión de los documentos facilitados por el Centro, ya que me van a facilitar el trabajo de entender el contexto educativo del alumnado, y por ende, me van a ayudar en la elaboración de la propuesta pedagógica mencionada anteriormente.
2. Para poder realizar la propuesta pedagógica mencionada como primer objetivo, voy a proceder a realizar una revisión exhaustiva de la PROGRAMACIÓN del módulo de Itinerario Personal para la Empleabilidad I en el Ciclo Formativo de Grado Superior denominado “Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos” en la Comunidad Autónoma de Extremadura realizada por mi tutora y contextualizada en el Instituto de Educación Secundaria Obligatoria San Fernando en Badajoz, siempre con el respeto que merece el trabajo y dedicación que mi tutora ha invertido en la realización de la misma y siempre con el ánimo de construir un contexto más enriquecedor para todas las partes intervinientes en el proceso de enseñanza.
3. A la hora de elaborar la Unidad Didáctica dedicada al tema de la ORIENTACIÓN PROFESIONAL, se tendrá por objetivo innovar en la forma de impartir esta

materia y despertar en el alumnado la motivación necesaria para que le den a esta parcela de su formación la gran importancia que tiene, pues se trata al final de que se hagan conscientes de todo lo que tienen ellos “*que decir*” y por tanto todo lo que tienen de responsabilidad en sus futuras decisiones laborales y en su propia empleabilidad.

Por tanto, haciendo una recopilación, el objetivo de este trabajo es aportar un análisis crítico de la situación de partida del contexto que se va a analizar, desarrollar unas propuestas de mejora (aunque también se dedicará espacio a las fortalezas encontradas en el contexto consolidado) e intentar hacer un análisis / investigación del posible impacto de la implementación de nuevas metodologías y dinámicas en los grupos clase en los que tenga la oportunidad de poner en práctica la unidad didáctica de orientación profesional, sacando una serie de conclusiones e intentando buscar una correlación positiva / negativa entre determinados aspectos competenciales y comportamentales del alumnado frente a unas nuevas “*maneras de hacer*”.

Presentación de capítulos

Vamos a encontrar los siguientes apartados o bloques en el presente TFM:

- Una introducción, que es en la que nos encontramos, en la que se enmarca el presente trabajo dentro de la obligatoriedad normativa para la obtención del Título del Máster y en la que se establecen los objetivos perseguidos con el mismo y la metodología que se ha seguido para su elaboración / confección.
- Desarrollo del trabajo, que incluye quizá la parte más extensa del mismo y en el que se fija el marco teórico, el marco normativo (estatal y autonómico), la contextualización del centro y la presentación de una propuesta pedagógica en la que se persigue la mejora de la que actualmente aplica la docente que tutoriza mis prácticas. Ésta última parte es la más extensa y además importante de esta parte.
- Desarrollo de una unidad didáctica, en concreto, he desarrollado la que se dedica a la presentación de la materia de orientación profesional, primero, siguiendo la

calendarización de la propia tutora del centro, y segundo (pues aún así había un par de opciones a elegir) por vocación propia, pues el intentar mostrar al alumnado todo lo que tienen que “decir” en su propio camino personal y laboral y todo lo que tienen, por tanto, de responsabilidad en el mismo, es un tema que me apasiona.

- Posibilidad de proyecto de investigación educativa. Se presentan dos posibles proyectos ambos alineados con la temática del resto del TFM.
- Discusión y conclusiones, en la que voy a enfrentar el discurso institucional con la práctica habitual en las aulas.
- Reflexión personal, a título de opinión.
- Referencias bibliográficas
- Anexos. Cuatro anexos, el primero con la Programación del módulo de IPE I en Ciclo Formativo de Grado Superior de Agencias de viaje y gestión de eventos, el segundo con la presentación de la Unidad de Trabajo elaborada por mí e impartida en el aula, el tercero con capturas de actividades realizadas en la unidad de trabajo, y el cuarto y último anexo con imágenes del aula.

Metodología

Para la elaboración de este TFM se han seguido los pasos indicados por mi tutora, se ha respetado la calendarización establecida para la presentación de los distintos borradores y se han ido teniendo en cuenta e ido incorporando todas las indicaciones y correcciones que la misma ha ido haciendo en las distintas tutorías online que se han realizado.

En su etapa “*embrionaria*”, este TFM parte de una idea. De la idea de aprovechar este contexto para intentar vislumbrar como sería la aplicación, a la vida en las aulas, de una visión “*más blanda*” de las habilidades con las que deben salir de sus distintas titulaciones para tener más opciones de vivir un camino laboral consciente y saludable. De ahí el propio título del TFM: “*hacia una visión más blanda de las habilidades que te proporcionarán una buena proyección laboral*”.

Una vez empecé a desarrollar esta idea me he centrado en la búsqueda de información y en una extensa revisión bibliográfica para intentar dar forma y contenido a la misma. Por ello se puede indicar que se ha seguido un enfoque cualitativo empleando la técnica de revisión documental como estrategia de recopilación de datos. En concreto se ha realizado una búsqueda de artículos, informes, documentos científicos en diversas bases de datos académicas como Dialnet, Scielo, Google Académico y Redalyc. Para las sucesivas búsquedas se han utilizado criterios de relevancia y pertinencia, y se han utilizado palabras clave como “inteligencia emocional en adolescentes” “educación emocional en el ámbito académico” o “desempeño académico” y se ha dado prioridad a la información más reciente sobre la más antigua y se ha priorizado también que fuera contenido abierto y disponible.

También me he servido de todas las reuniones con mi tutora de TFM para el planteamiento de la idea, de las dudas y el intercambio de reflexiones e indicaciones que me han ido orientando de una manera fácil, secuencial y ordenada hacia un documento que sin duda se aleja ya de una simple idea y se acerca mucho más a una verdadera propuesta de cambio, y sin duda, hoja de ruta para mi propio camino en la formación como docente.

Igualmente se han utilizado charlas o videos cortos sacados de redes sociales de docentes con una clara visión innovadora y que me han hecho reflexionar sobre muchos aspectos que damos por sentado en el mundo docente.

Por otro lado, en el estudio y análisis de la programación de mi tutora de prácticas en el Centro Educativo, y para poder hacer esto de manera crítica, constructiva y con elementos de juicio suficientes, he hecho un estudio comparativo con las enseñanzas impartidas en las distintas asignaturas del presente máster.

Y, finalmente, este TFM, también es el resultado de una propia vocación transformadora, no en vano soy escritora de temáticas relacionadas con el crecimiento personal lo que ha convertido este trabajo en una especie de reto en el que aplicar mis propios conocimientos sobre salud emocional y crecimiento personal al ámbito docente. Por tanto, y claramente, he utilizado mis conocimientos previos y mis propios textos para crear

una base sólida en la creación de todas y cada una de las propuestas que quedarán reflejadas en este documento.

Para la elaboración de la Unidad Didáctica que se presenta en este TFM se han visionado nuevamente las clases del módulo de aprendizaje y enseñanza de los módulos de las familias profesionales de formación y orientación laboral en busca de una clarificación de ideas, se ha consultado un canal de YouTube recomendado por una de las docentes del Máster y que se llama “Teacher MrSoler”, también el canal de “Rodrigo Ferrer García” y se han consultado igualmente las Unidades Didácticas facilitadas por mi tutora en el centro educativo en el que estoy realizando las prácticas. También se han utilizado las instrucciones dadas para una de las tareas de la asignatura de aprendizaje y enseñanza de los módulos de las familias profesionales de FOL.

He tenido ocasión de trabajar mi Unidad Didáctica en tres de los cursos de mi tutora en el centro, en concreto en los primeros cursos del ciclo de grado superior de agencias de viajes y gestión de eventos, el de dirección de servicios de restauración y el de dirección de cocina, habiendo resultado mucho más satisfactorio de lo esperado dado el nivel de interés y de motivación del alumnado, quizá consecuencia de lo poco que se trabaja desde el ángulo de la inteligencia emocional en el resto de unidades didácticas, sin duda, eminentemente técnicas. Por ello han estado realmente interesados por los nuevos contenidos que se les ofrecían y en general, bastante abiertos a trabajar en las actividades propuestas.

DESARROLLO

Marco teórico

Este trabajo de fin de máster va a tratar de hacer un análisis de la situación actual de la formación profesional o más bien del valor actual de este tipo de itinerario formativo dentro de un mundo cada día más competitivo y complejo. Por ello, desde la introducción ya hablamos de la importancia o auge que tiene ahora este tipo de formación. Para hablar de este tema, he consultado fuentes muy variadas que van desde simples publicaciones más o

menos formales o científicas hasta una serie de artículos publicados en distintos periódicos o revistas profesionales.

Recio, Sonia (2023, 13 de abril) *¿Por qué la Formación Profesional es puerta de entrada al mercado laboral?*. El País. Este artículo destaca que la formación profesional presenta una tasa de empleabilidad del 42,2% (tasa que probablemente haya aumentado a día de hoy), superando por tanto a la de los empleos universitarios. Además señala que se prevé la creación de 2 millones de oportunidades laborales para técnicos en FP hasta 2030, aunque aproximadamente 100.000 plazas podrían quedar sin cubrir por falta de titulados (¡!).

En esta misma línea: Paniego, Sara (2023, julio) *¿Por qué es importante la formación profesional?* El INAV (Centro Oficial de Educación Online), artículo que enfatiza que el mercado laboral actual demanda perfiles técnicos altamente especializados, y se estima que en los próximos años se necesitarán cerca de 100.000 profesionales de FP. Además, destaca que la FP mejora las condiciones laborales y la satisfacción profesional, y facilita además la movilidad laboral internacional debido a su reconocimiento en Europa y otros países.

Además, a lo largo de este trabajo voy a dar vueltas o a girar en torno a varios conceptos clave como son: el éxito profesional, competencias transversales, habilidades laborales, o por ejemplo, hablaré también del pensamiento crítico como predictor de éxito laboral. En todos estos casos no estamos más que refiriéndonos de una manera colateral a las denominadas habilidades blandas (soft skills) que son determinantes de cualquier tipo de éxito en la vida, ya sea a nivel personal, social o profesional.

Y si hablamos de habilidades blandas o soft skills, tenemos que referirnos a autores como Daniel Goleman, de tal manera que en: Goleman, Daniel (1995). *Inteligencia Emocional*. Ed. Kairós S.A, explica cómo la autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales influyen en el éxito profesional. También Gardner, Howard (1983). *Teoría de las inteligencias múltiples*. Ed. Paidós, plantea que la inteligencia interpersonal e intrapersonal son fundamentales en el ámbito laboral.

Hablaremos también, como he adelantado, del concepto de competencias transversales y habilidades laborales, que se pueden definir como el conjunto de habilidades aplicables a distintos contextos profesionales, como liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas, que al final determinan el índice o probabilidad de empleabilidad de una persona, concepto que se trabaja en la Unidad Didáctica 9 y que se abordará por tanto como ya he indicado, en este TFM.

La corriente teórica que más se ha ocupado de estos conceptos es la Psicología organizacional y aprendizaje experiencial, y dentro de esta corriente, encontramos autores como Kolb, David (2015). *Experiential Learning*. Financial Times Prentice Hall: Explica cómo el aprendizaje basado en la experiencia fortalece las habilidades laborales, o por ejemplo a Dewey, John (1938) – *Experiencia y Educación*. Kalandraka Editora, en el que destaca la importancia de la formación práctica en la adquisición de competencias transversales.

Al comienzo de este apartado se mencionaba también el pensamiento crítico como predictor del éxito laboral o profesional, pudiéndose definir (el pensamiento crítico) como la capacidad de analizar, evaluar y tomar decisiones fundamentadas y evaluando la consistencia de los razonamientos. No es éste un concepto nuevo ni mucho menos pues su origen se remonta a la antigua Grecia: Sócrates y su mayéutica, Platón y su dialéctica, Aristóteles y su retórica, pero si nos “venimos” a un momento más actual, podríamos adjudicar esta corriente teórica a la Psicología cognitiva, destacando a autores como Paul y Elder (2001). *Modelo del pensamiento crítico*, en el que identifican elementos del pensamiento crítico y su aplicabilidad en el ámbito laboral, o Ennis, Robert (1987). *Definición del pensamiento crítico*. University of Illinois, que lo describe como un proceso reflexivo y razonado esencial en la toma de decisiones profesionales.

Resulta de utilidad en este contexto, Lozano Fernández, M. A., Lozano Fernández, E. N., & Ortega Cabrejos, M. Y. (2022). "*Habilidades blandas: una clave para brindar educación de calidad: revisión teórica*", artículo que analiza la importancia de enseñar habilidades blandas en la educación y la necesidad de incorporarlas en los currículos de

estudios superiores. Destaca competencias como la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la gestión del tiempo como esenciales para el desarrollo profesional y social de los estudiantes.

Se va a hablar, a lo largo del TFM, de las denominadas **METODOLOGÍAS ACTIVAS** en el proceso de Enseñanza - Aprendizaje, término que está muy “de moda” y que están inundando (por suerte) nuestras aulas de formación profesional. A este respecto, he consultado, para la preparación de este trabajo de fin de máster, algunos artículos como el de Obaco Soto, E. E. (2024). *Las metodologías activas y su impacto en el rendimiento académico de los estudiantes*. Revista ciencia latina, vol. 8, nº2, en el que demuestra que las metodologías activas fomentan la participación estudiantil y mejoran el rendimiento académico al promover un aprendizaje significativo y autónomo.

Evidentemente, a lo largo de este trabajo se abordarán otros conceptos teóricos a los que se irá haciendo referencia, con alusión, en algunos casos a corrientes teóricas concretas y autores o autoras destacadas.

Marco normativo

El título en el que he contextualizado este TFM es el: Título de Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos:

Normativa estatal:

Tabla 1

Normativa estatal

-
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, modificada por Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
 - 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
 - Real Decreto 1085/2020, de 9 de diciembre, por el que se establecen convalidaciones de módulos profesionales de los títulos de Formación Profesional del
-

sistema educativo español y las medidas para su aplicación, y se modifica el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

- **Real Decreto 1254/2009, de 24 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos y se fijan sus enseñanzas mínimas.**

(Recordemos que este RD junto con el Decreto Autonómico que mencionaremos a continuación, son los que concretan el Currículo del Título y por tanto constituyen el PRIMER NIVEL DE CONCRECIÓN CURRICULAR).

Fuente. Elaboración propia

Normativa autonómica:

Tabla 2

Normativa autonómica

-
- Decreto 14/2022, de 18 de febrero, por el que se regulan la evaluación y la promoción en la Educación Primaria, así como la evaluación, la promoción y la titulación en la Educación Secundaria Obligatoria, el Bachillerato y la Formación Profesional en la Comunidad Autónoma de Extremadura
 - Decreto 25/2015, de 24 de febrero, por el que se regulan los Centros Integrados de Formación Profesional y se establece su organización y funcionamiento en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
 - Decreto 28/2007, de 20 de febrero, por el que se crea el Observatorio para la Convivencia Escolar en la Comunidad Autónoma de Extremadura, modificado por el Decreto 244/2009, de 20 de febrero, por el que se crea el Observatorio para la Convivencia Escolar en la Comunidad Autónoma de Extremadura.
 - Decreto 50/2007, de 20 de marzo, por el que se establecen los derechos y deberes del alumnado y normas de convivencia en los centros docentes sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
 - **Decreto 211/2010, de 19 de noviembre, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior de Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos en la Comunidad Autónoma de Extremadura (PRIMER NIVEL DE CONCRECIÓN CURRICULAR)**
 - Decreto 228/2014, de 14 de octubre, por el que se regula la respuesta educativa a la diversidad del alumnado en la Comunidad Autónoma de Extremadura.
-

-
- ORDEN de 3 de junio de 2020 por la que se regula el derecho del alumnado a una evaluación objetiva y se establece el procedimiento de revisión y reclamación de las calificaciones y de las decisiones de promoción, certificación u obtención del título correspondiente.
 - Instrucción 2/2015, de la secretaría general de educación por la que se concretan determinados aspectos sobre atención a la diversidad según lo establecido en el decreto 228/2014, de 14 de octubre.
 - Instrucción 7/2024, de la dirección general de formación profesional, innovación e inclusión educativa, que regula la organización y funcionamiento de las subsedes de los equipos específicos de atención al alumnado con trastornos del espectro del autismo de la comunidad autónoma de Extremadura.
 - Instrucción 8/2024 de la dirección general de formación profesional, innovación e inclusión educativa por la que se regula con carácter experimental la organización y el funcionamiento de la unidad de atención al alumnado con altas capacidades intelectuales en la comunidad autónoma de Extremadura.
 - Instrucción 9/2024 de la dirección general de formación profesional, innovación e inclusión educativa por la que se regula con carácter experimental la organización y el funcionamiento de la unidad de atención al alumnado con trastornos del espectro del autismo en la comunidad autónoma de Extremadura.
 - Instrucción 13/2024, de la dirección general de formación profesional, innovación e inclusión educativa, por la que se regulan aspectos organizativos del currículo para los ciclos formativos de grado superior del sistema educativo en la comunidad autónoma de Extremadura.
 - Instrucción número 15/2024, de 24 de julio de 2024, de la dirección general de formación profesional, innovación e inclusión educativa, por la que se dictan normas para su aplicación en los centros docentes que imparten formación profesional en el sistema educativo en régimen presencial durante el curso académico 2024- 2025.
-

Fuente. Elaboración propia

Contextualización del centro educativo

Ilustración 1

Logotipo del centro



Fuente. Página web del centro

Descripción del entorno:

El centro IES SAN FERNANDO está situado el barrio de San Fernando en Badajoz, en concreto en la Avenida Augusto Vázquez, 1. Tiene buenas instalaciones, pero con espacio de patio- recreo que resulta escaso para el número de alumnos y alumnas del centro. El profesorado, en su mayoría está muy implicado en los diferentes proyectos del centro, realizando gran cantidad de actividades con los alumnos.

Situado al norte de la ciudad de Badajoz, se encuentra bien comunicado, es un barrio obrero que dispone de todos los servicios públicos necesarios, también resulta colindante con una urbanización de nivel medio-alto.

Características principales del centro:

Es de destacar que el centro se encuentra rodeado por varios de los mejores hoteles de la ciudad y existe una colaboración estrecha, desde hace años, a nivel de prácticas y acceso al empleo lo que supone una clara ventaja en el caso de la formación profesional.

Ilustración 2

Imagen de la ubicación general del centro en el entorno de la Ciudad



Fuente. Google maps

Tal y como puede observarse en la imagen, el Instituto se encuentra situado en una zona en la que hay mucha Restauración y Hoteles, lo que, como adelantaba antes, favorece las relaciones directas y satisfactorias con los mismos para favorecer la organización de las prácticas de los alumnos y alumnas de la formación profesional, que precisamente, pertenecen a la familia profesional de Hostelería y Turismo.

Oferta Educativa:**Tabla 3***Oferta educativa*

Enseñanza Secundaria Obligatoria		
Bachillerato		
Formación profesional: Hostelería y Turismo	Grado Básico	Cocina y Restauración
	Grado Medio	Servicios en Restauración
		Cocina y Gastronomía (ofertado también a distancia)
	Grado Superior	Dirección de Servicios de Restauración
		Dirección de Cocina
		Agencia de Viajes y Gestión de Eventos (ofertado también a distancia)

Fuente. Elaboración propia a partir de la PGA 2024/2025

Además, actualmente, los ciclos se imparten en modalidad dual, incorporando formación en centros de trabajo desde el primer curso. El periodo de formación en empresa tiene una finalidad exclusivamente formativa, orientada al aprendizaje práctico del alumnado, y las administraciones competentes deben velar por que no se convierta en una actividad productiva ni adquiera un carácter laboral. De este modo la empresa participa en la evaluación del alumnado, pero la calificación final la pone el centro educativo.

Una de las grandes fortalezas del IES San Fernando es su estrecha vinculación con el entorno laboral. Gracias a su ubicación cercana a algunos de los principales hoteles de la ciudad, el centro mantiene convenios de colaboración estables para el desarrollo de la Formación en Centros de Trabajo (FCT), facilitando la inserción laboral del alumnado.

En definitiva, se puede destacar, que gracias a su reconocida trayectoria en la familia profesional de Hostelería y Turismo, el centro acoge estudiantes procedentes de distintas zonas de Badajoz, e incluso de otros municipios de la provincia y la comunidad autónoma.

Muchos de ellos eligen el centro bien por la calidad de la enseñanza práctica, bien porque se trata de una de las pocas ofertas disponibles en Extremadura en este ámbito.

Entorno sociocultural:

En cuanto al **entorno sociocultural** del centro, el Instituto San Fernando se encuentra, como ya avanzamos, en la barriada de San Fernando y Santa Isabel de la ciudad de Badajoz. Esta barriada se conoce también como la "Estación", pues su origen está en el núcleo de población que se organiza en torno a la estación de ferrocarril en el último tercio del siglo XIX. Se trataba de una barriada diferenciada del resto de la ciudad por su falta de comunicación y su concepto de arrabal alejado del núcleo central de la ciudad. Hoy la realidad es bien distinta; el Guadiana ya no es la barrera que fue hasta hace unos pocos años pues la mejora en dotaciones sociales, así como el traslado de instituciones como la Universidad a la margen derecha del Guadiana y el desarrollo de un importante fenómeno urbanístico hace que todo en pocos años haya cambiado.

Actualmente, la mayoría de los alumnos que acoge el Instituto proceden de la barriada de San Fernando, donde habitan familias de clase media o media/baja en las que al menos el padre o la madre disfrutan de un empleo estable que les permite vivir sin demasiadas necesidades y desarrollar una vida normal, en la que sigue primando como uno de los valores prioritarios la educación de sus hijos, de acuerdo con unos principios éticos y sociales. También acoge el centro a otro grupo de alumnos, más reducido, procedente de otras zonas próximas que sí podríamos considerar marginales y cuyo entorno socio familiar no reúne las condiciones óptimas para un desarrollo psicosocial equilibrado por parte de sus hijos en edad escolar. A este grupo pertenecen principalmente los alumnos que suelen presentar conflictos y problemas de conducta en la interacción con iguales y con profesores, bajos niveles de motivación o ausencia total de ella y apatía escolar.

Asiste además al centro un grupo de alumnos que viven en una urbanización cercana, en cuyas familias predomina la titulación media o superior. Estos alumnos suelen obtener unos buenos resultados académicos y, en general, tanto ellos como sus familias responden positivamente a las expectativas del centro.

Por último, y debido a la oferta de Formación Profesional de Grado Medio y Superior que tiene el centro, asisten alumno/as de toda la ciudad e incluso la provincia y la Comunidad Autónoma, bien por la demanda o bien por ser el único que se oferta en toda Extremadura.

Durante los dos últimos cursos se oferta un Programa de Cualificación Profesional Inicial en la modalidad de Aula Profesional. Aunque priman los alumnos del Centro pueden acceder a los PCPIs alumnos de cualquier zona que están interesados en la Hostelería.

De igual modo, durante los dos últimos cursos hay dos grupos en el turno nocturno de cursos de preparación a las pruebas de acceso a los ciclos de grado superior formados por alumnos que provienen de toda la región.

Fortalezas y Debilidades del centro:

Y para hacernos una idea más global y exacta del contexto del Centro, se ha considerado acertado hacer un Análisis DAFO del mismo:

Tabla 4

DAFO del centro de prácticas

FORTALEZAS: • Hoteles alrededor. • Buenas instalaciones. • Profesorado muy activo.	DEBILIDADES: • Bajo nivel de exigencia al alumnado.
OPORTUNIDADES: • Facilidad de empleo y prácticas para los alumnos de Formación Profesional	AMENAZAS: • Alumnado poco motivado. • Comportamiento no apropiado.

Fuente: Elaboración propia

Proyectos que acoge el centro:

El centro está encuadrado en el plan de calidad educativa de AENOR habiendo obtenido la certificación de calidad en los ciclos formativos.

Así mismo está inmerso en distintos proyectos como:

- ✓ Bilingualsanfer
- ✓ Proyecto Ligüístico

- ✓ Radio Educativa San Fernando
- ✓ Sanfer retórica y debate
- ✓ STEAM San Fernando (Proyecto de Innovación Educativa)
- ✓ Programa de Educación para la Salud frente a la Obesidad Infantil y

Juvenil 2024/2025

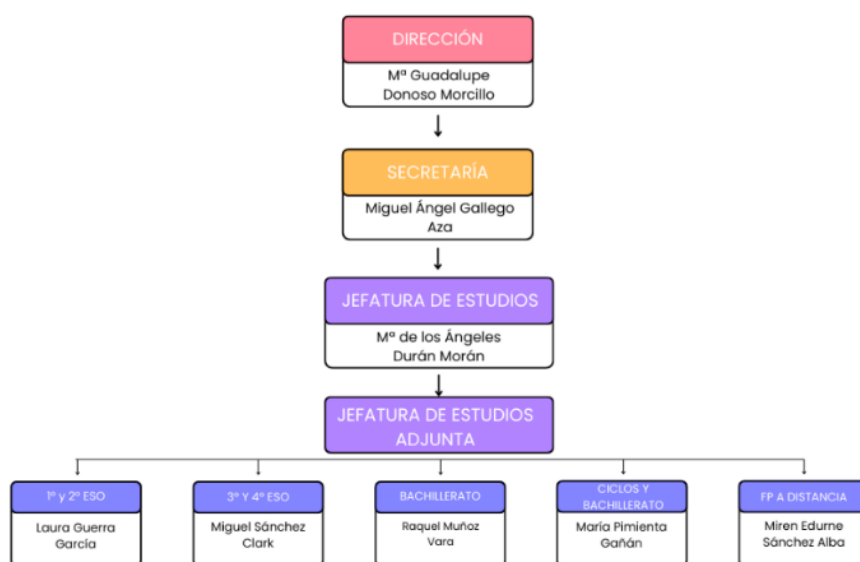
- ✓ Recreos Activos
- ✓ ERASMUS PLUS
- ✓ Empresa Social CHONFER
- ✓ Algarabía FILMS
- ✓ Etwinning (Intercambios Escolares)

Equipo docente:

El centro cuenta con una estructura organizativa compuesta por órganos de gobierno tanto unipersonales (Director, Jefe de Estudios y Secretario) como colegiados (Consejo Escolar y Claustro de Profesores).

Figura 1

Organigrama del centro



Fuente. Proyecto Educativo del Centro

El Consejo Escolar es el órgano de participación de toda la comunidad educativa (alumnos, padres, personal de servicios y profesores), presidido por el Director y compuesto

por 7 profesores, 4 alumnos, 3 padres, un representante del PAS y el Secretario (con voz, pero sin voto). Incluye dos comisiones:

- Comisión de Convivencia (Director, Jefe de Estudios, un profesor, un padre y un alumno).
- Comisión Económica (Director, Secretario, un profesor, un padre y un alumno).

Por otro lado, el Claustro de Profesores es el órgano exclusivo del profesorado, encargado de planificar, coordinar y decidir sobre aspectos docentes. El centro cuenta con una plantilla estable de aproximadamente 120 docentes, muchos de ellos con destino definitivo en el mismo.

También puede destacarse la presencia de una Asociación de Madres y Padres de Alumnos (AMPA) muy activa, que participa en diferentes iniciativas del centro y colabora con el equipo directivo y el profesorado.

En cuanto al Departamento de FOL, está formado por una Jefa de Departamento y dos profesoras más.

Conozcamos un poco más el centro:

Ilustración 2

Imagen de la Fachada del centro



Fuente. AMPA del centro

Ilustración 3

Imagen que recrea la ampliación del Centro



Fuente. Periódico HOY del 3 de agosto de 2020

En 2021 se hizo una gran obra de ampliación en el instituto (*toda la parte que se resalta con amarillo*). Esta obra vino motivada por el gran problema de espacio que arrastraba el centro desde que, con el cambio de legislación, tuvieron que acoger al alumnado de 1º y 2º de la ESO. El nuevo anexo cuenta con un gimnasio (el antiguo se ha convertido en biblioteca) y 8 aulas nuevas.

Curiosidad

Abrió sus puertas en 1972 en la carretera de campomayor y en los años 80 se trasladó a la Avenida Augusto Vázquez. Por las aulas de este centro pacense, el primero mixto de la ciudad, han pasado talentos como la científica Guadalupe Sabio o la cocinera Celia Lucas, entre otros (fuente: el periódico La Crónica de Badajoz).

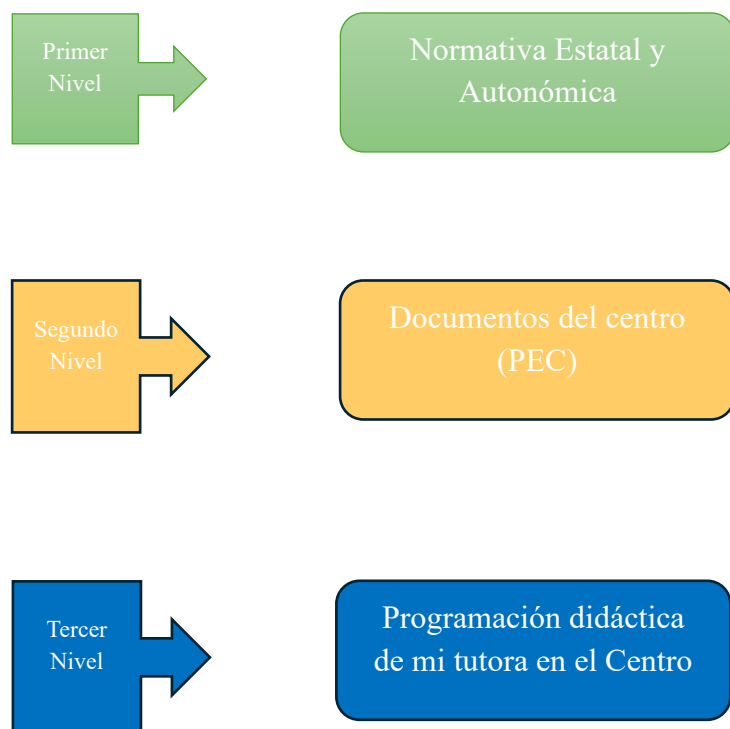
Presentación de la propuesta pedagógica, análisis y proyecto de mejora a la misma

Ya hemos visto en apartados anteriores que el primer nivel de concreción curricular venía definido por la normativa estatal y autonómica que ya mencionamos. Ahora, y al objeto de contextualizar el camino que vamos “andando”, explicaré que, como segundo nivel de concreción curricular estarían los documentos del propio centro como es el proyecto educativo de centro (PEC) y finalmente, es en el TERCER NIVEL DE CONCRECIÓN

CURRICULAR en el que nos vamos a encontrar con la Programación didáctica de la docente que vamos a revisar en este TFM. Por si no ha quedado del todo claro:

Figura 2

Niveles Curriculares



Fuente. Elaboración propia

Una vez contextualizado el lugar del que partimos, una de las partes centrales de este TFM es el análisis crítico y constructivo de una de las programaciones didácticas de mi tutora de prácticas en el Centro Educativo. En concreto y para esta tarea, me voy a centrar en la Programación del módulo de IPE I en el Ciclo Formativo de Grado Superior denominado “Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos”. La elección de este curso y ciclo tiene más que ver con una decisión personal que con cualquier otra cosa, pues claramente es con el alumnado que más he conectado durante la realización de las prácticas y con el que más he tenido la oportunidad de trabajar. Y en ese caso, y de aquí en adelante, me referiré tan solo a las alumnas de dicho curso y ciclo pues son todo chicas de entre 18 y 20 años. Este hecho puede entenderse dentro del marco de la segregación horizontal por género en la Formación Profesional, un fenómeno ampliamente documentado (Ministerio de Educación y FP, 2022). Las mujeres tienden a concentrarse en familias profesionales como

Comercio y Marketing, Imagen Personal o Servicios Socioculturales y a la Comunidad, lo que refleja una continuidad de los roles de género tradicionales en la elección de itinerarios formativos y profesionales (Instituto de la Mujer, 2021; Connell, 1987).

Dejando de lado ya esta precisión, quizá es el momento de cerrar conceptualmente el significado de PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA para comprender el contexto en el que nos movemos.

Así, la programación didáctica constituye una herramienta esencial en el ejercicio profesional docente al permitir planificar, organizar y secuenciar el proceso de enseñanza-aprendizaje de forma coherente con los objetivos, competencias y contenidos establecidos en el currículo oficial. A través de ella, el profesorado adapta su intervención educativa al contexto específico del grupo-clase, garantizando una práctica pedagógica reflexiva, estructurada y contextualizada.

En este sentido, Zabala (2000) define la programación didáctica como “*el instrumento que guía y regula la intervención del docente, en coherencia con los objetivos educativos, las competencias a desarrollar y las características del alumnado*”. Esta perspectiva subraya la importancia de diseñar experiencias de aprendizaje significativas, ajustadas tanto al marco normativo como a las particularidades del entorno educativo.

Asimismo, Sanmartí (2002) afirma que “*programar no es prever actividades, sino prever aprendizajes*”, esta definición me gusta especialmente puesto que sitúa el foco no tanto en la actividad docente en sí, sino en los procesos de construcción del conocimiento por parte del alumnado. Esta visión se enmarca dentro del paradigma competencial, que orienta la enseñanza hacia la adquisición de capacidades transferibles y aplicables en contextos reales, que en mi opinión al final, es el aprendizaje más relevante.

Desde una base teórica, la programación didáctica encuentra sustento en las corrientes del constructivismo pedagógico, especialmente y si nos remontamos mucho en el tiempo, en los aportes de Piaget y Vygotsky. Mientras que Piaget (1975) destaca la importancia del desarrollo cognitivo y la adaptación activa del individuo al entorno, Vygotsky (1978) introduce el papel fundamental del contexto social, el lenguaje y la

mediación en los procesos de aprendizaje. Estas aportaciones refuerzan la necesidad de una programación flexible, que contemple tanto el desarrollo personal como la interacción social como ejes del aprendizaje. Si bien ambos autores son de una época que nos queda ya algo lejos, no podía dejar de nombrarlos por la relevancia que tuvieron en su momento y que se extiende, sin duda alguna, a nuestros tiempos.

A nivel legislativo, tanto la LOE (modificada por la LOMLOE), como la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, insisten en la importancia de una programación que integre metodologías activas, inclusivas y orientadas al desarrollo competencial del alumnado, especialmente en el marco de la Formación Profesional. Este enfoque no solo promueve la empleabilidad, sino también el desarrollo personal, social y emocional del estudiantado.

En definitiva, la programación didáctica no debe entenderse como un documento rígido, sino como una guía flexible y viva que permite al docente tomar decisiones pedagógicas fundamentadas, adaptadas al grupo y coherentes con los principios educativos actuales.

Por todo esto, y puestos en contexto sobre la importancia vital de este documento en el proceso de enseñanza – aprendizaje del alumnado, es por lo que esta parte del trabajo se entiende crucial, y por ello intentaré hacer una propuesta de mejora que se enmarque en todo lo que acabamos de leer sobre el cómo debe ser y la función que debe cumplir una programación didáctica.

En cualquier caso la propuesta crítica se hará siempre desde una perspectiva constructiva y respetando el gran trabajo de la profesional de la educación que hay detrás de la misma.

Al comenzar con la lectura de la programación didáctica de IPE I del ciclo ya mencionado lo primero que se echa en falta es una introducción en la que se hable de aspectos como la conceptualización de la materia, en nuestro caso, IPE I y características para pasar a destacar su importancia dentro del ciclo, más aún cuando el módulo IPE I es transversal y común a todos los ciclos.

Por ello se hace la siguiente:

Propuesta de Mejora

El ciclo formativo de grado superior: Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos, está incluido en la familia de hostelería y turismo, estando conformada por la enseñanza y aprendizaje de los siguientes MÓDULOS PROFESIONALES:

- 0171 Estructura del mercado turístico.
- 0172 Protocolo y relaciones públicas.
- 0173 Marketing turístico.
- 0383 Destinos turísticos.
- 0384 Recursos turísticos.
- 0397 Gestión de productos turísticos.
- 0398 Venta de servicios turísticos.
- 0399 Dirección de entidades de intermediación turística.
- 0179 Inglés.
- 0180 Segunda lengua extranjera.
- 0400 Proyecto de agencias de viajes y gestión de eventos.
- **0401 Formación y orientación laboral (actualmente IPE I)**
- 0402 Empresa e iniciativa emprendedora
- 0403 Formación en centros de trabajo.

Una vez visto el contexto del contenido total del Ciclo, el módulo profesional **Itinerario Personal para la Empleabilidad (IPE I)** forma parte de los nuevos currículos de Formación Profesional vinculados a la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional. Su inclusión responde a la necesidad de dotar al alumnado de competencias transversales clave para su inserción laboral, desde un enfoque integral que contemple tanto el desarrollo profesional como personal.

Este módulo se centra en la *autoconstrucción* del itinerario formativo y profesional de cada estudiante, promoviendo la reflexión sobre sus propias competencias, intereses, valores y expectativas. Así, este módulo no se limita a la mera orientación profesional, sino que actúa como un espacio de crecimiento donde el alumnado adquiere herramientas para gestionar activamente su carrera, en un contexto de cambio constante en el mundo laboral.

Entre sus características más destacables se encuentran:

- El carácter transversal y personalizado, ya que se adapta al perfil del alumnado y al contexto específico del ciclo formativo.
- El enfoque competencial, centrado en el desarrollo de habilidades como la toma de decisiones, el trabajo en equipo, la comunicación efectiva o la gestión emocional.
- La vinculación con la realidad sociolaboral, favoreciendo la toma de conciencia del entorno profesional del sector turístico y de eventos, y facilitando la empleabilidad mediante el diseño de itinerarios formativos coherentes y sostenibles.
- Su papel como elemento articulador del resto de módulos profesionales, ayudando al alumnado a conectar lo aprendido con sus objetivos personales y profesionales.

En el contexto del Ciclo Formativo en el que estamos, este módulo cobra especial relevancia, ya que el perfil profesional que se pretende formar requiere de una elevada capacidad de adaptación, comunicación interpersonal, autonomía y pensamiento estratégico. Por tanto, este módulo se convierte en una herramienta esencial para preparar al alumnado, no solo para encontrar un empleo, sino para construir una trayectoria profesional significativa, alineada con sus potencialidades y con las necesidades del sector.

A renglón seguido de esta introducción y contextualización del módulo debe aparecer un ÍNDICE para una mejor organización de la programación y una visión más funcional y práctica del conjunto a la hora de tener que consultarla o revisarla. Teniendo en cuenta todas las propuestas de mejora que se van a realizar el índice quedará redactado de la siguiente manera:

Propuesta de Mejora

ÍNDICE:

1. Introducción y contextualización del módulo
2. Información general del módulo
3. Contextualización del Centro
4. Marco normativo estatal y autonómico
5. Objetivos
6. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación
7. Contenidos
8. Metodología Didáctica
9. Evaluación
10. Criterios de Calificación
11. Atención a la Diversidad.

También se observa que en la programación revisada no aparece ni la equivalencia en créditos, ni el código del módulo, ni la duración en horas del mismo. Por ello se propone que, en este punto de la programación, se incorpore la siguiente tabla:

Propuesta de Mejora

Tabla 5

Información del módulo

CICLO FORMATIVO	T.S. AGENCIAS DE VIAJES Y GESTIÓN DE EVENTOS
Módulo Profesional	ITINERARIO PERSONAL PARA LA EMPLEABILIDAD I
Docente	D ^a . _____
Duración del Módulo en horas	90
Horas semanales	3
Equivalencia en Créditos	5 ECTS
Código	0401

Fuente. Elaboración propia

Además, y continuamos con el principio de la programación, no se hace alusión a la contextualización del centro, cuestión que se considera también de vital importancia, pues no se puede programar sin tener en cuenta el contexto en el que te mueves. Por ello mi

propuesta aquí es **incluir todo lo que he redactado anteriormente en este trabajo sobre, precisamente, la contextualización del centro** (no se reproduce por no caer en una reiteración innecesaria).

En la programación que se está analizando se empieza, directamente, con el marco normativo, resultando a mi juicio insuficiente, pues tan solo se hace alusión a la siguiente normativa:

- Real Decreto 659/2023, de 18 de Julio, sobre ordenación de la formación profesional.
- Real Decreto 1254/2009, de 24 de julio, por el que se establece el título del ciclo formativo de grado superior de Técnico Superior de Agencias de Viajes y Gestión de Eventos y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- Decreto 211/2010, de 19 de noviembre, por el que se establece el currículo del título de Técnico Superior de Agencias de Viajes y Gestión de Eventos en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Debe incluirse, mínimo, una referencia a:

Propuesta de Mejora

- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE), modificada por Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (conocida como LOMLOE).
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.
- Real Decreto 1085/2020, de 9 de diciembre, por el que se establecen convalidaciones de módulos profesionales de los títulos de Formación Profesional del sistema educativo español y las medidas para su aplicación, y se modifica el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.
- Instrucción 13/2024, de la dirección general de formación profesional, innovación e inclusión educativa, por la que se regulan aspectos organizativos del currículo para los ciclos

formativos de grado superior del sistema educativo en la comunidad autónoma de Extremadura.

- Instrucción número 15/2024, de 24 de julio de 2024, de la dirección general de formación profesional, innovación e inclusión educativa, por la que se dictan normas para su aplicación en los centros docentes que imparten formación profesional en el sistema educativo en régimen presencial durante el curso académico 2024- 2025.

A continuación, y tras la breve contextualización normativa existente en la Programación que estoy analizando, nos encontramos con el apartado dedicado a los **OBJETIVOS** que, si bien resulta del todo necesario y procedente, sin embargo, resulta escaso pues este apartado estaría conformado por lo siguiente según mi tutora y autora de la programación que se está estudiando (2024) “de la lectura del artículo 5 y del Anexo I (identificación módulo Formación y Orientación Laboral) del Decreto 280/2011, de 18 de noviembre, podemos obtener los objetivos generales del ciclo formativo asociados al módulo de Formación y Orientación Laboral. Son los siguientes: analizar recursos humanos y materiales, caracterizando puestos, funciones del personal y equipamiento para establecer estructuras organizativas y administrar departamentos de agencias de viajes. Analizar las actitudes positivas, valorando la participación, respeto, tolerancia e igualdad de oportunidades entre las personas para motivar al personal a su cargo” (página 2).

La primera observación que se hace es el error existente en la remisión normativa pues el Decreto que se menciona es el referido al Título de Técnico Superior en Dirección de Cocina. Se entiende que se trata de un error fruto de la no actualización de esa parte del párrafo pues la tutora imparte clases en dicho ciclo de cocina. Por otro lado, y siendo tan relevante el apartado relativo a los objetivos perseguidos con el aprendizaje del módulo que estamos programando, se propone una redacción más estudiada y amplia, como la siguiente:

Propuesta de Mejora

OBJETIVOS:

A continuación, vamos a pormenorizar los objetivos generales que se persiguen con el proceso de enseñanza – aprendizaje del ciclo y los específicos que se conseguirán con la impartición de nuestro módulo de IPE I. La inclusión de este apartado se justifica desde una perspectiva pedagógica y de diseño curricular, buscando la transparencia y el logro de aprendizajes significativos, pues efectivamente, estos objetivos representan los LOGROS que el alumnado debe alcanzar al finalizar el ciclo, como resultado de las experiencias de enseñanza - aprendizaje planificadas de manera intencional y, en la medida de lo posible, individualizadas en algunos casos.

Este apartado sirve también como guía o como base para el estudiante, el profesor y los responsables del centro educativo, pues siempre podrán acudir a la consulta de los objetivos para, en base a ellos, interpretar los resultados de aprendizaje y los criterios de evaluación y para diseñar igualmente las clases, las actividades y los instrumentos y pruebas de evaluación.

Como objetivos generales del Ciclo, nos encontramos los enumerados en el **artículo 5 del Decreto del título** (Decreto 211/2010, de 19 de noviembre, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior de Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos en la Comunidad Autónoma de Extremadura) y que son:

Tabla 6

Objetivos del Ciclo

- a) Identificar y seleccionar información sobre los consumidores, la competencia y la evolución del sector aplicando las técnicas de investigación apropiadas para reconocer las oportunidades de negocio.
- b) Analizar información sobre proveedores de servicios, estándares de calidad, precios de mercado y demanda de clientes, aplicando procedimientos establecidos y la normativa vigente para programar y ofertar viajes combinados y otros servicios turísticos complejos.
- c) Analizar información sobre el mercado de reuniones y demanda de clientes, determinando los recursos propios y ajenos y las necesidades de coordinación para programar y ofertar servicios para congresos, convenciones, ferias y otros eventos.
- d) Valorar variables económicas y de calidad, aplicando diferentes métodos para seleccionar los proveedores.
- e) Analizar las herramientas y estrategias del marketing reconociendo sus fases y aplicaciones para proponer programas de promoción, comunicación y distribución.
- f) Seleccionar servicios turísticos y análogos, identificando las necesidades, motivaciones y expectativas de los consumidores para asesorar y proponer la mejor alternativa al cliente, empleando al menos dos idiomas extranjeros.
- g) Identificar tarifas de diferentes servicios y proveedores, cotizando y/o calculando el

importe teniendo en cuenta la normativa vigente para reservar los derechos de uso de servicios y productos turísticos.

h) Caracterizar la documentación propia de las agencias de viajes y de los proveedores de servicios, aplicando diversos procedimientos para emitir la documentación oportuna relativa a viajes y otros servicios.

i) Analizar recursos humanos y materiales, caracterizando puestos, funciones del personal y equipamiento para establecer estructuras organizativas y administrar departamentos de agencias de viajes.

j) Analizar los procesos de facturación y liquidación con clientes y proveedores, identificando los requisitos legales, económicos y empresariales para desarrollar las tareas de administración en las agencias de viajes y la gestión de eventos.

k) Caracterizar aplicaciones informáticas y de gestión, así como las tecnologías de la información y de la comunicación, reconociendo su utilidad para incrementar la eficacia de los servicios prestados.

l) Caracterizar los procedimientos de los servicios y las actuaciones postventa, seleccionando las técnicas más adecuadas para aplicar protocolos de calidad.

m) Analizar las actitudes positivas, valorando la participación, respeto, tolerancia e igualdad de oportunidades entre las personas para motivar al personal a su cargo.

n) Reconocer e identificar posibilidades de negocio, analizando el mercado y estudiando la viabilidad de los proyectos para mantener el espíritu empresarial.

Fuente. Elaboración propia a partir del Decreto.

*Las que se marcan en negrita son los objetivos asociados al módulo de IPE I.

Estos objetivos generales se concretan en RESULTADOS DE APRENDIZAJE (en adelante RA) que son los que se desglosan en el siguiente apartado.

Si seguimos avanzando en la lectura de la Programación de mi tutora, llegamos a los RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RA) Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN (EN ADELANTE CE). En esta programación falta una breve introducción a ambos conceptos y existe algún error de transcripción, por lo que se hace la siguiente propuesta de mejora.

Propuesta de Mejora

RESULTADOS DE APRENDIZAJE y CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

Los resultados de aprendizaje marcan o expresan lo que se espera que el alumnado sepa, entienda y sea capaz de hacer al concluir el proceso de aprendizaje, es decir, que actúan como objetivos específicos de cada módulo y son, por tanto, el eje central de la programación.

Los resultados de aprendizaje deben ser concretos y medibles, relevantes, deben estar orientados a la acción, estar relacionados con las competencias, deben ser claros y

comprensibles. También deben ser consistentes y a la vez, flexibles, pues deben permitir ajustes para adaptarse a las diferentes necesidades de los estudiantes.

Por su parte, los criterios de evaluación definen detalladamente los aspectos a evaluar de aquellos resultados de aprendizaje. Estos permiten medir si se han alcanzado y con qué nivel de éxito.

A continuación deberían transcribirse los Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación, que según el anexo V del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, y tal y como aparecen recogidos en la Programación de mi tutora, son:

Tabla 7.

Resultados de Aprendizaje

1. Distingue las características del sector productivo y define los puestos de trabajo relacionándolos con las competencias profesionales expresadas en el título.

- a) Se han analizado las principales oportunidades de empleo y de inserción laboral en el sector profesional, identificando las posibilidades de empleo y 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.

2. Alcanza las competencias necesarias para la obtención del título de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales.

- 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 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.

3. Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de cambios y vicisitudes relevantes que se pueden presentar en la relación laboral en la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector.

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.

4. Analiza y evalúa su potencial profesional y sus intereses para guiarse en el proceso de autoorientación y elabora una hoja de ruta para la inserción profesional en base al análisis de las competencias, intereses y destrezas personales.

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.

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.

- 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 este 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”.

Fuente. Elaboración propia a partir del Decreto

Avanzando en la programación, llegamos al apartado que se ocupa de los **CONTENIDOS**, en el que se hace una enumeración de las Unidades de Trabajo (en adelante U.T.) y la denominación de estas. También se establece una temporalización de estos contenidos. La temporalización propuesta en la programación de mi tutora es la siguiente:

Tabla 8

Temporalización de mi tutora del centro

Unidad de trabajo	Número horas	Meses impartición
1	3	Septiembre
2	15	Octubre
3	15	Noviembre
4	15	Diciembre
5	6	Enero
6	15	Enero y Febrero
7	3	Febrero
8	15	Marzo y Abril
9	3	Mayo

Fuente. Programación de mi tutora en el IES de prácticas

Como inciso indico que, a pesar de que la Unidad de Trabajo número 1 estaba prevista para septiembre, mi tutora empezó directamente con las unidades de prevención de riesgos y la 1 no se impartió hasta el mes de abril, es decir, en el tercer trimestre.

A continuación, se propone una mejora que incluirá una vinculación clara entre cada unidad con sus RA, para que, de esa manera, resulte mucho más fácil tener controlado de un solo vistazo, toda esta información de gran valor docente. También se incluirá una temporalización que no coincide exactamente con la establecida en la programación de mi tutora.

Propuesta de Mejora

CONTENIDOS:

El contenido del presente modulo viene establecido por Unidades Didácticas o Unidades de trabajo, siendo las siguientes:

- U.T. 1 Formación profesional: del aula a la empresa.
- U.T. 2 El trabajo y la salud. Factores de riesgo laboral
- U.T. 3 Organización de la prevención en la empresa.
- U.T. 4 Prevención y protección. Actuación en caso de emergencias
- U.T. 5 Relación laboral, representación y negociación colectiva
- U.T. 6 El contrato de trabajo: de la firma a la extinción
- U.T. 7 El tiempo de trabajo y los actuales entornos laborales
- U.T. 8 El salario y la Seguridad Social
- U.T. 9 Orientación profesional

A continuación, se va a determinar la organización de estos contenidos del módulo por U.T, explicitando el trimestre en el que se impartirán y los RA asociados. También se establecerá un porcentaje que determinará el peso de la unidad dentro del trimestre en el que será impartida:

Tabla 9*Propuesta de organización de las Unidades de Trabajo*

TRIMESTRE	UNIDAD DE TRABAJO	HORAS	PESO (trimestral)	RA asociados
PRIMER TRIMESTRE	U.T. 2 El trabajo y la salud. Factores de riesgo laboral	15	30%	RA 2
	U.T. 3 Organización de la prevención en la empresa.	15	30%	RA 2
	U.T. 4 Prevención y protección. Actuación en caso de emergencias	15	30%	RA 2
	U.T. 1 Formación profesional: del aula a la empresa.	3	10%	RA 1 RA 4
SEGUNDO TRIMESTRE	U.T. 5 Relación laboral, representación y negociación colectiva	6	35%	RA 3
	U.T. 6 El contrato de trabajo: de la firma a la extinción	12	50%	RA 3
	U.T. 7 El tiempo de trabajo y los actuales entornos laborales	3	15%	RA 3
TERCER TRIMESTRE	U.T. 8 El salario y la Seguridad Social	15	40%	RA 3
	U.T. 9 Orientación profesional	6	35%	RA 4 RA 5

Fuente. Elaboración propia

Esta organización es la más correcta teniendo en cuenta que, a partir del 13 de enero y por tanto en el segundo trimestre, el alumnado va a comenzar a rotar por distintas empresas para hacer las prácticas, motivo por el cual deben haber cumplimentado el total de horas de formación en Prevención y conseguido alcanzar por tanto el RA 2: alcanza las competencias necesarias para la obtención del título de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales. Por ello se entiende indispensable dejar este primer trimestre, casi en exclusiva, para trabajar todas las U.T. relativas a su formación en prevención (la 2, 3 y 4) incluyendo además la U.T. 1 supeditado siempre a la circunstancia de que lo anterior se haya impartido y aprendido satisfactoriamente, pues hasta que no empecemos a profundizar en el

tema (teniendo en cuenta además que son alumnos y alumnas de primer curso), no sabremos el tiempo que van a necesitar para interiorizar, saber y aprender todos los conceptos y saberes nuevos de las tres unidades que acogen esta temática.

Debemos tener en cuenta que si vamos a intentar incluir la U.T. 1 en el primer trimestre es porque en ella se trabaja el RA 1 y es justo este R.A. el que, de manera más directa, se trabajará también durante las prácticas en empresa: distingue las características del sector productivo y define los puestos de trabajo relacionándolos con las competencias profesionales expresadas en el título. Este resultado de aprendizaje es especialmente adecuado para trabajarse durante las prácticas porque:

- El alumnado va a observar directamente el funcionamiento del sector productivo al que pertenece la empresa.
- Van a poder identificar los diferentes puestos de trabajo, sus funciones y tareas reales.
- Tendrán la oportunidad de relacionar lo que han aprendido en el aula (competencias del título) con lo que ven en el entorno real de trabajo.
- Experimentan de primera mano cómo se organizan las funciones, jerarquías, y perfiles profesionales en una empresa concreta.

Respecto a la organización de las PRÁCTICAS y fechas relevantes para la organización de las sesiones:

Las prácticas se realizarán en las siguientes fechas:

Tabla 10

Calendarización de las prácticas en empresa

1º grupo	4 semanas del 13 de enero al 7 de febrero
2º grupo	4 semanas del 10 de febrero al 7 de marzo
1º grupo	2 semanas del 10 al 21 de marzo
2º grupo	2 semanas del 24 de marzo al 4 de abril

Fuente. Elaboración propia

Teniendo en cuenta esta distribución de prácticas, esta calendarización, la impartición de los contenidos deberá organizarse de tal manera que pueda avanzarse lo mismo con un grupo que con el siguiente repitiendo obviamente la materia.

A continuación, la programación que estoy revisando aborda el tema de la METODOLOGÍA DIDÁCTICA.

Este apartado se considera bastante correcto y completo pues recoge las orientaciones pedagógicas que establece el Decreto del Currículo en su Anexo I y que abarca una gran diversidad de metodologías que podrán aplicarse a conveniencia según el resultado de aprendizaje que pretendamos alcanzar en cada caso. También se recogen los principios metodológicos, estrategias y técnicas docentes, actividades de muy diversa índole y los recursos (materiales, audiovisuales, tecnológicos y humanos) que serán necesarios. Se entiende que dentro de todo lo que se menciona en este apartado “caben” toda serie de metodologías activas y dinámicas que se considera necesario incluir, no ya en la programación pues, como digo, está bastante completa en este sentido, sino en la práctica real y habitual del aula, incluyendo actividades de gamificación aplicadas a los distintos aprendizajes.

Propuesta de Mejora

Como punto de partida a cualquier metodología que se pretenda poner en marcha en cualquier Unidad Didáctica, se deben abordar los puntos básicos siguientes:

- Introducción a la unidad intentando motivar al alumnado para que quiera saber más y por tanto se implique más en su propio proceso de aprendizaje.
- Análisis de conocimientos previos. Mediante una charla informal y sin estructura previa en algunos casos, o mediante un kahoot por ejemplo en el que se lancen preguntas genéricas.
- Se tendrá en cuenta el enfoque DUA para cualquier actividad que se plantee en el aula.
- En la medida de lo posible se propondrán actividades siguiendo la metodología de ABP (aprendizaje basado en proyectos), método del caso y se gamificarán

todas aquellas unidades didácticas que lo permitan y en las que el docente considere que se puede buscar y encontrar una motivación extra.

En cuanto al PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN, se estima que la programación de mi tutora aparece bastante completa al respecto, no obstante se hace la siguiente propuesta de mejora.

Propuesta de Mejora

Tabla 11

Evaluación

UNIDAD DE TRABAJO	HORAS	RA asociados	C.E. asociados	EVALUACIÓN
U.T. 2 El trabajo y la salud. Factores de riesgo laboral	15	RA 2	2.a.b.h	Examen test Plan de prevención
U.T. 3 Organización de la prevención en la empresa.	15	RA 2	2.c.e.f	Examen test Plan de prevención
U.T. 4 Prevención y protección. Actuación en caso de emergencias	15	RA 2	2.d.g.i	Examen test Plan de prevención

En estas tres unidades, a la hora de evaluar el RA 2 se tendrá en cuenta la media de los tres exámenes tipo test (será un 65% de la nota final) y el Proyecto de Prevención que tienen que presentar (que contará un 35%)

U.T. 1 Formación profesional: del aula a la empresa.	3	RA 1 RA 4	1.a.b.c 4.i	Examen test (65%) Actividades (35%), valorándose el esfuerzo y calidad del desempeño, es decir, la calidad el producto final presentado.
--	---	--------------	----------------	---

El RA 1 y el CE 4.i del RA 4 se van a conseguir con las explicaciones del aula mediante una presentación y actividades de gamificación (kahoot, pasapalabra...), haciendo además un examen tipo test al finalizar.

En lo que se refiere al R.A.1, van a poder comprobar lo aprendido, durante las prácticas en las empresas, pues allí tendrán oportunidad de observar los distintos

perfiles, las competencias, habilidades y exigencias de cada puesto. Por ello, a la vuelta de las prácticas se les realizará una actividad no evaluable, pero para la consolidación de lo aprendido (se explica a continuación de esta tabla) *

U.T. 5 Relación laboral, representación y negociación colectiva	6	RA 3	3.a.e	Examen test (65%) Rol Playing (35%) (representación de una negociación con las distintas partes implicadas, por grupos)
U.T. 6 El contrato de trabajo: de la firma a la extinción	12	RA 3	3.b.g	Examen test (65%) Actividades (35%), valorándose el esfuerzo y calidad del desempeño, es decir, la calidad el producto final presentado.
U.T. 7 El tiempo de trabajo y los actuales entornos laborales	3	RA 3	3.c	Examen test (65%) Actividades (35%), valorándose el esfuerzo y calidad del desempeño, es decir, la calidad el producto final presentado.
U.T. 8 El salario y la Seguridad Social	15	RA 3	3.d.f	Examen test (65%) Actividades prácticas sobre nóminas (35%), valorándose el esfuerzo y calidad del desempeño, es decir, la calidad el producto final presentado.
U.T. 9 Orientación profesional	6	RA 4 RA 5	4.a.b.c.d.e.f.g.h.j.k 5.a.b.c.d.e.f.g.h.i	Actividades y dinámicas de clase (se pueden ver en la U.T. que se aporta como anexo II)

Fuente. Elaboración propia

* En cuanto a la Actividad vinculada al RA 1 dentro de la U.T. 1 es la siguiente:

Nombre de la actividad: **“Mi observación del sector y los puestos de trabajo”**

Al finalizar las prácticas, el alumnado elaborará un informe individual donde describirá:

- Las características del sector productivo de la empresa.
- Al menos tres puestos de trabajo que haya podido observar o con los que haya interactuado de alguna manera, aunque sea indirecta, durante el tiempo que ha estado.
- Las competencias profesionales requeridas en cada puesto.
- Una reflexión sobre cómo se relaciona lo que ha aprendido en el ciclo con las funciones reales que ha observado.

El objetivo de esta actividad será evidenciar que el alumno ha comprendido la estructura del sector productivo y sabe vincular los puestos observados con las competencias del título aprendidas durante las sesiones de clase. Se considera muy adecuada la actividad puesto que, es en las prácticas donde el alumnado va a poder observar directamente el funcionamiento de su sector, los distintos puestos de trabajo con sus distintas atribuciones competenciales y las habilidades de los perfiles que los desempeñan.

A continuación, en la programación de mi tutora del Centro, se abordan de manera separada los CRITERIOS DE CALIFICACIÓN. En relación a este apartado se hace una propuesta de mejora que se refiere, únicamente, a la parte en la que desarrolla los INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, haciéndose por tanto la siguiente:

Propuesta de Mejora:

Las calificaciones de los alumnos y alumnas con derecho a evaluación continua se obtendrán tras la aplicación de diversos instrumentos de evaluación que permitirán comprobar la consecución de los objetivos:

1) **Pruebas escritas de carácter individual, que supondrán el 65% de la calificación de cada U.T.** tal y como aparece reflejado en la tabla en la que se relacionan las U.T. con los R.A y los C.E. a excepción de la U.T. 9 que, tal y como se

específica, se valorará únicamente a través de actividades y dinámicas de clase, pues se entiende que su contenido hace más adecuado este tipo de instrumento. Cada prueba individual de evaluación correspondiente a este apartado podrá estar formada por dos partes, una teórica y otra práctica. La parte teórica de la prueba podrá consistir tanto en un cuestionario de preguntas tipo test, como en una batería de preguntas cortas a desarrollar por el alumno, o en un conjunto combinado de ambas (test y preguntas cortas). En la parte test existirá la penalización de tres preguntas mal contestadas restarán una pregunta bien respondida. Respecto a las preguntas teóricas cortas a desarrollar como a la parte práctica de la prueba individual, se pondrá especial interés en observar y evaluar tanto la correcta presentación de las citadas pruebas como su calidad ortográfica.

La parte práctica consistirá en supuestos prácticos relacionados con las unidades de trabajo y vinculados a los consiguientes resultados de aprendizaje. No existirá penalización por no responder.

En la evaluación de la parte práctica se tendrá en cuenta tanto el planteamiento seguido por el alumno del caso práctico, como su desarrollo y su propuesta de solución final, todo ello de una forma debidamente justificada por parte del alumnado. De esta forma de persigue la evaluación completa en la resolución del caso práctico desde sus inicios con los planteamientos hasta la propuesta de solución ofrecida.

Evaluación de trabajos, exposiciones orales en clase u otras actividades planteadas por el profesor/a, ya sean realizados por el alumnado dentro o fuera del aula para su posterior entrega. Esto supondrá un **35%** de la calificación de cada U.T.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, y para la **evaluación trimestral**, se hará la correspondiente media de todas las Unidades de Trabajo trabajadas durante el trimestre (teniendo en cuenta que la media de cada U.T. se extraerá con aquellos porcentajes -65% parte teórica y 35% parte práctica-). De aquí, por tanto, se extraerá la Nota global de las Unidades de Trabajo. Y ahora, se aplicará un último criterio de evaluación que se explica a continuación:

- **Nota global de las unidades de trabajo del trimestre**, una vez aplicados todos los criterios → **90%** de la evaluación trimestral.
- **Valoración de las competencias del art.3.k** del Decreto del título → **10%** de la evaluación trimestral *

***Justificación:**

En el art.3 del Decreto del título, de igual modo que lo hace el art.5 del Real Decreto estatal, se recogen las competencias profesionales, personales y sociales que deben haber adquirido los alumnos y alumnas de este ciclo formativo una vez haya terminado su proceso formativo. Y, si bien, prácticamente todas estas competencias se trabajan de manera explícita y aparecen subsumidas en algunas de las unidades de trabajo en las que se organiza el título (y por tanto tienen su expresión en concretos R.A. y C.E.), no ocurre esto sin embargo con la competencia expresada en el art.3.k del Decreto que dice literalmente: “**k) Motivar al personal a su cargo, delegar funciones y tareas, promoviendo la participación y el respeto, las actitudes de tolerancia y los principios de igualdad de oportunidades**”.

Podría llegar a pensarse que esta competencia se podría trabajar y por tanto evaluar dentro del R.A. 4 y por tanto en la U.T. 9, pero sin embargo en dicha unidad no se abordan directamente los valores o habilidades a los que se refiere aquella competencia, pues se centra más bien en habilidades que inciden en la empleabilidad, no abordándose en dicha unidad aspectos más generales como el respeto, la tolerancia o el fomento de la igualdad de oportunidades. Evidentemente, todos estos aspectos se entiende que se trabajan de manera transversal en cualquier módulo, de cualquier ciclo, de cualquier familia profesional, no obstante, se consideran competencias tan relevantes (para la vida y la profesión) que se valorarán, como ya se ha adelantado, con un 10% de la nota global en cada trimestre. El instrumento de evaluación en este caso será la observación directa y se tendrán en cuenta factores como:

- Puntualidad
- Respeto en el trato con los demás

- Tolerancia mostrada
- Confianza depositada en los compañeros y compañeras (en el caso de tareas grupales)
- Actitud proactiva

Para llevar un control de este tipo de actitudes se realizará una anotación diaria de cualquier circunstancia que sea significativa de cara a la evaluación, y se hará en un diario de trabajo en el que se habrán registrado previamente una serie de anotaciones “de partida”, es decir, tendremos una referencia de la que partir tras haber consultado el expediente de cada alumno y alumna y los correspondientes consejos orientadores”

Propuesta de innovación educativa

Teniendo en cuenta que nos encontramos en el curso 1º del Ciclo Superior de agencias de viaje y organización de eventos, y teniendo en cuenta la importancia que en este itinerario profesional van a resultar ser las competencias blandas que son además las inspiradoras de todo este trabajo de fin de máster, se propone como innovación educativa para incluir en la programación, el siguiente **PROYECTO Etwinning: SOFT SKILLS PASSPORT – COMPETENCIAS QUE TE HACEN VIAJAR.**

En cuanto al contexto, tal y como hemos adelantado, el proyecto está dirigido al alumnado de primer curso del ciclo formativo de grado superior Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos. Tiene como objetivo principal trabajar contenidos del módulo Itinerario Personal para la Empleabilidad I, especialmente relacionados con las competencias blandas, el autoconocimiento profesional y la búsqueda activa de empleo, en un contexto europeo, y por tanto, se enmarcará dentro de la U.T. 9: Orientación Laboral.

Se trata de promover una colaboración internacional entre estudiantes de distintos centros educativos europeos con enseñanzas similares (turismo, marketing, organización de eventos), favoreciendo el desarrollo personal y profesional, la conciencia europea, el uso de idiomas extranjeros y las competencias digitales. También se persigue generar un ambiente propicio para el aprendizaje de habilidades comunicativas, pensamiento crítico y resolución de conflictos. Se tratará, en definitiva, de incentivar en nuestras alumnas un espíritu más

abierto y flexible, más proactivo y social que repercuta al final en sus propios desarrollos personales y profesionales, con la intención “*oculta*” de animarles, de cara al curso siguiente, a que participen en el proyecto ERASMUS + que desarrolla el Instituto y que, estoy convencida, les repercutiría muy positivamente en la formación de sus bagajes profesionales.

El idioma de comunicación principal será el inglés, y por ello trataremos de trabajar en coordinación con la docente encargada del módulo de inglés.

Los OBJETIVOS específicos que se trabajarán en este proyecto se pueden resumir en los siguientes:

- Potenciar el autoconocimiento profesional y el desarrollo de la marca personal.
- Desarrollar y reflexionar sobre las soft skills clave para la empleabilidad en el sector turístico.
- Conocer y practicar estrategias de búsqueda activa de empleo en distintos países europeos.
- Mejorar las competencias en comunicación intercultural y en trabajo colaborativo.
- Utilizar herramientas digitales aplicadas al networking y la empleabilidad.
- Fomentar la identidad europea y la visión de un mercado laboral compartido.

Este proyecto eTwinning tiene como objetivo general: desarrollar las competencias blandas clave para la empleabilidad en el ámbito del turismo y la organización de eventos, fomentando al mismo tiempo el trabajo colaborativo internacional entre alumnado de ciclos formativos similares en distintos países europeos. A través de actividades prácticas, simulaciones y retos colaborativos, el alumnado construirá su “Pasaporte de Habilidades Blandas”, mientras descubre la cultura profesional y laboral de otros países socios del proyecto. Todo ello se articulará en torno al tema común de los viajes y el empleo en el sector turístico, conectando directamente con su itinerario profesional.

En cuanto a la metodología que se va a emplear durante el desarrollo del proyecto será:

- Aprendizaje basado en proyectos (ABP).
- Trabajo colaborativo internacional.
- Enfoque competencial.
- Aprendizaje por retos.
- Aprendizaje digital.
- Role playing

Herramientas TIC que se van a emplear durante el proyecto:

- TwinSpace
- Canva, Genially
- Padlet, Jamboard
- Kahoot, Mentimeter
- Google Docs, Drive, Meet
- Bitmoji, Animoto, Flip
- Europass

Por lo que respecta a la Evaluación del proyecto, se haría a través de los siguientes instrumentos:

- Evaluación continua por rúbricas compartidas.
- Evaluación del producto final.
- Coevaluación entre países (video-feedback).

En cuanto a los resultados esperados:

- Tendrán un “Pasaporte de soft skills” personalizado (hecho con CANVA), en función de las habilidades que hayan ido adquiriendo.
- Dispondrán de su videocurrículum en inglés.
- Habrán trabajado con simulaciones de entrevistas.
- Dispondrán de sus propios prototipos de agencia de viajes, con estudio de itinerarios, estudio de necesidades, paquetes turísticos...
- Habrán empezado a desarrollar su propia marca personal.

- Habrán mejorado su expresión oral, su autoestima profesional y, con todo ello, su índice de empleabilidad.

Estos resultados finales podrán publicarse en los blogs y redes sociales de los distintos centros participantes. Incluso podrían organizarse unas jornadas de innovación educativa en la que se presentara el proyecto acompañado de sus productos finales y de las correspondientes conclusiones.

Dependiendo de los resultados del proyecto, podría plantearse la posibilidad de continuarlo en cursos posteriores, adaptando la temática a las competencias que se quisieran trabajar y dependiendo también del perfil del alumnado.

En cuanto a la transversalidad, ya hemos mencionado que este Proyecto compartirá objetivos con el módulo de inglés, e igualmente a través del mismo podrán trabajarse los ODS siguientes:

ODS 4. Educación de calidad. Meta 4.4: Aumentar el número de jóvenes y adultos con competencias relevantes para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento: pues el proyecto promueve el desarrollo de habilidades blandas, empleabilidad y el aprendizaje permanente a través de metodologías activas e internacionales.

ODS 5. Igualdad de género. Meta 5.5: Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo: pues se fomenta la participación equitativa en equipos internacionales y el liderazgo inclusivo, independientemente del género.

ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico. Meta 8.6: Reducir la proporción de jóvenes que no están empleados ni cursan estudios ni reciben capacitación, pues se capacita a los estudiantes en búsqueda activa de empleo, se simulan entrevistas de trabajo, y se les entrena en marca personal y competencias laborales clave, y por ello se fomenta el acceso al trabajo decente y crecimiento económico.

ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos. Meta 17.17: Fomentar alianzas eficaces en el ámbito público, público-privado y de la sociedad civil, pues el propio enfoque eTwinning

se basa en alianzas entre docentes y centros educativos de Europa, promoviendo redes educativas internacionales.

Como podemos ver, se trata de un proyecto que cumpliría ampliamente con los objetivos perseguidos a nivel educativo con el espíritu que enmarca la Agenda 2030.

DESARROLLO DE VALORES

En cuanto al desarrollo de valores éticos y aquellos relativos a la equidad y diversidad, no aparecen mencionados en la programación de mi tutora, y por ello se propone incluir la siguiente propuesta de mejora:

Propuesta de Mejora

Con el objeto de incluir en el conjunto de competencias que va a asumir, nuestro alumnado, durante la formación, una parte fundamental relativa al desarrollo de valores éticos y relativos a la equidad y la diversidad, se realizarán a lo largo del curso académico actividades como:

- Taller de gestión emocional
- Visita a los juzgados
- Charlas de Asociaciones de colectivos vulnerables o marginados

Estas actividades, y cualquier otra que se pueda organizar con la autorización del equipo directivo, se realizarán dentro del horario lectivo y con una explicación previa que contextualice al alumnado en lo que se persigue que interioricen tras la actividad, para colocarlos en una posición adecuada y con el foco puesto en lo que se considere, en cada caso, más relevante.

Y llegamos al apartado referido a la ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD, en el que sin duda se va a realizar una propuesta de mejora, pues si bien aparece recogida, enmarcada (solo a nivel Constitucional) y algo desarrollada, tiene un enfoque demasiado “tradicional” e inoperante (por generalista) y resulta del todo insuficiente y desactualizada pues no se hace alusión ni a la normativa más relevante ni al Diseño Universal de Aprendizaje (DUA). La redacción que se propone de este apartado es el siguiente:

Propuesta de Mejora

ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

Para enmarcar este apartado de manera normativa debemos acudir en primer lugar a la Ley Orgánica 3/2022, de Ordenación e Integración de la FP, que promueve itinerarios formativos flexibles, y promueve la equidad y la inclusión como ejes vertebradores del sistema educativo.

Fundamental resultan los principios del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA), recogidos en la LOMLOE, que sitúan la accesibilidad curricular y metodológica como condición de calidad educativa y el Decreto 228/2014, de 14 de octubre, por el que se regula la atención a la diversidad del alumnado en Extremadura, que establece principios como la equidad, la personalización del aprendizaje y la coordinación entre agentes educativos

La mejor manera de atender a la diversidad va a ser integrar el enfoque DUA como estrategia inspiradora, reguladora y global del aula, sin tener que limitarnos a posibles casos de NEE (necesidades educativas específicas), es decir, vamos a implementar el enfoque DUA desde el primer momento en el proceso de enseñanza y con carácter integrado y preventivo de tal manera que se trabaje por defecto desde una perspectiva preventiva de posibles situaciones de exclusión o desmotivación en algunos casos, de tal manera que se responda, por defecto, a cualquier forma de diversidad (cultural, cognitiva, socioafectiva, económica...)

Como inciso importante se explica además que, teniendo en cuenta el contexto de nuestro centro, que es un ejemplo de interculturalidad, la diversidad debe entenderse de una manera amplia y no limitarse en absoluto al mundo de la discapacidad o la diversidad cognitiva. Por ello, y al margen de la tabla con propuestas que se abordará a continuación, se van a incorporar siempre que los contenidos lo permitan, actividades que favorezcan la interculturalidad.

Siempre vamos a trabajar en coordinación con el departamento de orientación y teniendo en cuenta la acción tutorial para implementar planes individualizados en aquellos casos en los que sea necesario, teniendo en cuenta que en la formación profesional no

podrán hacerse adaptaciones curriculares significativas aunque sí de las no significativas, dentro de las cuales entrarían todas las propuestas que se contienen en la siguiente tabla.

Tabla 12

Enfoque DUA en el aula

Principio del DUA	Objetivo	Aplicación en el aula
1. Múltiples formas de representación	Que tengan diversas vías para conocer el mismo contenido	• Presentaciones visuales y esquemas • Vídeos y podcasts • Pictogramas / Resúmenes / Mapas Mentales • Explicación de casos reales
2. Múltiples formas de acción y expresión	Que puedan demostrar de distintas maneras el aprendizaje que han conseguido	• Exposición oral, o mediante infografías o vídeos • Utilización de cuadernos de trabajo digitales o físicos • Elaboración de portafolios personalizados
3. Múltiples formas de implicación y motivación	Fomentar la participación, el interés, compromiso y la motivación del alumnado	• Realización de actividades vinculadas a sus intereses • Retos laborales simulados (ABP) • Opciones de elección en tareas (personalización) • Reconocimiento de logros personales y grupales (refuerzo positivo)

Fuente. Elaboración propia

Esta propuesta de mejora redefine la atención a la diversidad como un principio estructural de la programación, alineado con las normativas más recientes, la investigación educativa y las necesidades reales del alumnado. Apostar por el DUA y una mirada inclusiva no solo favorece el éxito educativo de todo el alumnado, sino que mejora la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

DESARROLLO DE UNA UNIDAD DIDÁCTICA

UNIDAD DIDÁCTICA 9 – “DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”

La unidad didáctica escogida va a ser la que nos habla del tema de la ORIENTACIÓN PROFESIONAL dentro del módulo de IPE I, y que voy a denominar de la siguiente manera: “DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”. La finalidad última de este aprendizaje se puede resumir en: mejorar la empleabilidad de nuestras alumnas tras un proceso de aprendizaje de herramientas para desarrollar un tipo de habilidades distintas a las más técnicas y que les enseñan en otro tipo de módulos; hablo de las habilidades blandas o soft skills, que van de la mano además del desarrollo de nuevas capacidades como son la capacidad de iniciarse en algo tan importante y relevante en sus vidas a todos los niveles como es el autoconocimiento (que seguramente, en el momento vital en el que se encuentran, lo han trabajado poco o nada).

Contextualización de la Unidad Didáctica:

Tabla 13

Contextualización de la Unidad Didáctica

Ciclo Formativo	Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos
MÓDULO	Itinerario Personal para la Empleabilidad I
Código	Código: 0401
Unidad Didáctica	9.- Orientación Profesional
Trimestre	3º Trimestre
Bloque temático	III Orientación Laboral
Temporalización	<u>6 sesiones</u> 23 de abril (2 sesiones seguidas) 28 de abril (1 sesión) 30 abril (2 sesión) 5 mayo (1 sesión)

Fuente. Elaboración propia

Título de la Unidad Didáctica: **“De ti depende: claves para una empleabilidad consciente”**

Introducción / Justificación:

La unidad didáctica titulada "De ti depende: Claves para una empleabilidad consciente" se enmarca en el módulo profesional de Itinerario Personal para la Empleabilidad I del primer curso del Ciclo Formativo de Grado Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos. Esta unidad tiene como objetivo dotar al alumnado de las herramientas necesarias para abordar de forma autónoma y reflexiva su proceso de orientación profesional, fortaleciendo su empleabilidad a través del autoconocimiento, el desarrollo de competencias transversales y la construcción de una identidad digital sólida y coherente con su perfil profesional.

La inclusión de esta unidad está plenamente justificada en el marco normativo vigente. La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE), en su redacción actualizada por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre (LOMLOE), establece como uno de los fines del sistema educativo la preparación para el ejercicio de una ciudadanía activa y la empleabilidad, promoviendo el desarrollo personal, social y profesional del alumnado. En concreto, la LOMLOE refuerza el enfoque competencial del currículo, impulsando metodologías activas y orientadas a la adquisición de competencias clave, entre las que se incluyen la iniciativa personal, el aprendizaje a lo largo de la vida y la competencia digital.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, refuerza la importancia de los itinerarios individualizados de empleabilidad y formación, destacando la necesidad de que el alumnado desarrolle un entorno personal de aprendizaje que le permita adaptarse a los cambios del mercado laboral y gestionar de forma autónoma su carrera profesional. Esta ley introduce una visión integral y flexible de la Formación Profesional, promoviendo la orientación profesional como un eje transversal a lo largo de todo el proceso educativo.

El Real Decreto 1254/2009, de 24 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos y se fijan sus enseñanzas mínimas,

incluye entre los objetivos del ciclo la capacidad de valorar la importancia del aprendizaje permanente, el trabajo en equipo, el espíritu emprendedor y el uso responsable de las tecnologías de la información y la comunicación.

A nivel autonómico, el Decreto 211/2010, de 19 de noviembre, por el que se establece el currículo del título en la comunidad autónoma de Extremadura, recoge de forma específica la necesidad de que el alumnado adquiera conciencia de su papel activo en el desarrollo de su carrera profesional y potencie su empleabilidad mediante estrategias de autoconocimiento y mejora continua.

Por todo ello, esta unidad didáctica se presenta como una propuesta pedagógica necesaria y coherente con los principios de la Formación Profesional actual, fomentando en el alumnado la reflexión sobre su identidad profesional, el diseño consciente de su trayectoria laboral y el uso estratégico de herramientas como la marca personal o la identidad digital. Se trata, en definitiva, de impulsar un aprendizaje significativo, orientado al mundo real, que prepare a los futuros profesionales del sector turístico y de los eventos para desenvolverse con autonomía, proactividad y sentido crítico en un entorno laboral cambiante, competitivo y con una problemática añadida y propia de los momentos en los que vivimos como es el estrés en el ámbito laboral.

Como inciso, se puede hacer referencia a múltiples intervenciones y artículos publicados por la psiquiatra Marian Rojas Estapé y que se refieren al estrés laboral. Por ejemplo, en la conferencia, Rojas Estapé, Marian (septiembre, 2021), *“el cerebro nuestro mejor aliado contra el estrés”*, fuente: programa “Aprendemos juntos” de BBVA, la psiquiatra explora cómo comprender el funcionamiento de nuestro cerebro puede ayudarnos a gestionar el estrés y las emociones de manera saludable. En Rojas Estapé, Marian (2021) *“Encuentra tu persona vitamina”*. Ed. Espasa, la autora profundiza en la bioquímica cerebral relacionada con el estrés, explicando cómo las hormonas como el cortisol y la oxitocina influyen en nuestras respuestas emocionales y en la gestión del estrés en diversos ámbitos, incluido el laboral. En Rojas Estapé, Marian (mayo, 2024). *Claves para mejorar la salud mental en la empresa*, conferencia impartida en el IESE Business School, la autora

explica como el estrés puede afectar negativamente a la parte del cerebro responsable de la toma de decisiones y a la empatía, lo que es especialmente relevante en contextos laborales exigentes, como efectivamente lo es, el sector del turismo. O por ejemplo, y ya cierro el inciso, en Rojas Estapé, Marian (diciembre, 2024) *¿Qué te sube el cortisol?": la clave de la psiquiatra Marian Rojas Estapé para combatir el estrés*, entrevista publicaba por INFOBAE, la doctora Rojas plantea una pregunta clave para identificar nuestras reacciones en momentos de estrés: ¿en qué te conviertes tú cuando estás bajo factores de estrés? Esta reflexión invita a analizar las reacciones ante situaciones estresantes en el ámbito laboral y personal, y como ocurre con toda reflexión, dará lugar a sacar conclusiones y por supuesto, a conocerse mejor.

En este contexto, la unidad "De ti depende. Claves para una empleabilidad consciente" no solo responde a las demandas del mercado laboral, sino que también promueve el desarrollo integral del alumnado, alineándose con el enfoque competencial y humanista que caracteriza la Formación Profesional del siglo XXI. A través del análisis de sus intereses, metas, fortalezas y debilidades, así como de la construcción de su identidad digital y marca personal, el alumnado podrá tomar decisiones fundamentadas sobre su futuro profesional, diseñar estrategias de mejora continua y convertirse en protagonistas activos de su itinerario formativo y laboral.

Por lo que respecta a la contextualización del aula en la que se va a llevar a la práctica esta Unidad Didáctica, es un grupo de 8 alumnas, con edades comprendidas entre los 18 y los 20 años y todas provenientes de Bachillerato. Es una clase medianamente cohesionada, aunque se ve cierta tendencia a hacer siempre las mismas parejas, tanto a la hora de sentarse como a la hora de pedirles que trabajen de manera grupal. Son, prácticamente todas, de un perfil más introvertido que extrovertido y hay que animarles mucho a intervenir porque apenas hablan ni comentan nada por propia iniciativa. Los resultados académicos de la mayoría son bastante buenos y de algunas, medianamente buenos. De las 8 alumnas, 6 son españolas y 2 son marroquíes, no obstante tienen un castellano bastante bueno pues llevan ya muchos años en Badajoz.

Objetivos Generales (artículo 9 del Real Decreto 1254/2009, de 24 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos y se fijan sus enseñanzas mínimas):

m) Analizar las actitudes positivas, valorando la participación, respeto, tolerancia e igualdad de oportunidades entre las personas para motivar al personal a su cargo.

n) Reconocer e identificar posibilidades de negocio, analizando el mercado y estudiando la viabilidad de los proyectos para mantener el espíritu empresarial.

Objetivos didácticos marcados para esta unidad son:

- Motivar al alumnado para que descubran quienes son realmente, qué pueden aportar y cómo van a poder diferenciarse en el mundo laboral.
- Iniciarlos en el mundo del autoconocimiento.
- Aprender a desarrollar y fomentar determinadas competencias y habilidades y a usar de manera estratégica herramientas como el PLE y la marca Personal.
- Aprender a construir su propia hoja de ruta hacia una empleabilidad consciente y efectiva.

Transversalidad de esta Unidad con los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

- **ODS 3: Salud y Bienestar**, puesto que a lo largo de la unidad se va a trabajar, y por tanto a promover, el trabajo de autoconocimiento y la gestión emocional, pilares fundamentales, según amplia literatura científica, para el bienestar personal y profesional.
- **ODS 5: Igualdad de Género**, presente al final en cualquier unidad, pues se trata de un principio informador en cualquier contexto educativo y formativo. En nuestro caso se aborda desde el punto de vista de la igualdad en las oportunidades de acceso al empleo, rompiendo estereotipos (de todo tipo) y potenciando el talento y habilidades de cada uno sin distinción de género.
- **ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico**, pues justo en esta unidad vamos a trabajar sobre una empleabilidad consciente y sobre el desarrollo de competencias y habilidades para ser capaz de acceder a un empleo digno y sostenible y,

además, ser capaces de mantenerlo si es eso lo que queremos (pues también aprenderemos a marcarnos objetivos meditados y conscientes).

Competencias CLAVE:

Las competencias clave según la Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 2018 son «aquellas que todas las personas necesitan para su realización y desarrollo personales, su empleabilidad, integración social, estilo de vida sostenible, éxito en la vida en sociedades pacíficas, modo de vida saludable y ciudadanía activa».

Teniendo en cuenta las competencias clave mencionadas en la LOMLOE, de ellas, en esta Unidad, vamos a trabajar las siguientes:

- Competencia en comunicación lingüística (CCL). Esta competencia evidentemente se trabaja de manera transversal durante todo el módulo desde el momento en el que cualquier unidad de trabajo, actividad o proyecto implicará reforzar esta competencia. No obstante, y siendo fundamental el fomento de la lectura en nuestros adolescentes, se propondrá, como complemento de trabajo para esta Unidad, y una vez que la hayamos finalizado, la lectura del libro “QUIEN HA ROBADO MI QUESO” de Spencer Johnson, ya que considero que les puede mostrar la importancia de aprender a adaptarse al cambio y la necesidad de dejar atrás la comodidad de la zona conocida o de confort. Esta fábula resalta que el cambio es inevitable y que, para tener éxito, es crucial ser flexible, proactivo y no temer a lo desconocido. Si contamos con sesiones suficientes (por haber terminado el temario antes de acabar el trimestre) plantearé la posibilidad de leerlo en voz alta en clase, pues es un libro corto de poco más de 100 páginas y que por tanto se lee en muy poco tiempo. Tras su lectura haremos un debate abierto en clase.
- Competencia digital (CD). La competencia digital se trabajará en esta Unidad en varios momentos pues son varias las actividades que van a implicar la utilización de herramientas digitales como se verá a lo largo de la exposición.
- Competencia personal, social y de aprender a aprender (CPSAA). Esta realmente será una competencia clave pues durante la unidad se trabajarán precisamente

aspectos como el proceso de autoconocimiento, el aprendizaje autónomo y las competencias blandas que en muchos casos serán determinantes de su empleabilidad.

- Competencia ciudadana (CC). Esta competencia se trabajará desde el punto de vista del trabajo y desarrollo del pensamiento crítico y otras competencias del alumnado que repercutirán en su papel como ciudadanos activos en el mercado laboral. Igualmente a través del aprendizaje de una gestión ética de su huella e identidad digital, promoviendo una participación respetuosa y responsable en entornos digitales.

- Competencia emprendedora (CE). Esta competencia se trabajará a través del aprendizaje de la herramienta de autoconocimiento denominada DAFO y CAME como punto de partida para aprender a definir sus propios objetivos personales y profesionales, promoviendo por tanto la toma de decisiones proactiva.

CONTENIDOS:

Se pueden resumir en los siguientes puntos:

- La empleabilidad
- El autoconocimiento
- Objetivo profesional
- Aprendizaje autónomo y valor profesionalizador
- Entorno personal de aprendizaje
- Identidad digital y marca personal
- Mejorar la empleabilidad
- Conocer las competencias profesionales y personales afines a la actividad profesional relacionada con el título.
- Valorar el autoconocimiento como herramienta para diseñar nuestro perfil profesional.
- Tomar conciencia de la responsabilidad individual en el desarrollo profesional, utilizando el aprendizaje autónomo como vía para alcanzarlo.

- Configurar un entorno personal de aprendizaje que desarrolle la competencia digital y favorezca la empleabilidad.
- Analizar el concepto de identidad digital y su impacto en la empleabilidad.
- Concienciarse de la importancia de saber reconocer las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
- Valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

Los resultados de aprendizaje son la parte más importante de cualquier planificación didáctica, ya que son éstos los que definen qué conocimientos, habilidades y actitudes se espera que los estudiantes adquieran al finalizar cada unidad didáctica. En el caso de esta Unidad, se señalan los siguientes:

Tabla 14

Resultados de aprendizaje

-
1. 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 a análisis de las competencias, intereses y destrezas personales.
-
2. 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.
-

Fuente. Elaboración propia

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

Los criterios de evaluación son los indicadores de logro que nos van a permitir evaluar de una manera lo más objetiva posible, si los estudiantes han alcanzado los resultados de aprendizaje establecidos y si han desarrollado las competencias necesarias

para el desarrollo de la materia objeto de la Unidad. En el caso de esta Unidad didáctica, se señalan los siguientes:

Tabla 15

Criterios de evaluación

- a) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.
- b) Se han determinado las competencias personales y sociales con valor para el empleo.
- c) Se han identificado las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades propias para la inserción profesional.
- d) Se ha identificado la empleabilidad como capacidad de adaptación al entorno laboral.
- e) Se ha analizado el concepto de identidad digital y su impacto en la empleabilidad.

Fuente. Elaboración propia

ORGANIZACIÓN DE LAS SESIONES:

Paso a continuación a detallar las sesiones de trabajo de esta Unidad Didáctica, para lo cual creo conveniente hacer el siguiente cronograma, sujeto a posibles modificaciones por necesidades sobrevenidas o por una necesaria mejora de la planificación teniendo siempre en cuenta la propia evolución del grupo clase, y siendo aplicable al presente curso escolar 2024/2025:

Tabla 16

Cronograma sesiones abril

ABRIL 2025						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23 (2)	24	25	26	27
28 (1)	29	30 (2)				

Fuente. Elaboración propia

Tabla 17*Cronograma sesiones mayo*

MAYO 2025						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
			1	2	3	4
5 (1)	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Fuente. Elaboración propia**1ª Sesión:**

Se presentará la primera parte de la Unidad, en concreto les hablaré de términos como “empleabilidad” y “networking” con la intención de testear el nivel de conocimiento que tienen sobre este tipo de terminología que va a resultar crucial para entender toda esta Unidad (*unos 5 minutos*).

Durante toda la Unidad me apoyaré en una presentación realizada en la aplicación CANVA.

En esta primera parte de la sesión se les trasladará la importancia de la EMPLEABILIDAD, como conjunto de competencias, habilidades y capacidades que tienen y que pueden desarrollar para aumentar su probabilidad de ser empleados y de mantener un trabajo en caso de tenerlo. A este respecto, les mostraré, en la pizarra digital, un artículo en el que se desglosan las situaciones o características que se tienen en cuenta a la hora de determinar el grado de empleabilidad de una persona (fuente: <https://empapelarte.es/que-es-empleabilidad/>). Con este artículo persigo como objetivo que lleguen solos a la conclusión de todo lo que está en sus manos para aumentar su índice o probabilidad de empleabilidad (*10 minutos*).

Continuaré explicando que para aumentar su empleabilidad algo que deben hacer es un: PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL, y este plan se desarrolla en 3 fases:

- Proceso de autoconocimiento y definición de objetivos
- Aprendizaje autónomo y permanente
- Creación de oportunidades y visibilidad profesional

En esta primera sesión, como ya he indicado, les voy a introducir la Unidad a nivel terminológico, y entraré en la explicación de la primera fase de esta hoja de ruta que es el proceso de autoconocimiento y definición de objetivos. Para ello voy a utilizar herramientas como la “PIRÁMIDE DE LA AUTOESTIMA” y “LA VENTANA DE JOHARI”. Para esta última herramienta les voy a proponer una actividad en la que tendrán que utilizar esta herramienta con ellas mismas y con sus compañeras. Para ello deberán dibujar una tabla con tantas columnas como compañeras son, y en cada una de las columnas escribirán 7 cualidades o características de personalidad (de entre las que se propondrán en la presentación) que se imputan primero a ellas mismas y después a cada una de sus compañeras, incidiendo por supuesto en el hecho de que hay que intentar que sea una actividad amena, lúdica y para aprender, por lo que deben evitar utilizar calificativos que puedan ofender. El objetivo de esta actividad será que se conozcan algo más a ellas mismas, sobre todo, a través de las aportaciones de lo que le atribuyen sus compañeras (en la presentación que se adjunta se podrá visualizar mejor esto que estoy explicando) (*unos 20 minutos*).

A continuación, introduciré la identificación de objetivos y el establecimiento de los mismos. En este punto les hablo de los objetivos SMART e igualmente haremos una actividad rápida que consistirá en identificar si son o no Smart una serie de objetivos ficticios que les llevaré al aula (*15 minutos*).

2ª Sesión:

Veremos dos videos cortos relativos al ANÁLISIS DAFO y al plan de acción CAME (*20 minutos*):

- https://www.youtube.com/watch?v=MIBZbn_O8eg
- <https://www.educalive.com/blog/analisis-came>

Una vez visionados ambos vídeos mantendremos un diálogo para comprobar si lo han entendido y para despejar dudas sobre la utilidad de estos instrumentos. Quiero que entiendan que estas dos herramientas, si las utilizan bien, van a poder acompañarles durante toda su trayectoria personal y profesional, pues no es más que una manera guiada de ayudarles a reflexionar sobre qué tienen a favor para conseguir un objetivo previamente marcado y qué en contra, y lo más importante es descubrir justo estas cosas que juegan en su contra (debilidades y amenazas) para poder actuar sobre ellas.

Una vez entendida la dinámica les mostraré mi propio análisis DAFO y CAME para que lo visualicen mejor y lo terminen de interiorizar (*15 minutos*). El resto de la sesión la emplearemos en que cada una haga su propio análisis DAFO y CAME, siempre con mi apoyo y guía. Si nos da tiempo, cada una de ellas compartirá sus reflexiones y conclusiones (*15 minutos*).

3ª Sesión:

Nos meteremos en la segunda fase del plan de desarrollo profesional, que recordemos que era el APRENDIZAJE AUTÓNOMO Y PERMANENTE. Les recordaré que seguimos trabajando en mejorar nuestro índice de empleabilidad (no quiero que pierdan de vista el objetivo de la Unidad). Les explicaré en qué consiste este tipo de aprendizaje. Dentro de esta explicación les mostraré un video en el que se habla en apenas 1 minuto de la técnica POMODORO para organizar los tiempos de trabajo / estudio / ..., es en definitiva una herramienta para aprender una buena gestión del tiempo (<https://www.youtube.com/watch?v=gpczjShoFvQ>).

En esta sesión les explicaré qué es un PLE, un entorno personal de aprendizaje y cómo ser capaces de construir un buen ple les va a ayudar en su camino profesional. Les indicaré las distintas fases para elaborar su propio ENTORNO PERSONAL DE APRENDIZAJE. En esta parte también aprovecharé para recordarles la importancia de las habilidades blandas o soft skills, por lo que deben tenerlas en cuenta también en su PLE. Les pondré un video de apenas 1 minuto y medio que se titula “El liderazgo según Henry Ford”

que es muy ilustrativo de esto último que les habré explicado:

(<https://www.youtube.com/watch?v=UBMYAoZjtxU>).

4ª Sesión:

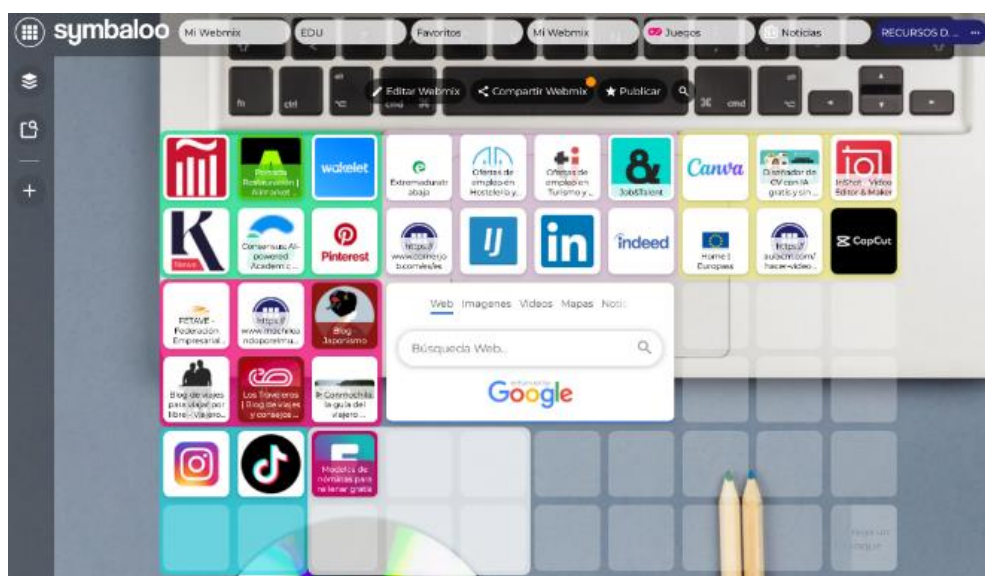
Me voy a centrar a enseñarles el funcionamiento de dos herramientas indispensables para elaborar su propio PLE, que son SYMBALOO y WAKELET. En este caso sí que les pondré un video algo más largo, unos 13 minutos, pero que merece la pena ver porque explica a nivel super práctico como darse de alta en ambas herramientas y como empezar a utilizarlas (<https://www.youtube.com/watch?v=1Oaode9Wmns>).

Una vez visto el video les pediré que se den de alta en ambas herramientas y que empiecen a construir su propio PLE. Por este motivo esta sesión se va a desarrollar en el aula llamada INFOLAB que es la que está equipada con ordenadores para poder abordar esta parte de la unidad.

Como ejemplo, para que puedan usarlo de base o inspiración, les tendré puesto en la presentación CANVA un código QR que les llevará a un PLE que he construido yo pensando en ellas. Dejo aquí una captura de cómo ha quedado mi PLE, que estaría formado por una parte por mi SYMALOO y por otra por mi WAKELET.

Ilustración 4

Captura de pantalla de symbaloo realizado para mostrar al alumnado



Fuente. Elaboración propia

Ilustración 5

Captura de pantalla de wakelet realizado para mostrar al alumnado



Fuente. Elaboración propia

5ª Sesión:

En esta sesión me centraré en trabajar con mis alumnas la última fase de mi PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL que, si recordamos, era aquel que se refería a la: Creación de oportunidades y visibilidad profesional. En esta ocasión trabajaremos con terminología como: huella digital, identidad digital y marca personal. Les explicaré con apoyo visual de mi presentación y con un par de videos (muy cortitos) las diferencias dentro de estas terminologías y la importancia de cuidar la imagen que proyectan a través de redes sociales (15 minutos):

- <https://www.youtube.com/watch?v=TOHmwvrlU4Q>
- <https://www.youtube.com/watch?v=MxoLsrvQ4nQ>

Una vez que yo observe que tienen clara la terminología, trabajaremos más a fondo el tema de la importancia. Y lo haremos a través del método del caso analizando dos casos reales, el de Karla Sofía Gascón y el de Justin Sacco. Utilizaré también un vídeo corto para cada uno de estos casos (15 minutos):

- <https://www.youtube.com/watch?v=Ii9bbZfR37U>
- <https://www.youtube.com/watch?v=t07ux4XIpWY>

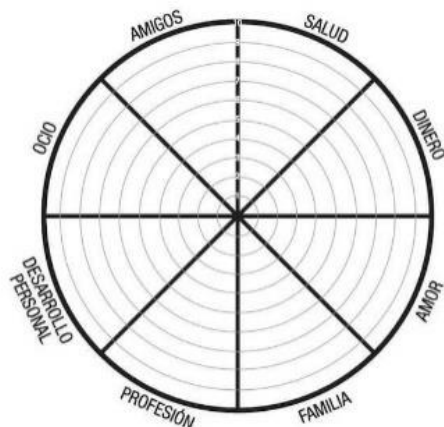
A continuación, abriré debate lanzando algunas preguntas relacionadas con ambos casos e intentando que se pongan en el lugar de alguna de estas protagonistas para que reflexionen sobre las distintas maneras de gestionar este tipo de situaciones (*15 minutos*). Antes de terminar les explicaré una actividad que deberán hacer por parejas. Se trata de un trabajo que harán sobre una ficha que les repartiré y que trata de que busquen un perfil profesional que les llame la atención (dentro de su sector de actividad) y sobre éste deberán responder algunas preguntas del tipo: ¿qué valores transmite? ¿qué crees que podrías mejorar? ¿qué imagen transmite?... La ficha la elaborarán por parejas en casa. (*5 minutos*).

6ª Sesión:

Y finalmente tendremos una última sesión para hacer recapitulación de todo lo aprendido y para realizar alguna actividad de CONSOLIDACIÓN, como por ejemplo la RUEDA DE LA VIDA (les repartiré una ficha con el esquema de la rueda y les explicaré como trabajarla). Esta actividad permite al alumnado identificar las áreas de su vida que necesitan atención y reestablecer el equilibrio, promoviendo, por tanto, un enfoque integral de su bienestar. Se trata de una actividad que fomenta la autorregulación emocional y que favorece el aprendizaje de competencias clave para una empleabilidad consciente (*15 minutos*):

Ilustración 6

Imagen de la Rueda de la vida



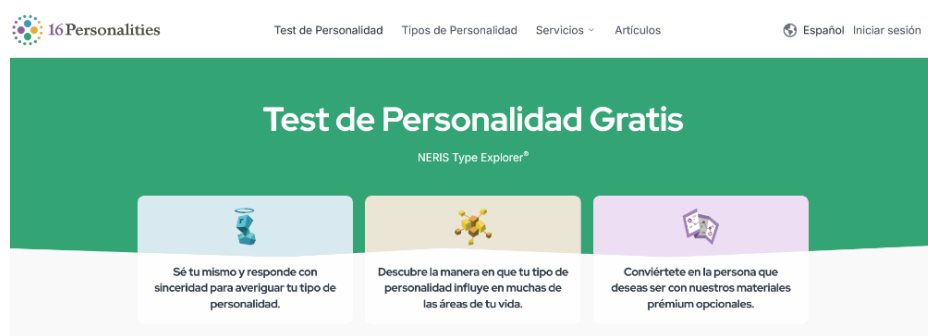
Fuente. Internet (<https://www.io-social.es/la-rueda-de-la-vida/>).

Finalmente, siendo el objetivo principal de esta última sesión, y con el objetivo de observar si todas las sesiones anteriores han servido para que efectivamente hagan un ejercicio de reflexión e introspección para conocerse mejor, detectar debilidades y fortalezas, aprender a trabajar sobre ellas y todo lo demás, les voy a invitar a que realicen un test de personalidad que se denomina MBTI y que les servirá para ahondar mucho más en estos temas y para sacar conclusiones que igual no se esperaban. Este test les va a servir además para descubrir posibles potencialidades profesionales que no se habían planteado (35 minutos).

Acceso al test: <https://www.16personalities.com/es/test-de-personalidad>

Ilustración 7

Captura de la página en la que, el alumnado, realizará test de personalidad



Fuente. Internet (<https://www.16personalities.com/es/test-de-personalidad>)

En cuanto a los **RECURSOS** para poder llevar a cabo esta Unidad Didáctica o Unidad de Trabajo, son:

Personales: la profesora o profesor y el alumnado.

Materiales / Espaciales: La pizarra digital del aula para la presentación de mis diapositivas hechas en CANVA y para el visionado de los distintos videos propuestos. También, durante una sesión, voy a necesitar el aula INFOLAB que es en la que están los ordenadores. Igualmente, en algunas sesiones, las alumnas necesitarán papel y bolígrafo para trabajar.

ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD:

La atención a la diversidad viene regulada en LOE, (Ley 2/2006) modificada por la

LOMLOE (Ley 3/2020).

El carácter abierto y flexible del currículo tiene por objeto atender a la diversidad del alumnado, posibilitando niveles de adaptación curricular de las condiciones específicas de cada alumno o alumna. Esto se ve reforzado por los artículos 27 y 49 de la Constitución Española que garantizan el acceso a la educación de todos los ciudadanos, así como la obligación de los poderes públicos de facilitar el ejercicio de los derechos constitucionales a las personas discapacitadas.

En cualquier caso, en nuestras adaptaciones debemos contar con la ayuda del Departamento de Orientación, en especial del psicopedagogo/a, del profesor/a especialista, si lo hay, y del profesor/a de servicios a la comunidad.

De toda formas, un dato a tener en cuenta es que en la formación profesional específica no pueden realizarse adaptaciones **significativas**, pues sólo se puede obtener la titulación si se alcanzan los objetivos del ciclo formativo. Esto no es óbice para que no puedan llevarse a cabo **adaptaciones no significativas**.

No obstante, y al margen de las propias adaptaciones, se tendrá en cuenta en nuestra Unidad de Trabajo el enfoque DUA (diseño universal de aprendizaje) en el sentido de incluir siempre diversidad en cuanto a las formas de presentación del material, del contenido, de permitir al alumnado distintas formas y niveles de expresión de lo aprendido y fomentar siempre la participación activa y la colaboración.

En el caso de mi aula, que es la de primer curso del Ciclo Formativo Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos, tengo a 8 alumnas de las cuales 2 son de origen marroquí, si bien, tienen bastante nivel de comprensión y expresión del Castellano. No obstante, durante el desarrollo de la Unidad tendré especial cuidado en asegurarme de que entienden e interiorizan de manera correcta todos los conceptos trabajados. Haciendo esa salvedad no cuento con ninguna alumna que tenga en su expediente ningún informe significativo que deba tenerse en cuenta para una especial atención como diversidad.

Finalmente, y al objeto de poder introducir los instrumentos de evaluación deberíamos recordar los resultados de aprendizaje y los criterios de evaluación que nos afectan en esta Unidad de Trabajo que están expuestos anteriormente (no se repiten para no caer en reiteración).

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN:

En cuanto a las herramientas que se van a utilizar para evaluar las habilidades, competencias y actitudes del alumnado, nos vamos a centrar en las siguientes pues se estima que son las más adecuadas y las que mejor se adaptan al contenido de la unidad:

1. **Observación directa** de la participación activa del alumnado en los debates propuestos y dinámicas de clase.
2. **Valoración de las actividades individuales** (el DAFO personal, el CAME, el SYMBALOO, WAKELET...).
3. **Evaluación de un producto final:** Entrega de una hoja de ruta que resuma su propio PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL, que incluya su análisis personal, competencias adquiridas, competencias por desarrollar o fomentar, uso de herramientas digitales...
4. **Coevaluación / Autoevaluación:** Cada alumno o alumna deberá autoevaluarse y evaluar igualmente a cada uno de sus compañeros teniendo en cuenta, sobre todo, el progreso percibido.

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN:

1. **Participación activa** en clase y en los debates: **30%**
2. **Entrega de actividades y calidad** de las mismas (DAFO, hoja de ruta, PLE): **40%**
3. **Actitud**, compromiso con la tarea y progreso personal (valorado mediante la observación y la autoevaluación / coevaluación): **20%**. De este 20% un 10% vendrá determinado por la media aritmética obtenida en el proceso de autoevaluación y coevaluación.
4. **Presentación y coherencia del Plan de desarrollo profesional final:** **10%**

Para superar la unidad será necesario alcanzar un mínimo de 5 sobre 10 en cada uno de los bloques de calificación.

En cuanto a las posibles **RECUPERACIONES**, se permitirá que si alguna alumna ha fallado en alguna de las actividades propuestas, bien por no entregarla, bien por no haberla comprendido, que la vuelva a entregar, estando sujeta a los mismos criterios de calificación, aunque su nota final de ese apartado o bloque no podrá superar la nota de 7.

Finalmente, presento la **RÚBRICA** que utilizaré para evaluar cada bloque dentro de la UNIDAD:

Ilustración 8

Imagen de la Rúbrica

1º C.S. AGENCIAS DE VIAJE Y ORGANIZACIÓN DE EVENTOS		UNIDAD DIDÁCTICA: ORIENTACIÓN PROFESIONAL		
INDICADOR	Excelente (9 / 10)	Notable (7 / 8)	Aprobado (5 / 6)	Insuficiente (<5)
Participación en debates y actividades	Participa de forma constante, aporta ideas originales y respeta opiniones ajenas.	Participa con regularidad, aporta ideas relevantes y respeta opiniones	Participa de manera puntual, sus aportaciones son escasas o poco relevantes	No participa o sus intervenciones son inadecuadas.
Actividades prácticas entregadas	Todas las actividades se entregan en plazo, con gran calidad, reflexión personal y creatividad	La mayoría se entregan en plazo, son correctas y muestran reflexión personal	Se entregan casi todas pero con calidad justa, poca reflexión o errores de comprensión	No se entregan o presentan errores o falta de reflexión manifiesta
Compromiso y Actitud	Se muestra una actitud proactiva, responsable y constante durante todo el proceso	Muestra buena actitud de manera general, aunque con alguna oscilación en la constancia	Actitud pasiva o falta de constancia, aunque cumple con lo mínimo	Falta de compromiso, incumplimientos continuos o actitud negativa
Plan de Desarrollo Profesional	Plan completo, bien estructurado, coherente con su perfil y muy bien presentado y creativo	Plan completo y coherente, aunque podría mejorar la presentación o la originalidad	Plan correcto pero con deficiencias de profundidad, coherencia o forma	Plan incompleto, incoherente o claramente superficial

Fuente. Elaboración propia con la aplicación CANVA.

Para finalizar la Unidad de trabajo, y al objeto de detectar posibles fortalezas y debilidades, tanto del contenido de la unidad como de la práctica docente, se pasará al alumnado un formulario a través de Google Forms. Los resultados extraídos de esta evaluación se tendrán en cuenta de cara a las próximas programaciones.

POSIBILIDADES DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

Desarrollo de competencias blandas en el alumnado de Formación Profesional mediante metodologías activas

Identificación del problema de investigación:

Tal y como se destaca en tu unidad didáctica y en las conclusiones del trabajo, uno de los principales retos observados durante la intervención educativa llevado a cabo en mis prácticas profesionales, es el escaso desarrollo de competencias blandas (soft skills) en el alumnado, especialmente en lo relativo a la comunicación interpersonal, la gestión emocional y la proactividad. Aunque estas competencias son clave para la empleabilidad, los currículos tradicionales las trabajan de forma implícita y poco sistemática.

Preguntas de investigación:

- ¿Qué impacto tiene la aplicación de metodologías activas en el desarrollo de competencias blandas en el alumnado de ciclos formativos de grado superior?
- ¿Qué competencias blandas experimentan una mejora más significativa tras la aplicación de estas metodologías?
- ¿Qué percepción tiene el alumnado sobre su propio desarrollo competencial tras participar en una unidad didáctica basada en metodologías activas?

Justificación:

Durante la realización de mis prácticas docentes, se diseñaron actividades orientadas al autoconocimiento, al trabajo en equipo y a la mejora de la autoestima, con muy buena acogida por parte del alumnado. Sin embargo, queda patente que estas habilidades no se trabajan de manera estructurada en el currículo oficial y que su desarrollo es fundamental para su empleabilidad futura.

Influencia del autoconocimiento y la búsqueda del propósito vital en la orientación profesional del alumnado de Formación Profesional.

Identificación del problema de investigación

Uno de los aspectos en los que más he podido incidir durante mi experiencia como docente en prácticas ha sido en el de fomentar el autoconocimiento y la conexión del

alumnado con sus intereses y metas profesionales, algo que muchos de ellos no habían trabajado previamente. Se observó que este tipo de actividades aumentó su motivación, implicación y claridad en cuanto a su proyecto profesional. Se hicieron planteamientos que hasta entonces no se habían hecho.

Preguntas de investigación:

- ¿Qué efecto tiene la implementación de dinámicas de autoconocimiento en la definición del objetivo profesional del alumnado?
- ¿En qué medida encontrar vinculación con un propósito vital mejora la motivación del alumnado de Formación Profesional en el módulo de IPE?
- ¿De qué maneras influye la reflexión e introspección sobre valores y fortalezas personales en la toma de decisiones vocacionales del alumnado?

Justificación

Este enfoque está alineado con las conclusiones que voy a reflejar a continuación, donde explico que el alumnado, tras participar en estas dinámicas, mostró una actitud más positiva hacia el módulo, mayor implicación y mejores resultados en cuanto a la claridad de su objetivo profesional. Se trata de una línea de investigación que podría ayudar a fundamentar metodológicamente la inclusión del desarrollo personal como base para una orientación vocacional más efectiva y con más conciencia.

CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y PROSPECCIÓN DE FUTURO

A lo largo de este Trabajo de Fin de Máster se ha llevado a cabo una reflexión crítica sobre el estado actual de la Formación Profesional y la necesidad, cada vez más evidente, de integrar las habilidades blandas —en especial, aquellas vinculadas a la inteligencia emocional— como parte esencial del proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta reflexión se ha construido a partir de un marco teórico sustentado en las aportaciones de autores como Daniel Goleman, Marian Rojas Estapé o Rafael Bisquerra, y ha sido contrastada con la experiencia práctica desarrollada en un centro educativo de Formación Profesional. A través de este contraste, se ha puesto de manifiesto la distancia existente entre el discurso institucional y la realidad cotidiana de las aulas.

Este apartado recoge, por un lado, la discusión surgida de esa divergencia entre la teoría y la práctica, y por otro, las conclusiones que emergen del análisis realizado, con el objetivo de ofrecer propuestas que contribuyan a una formación más humana, coherente y eficaz.

¿Dónde se sitúa el conflicto?

Tal y como se ha planteado a lo largo del trabajo, el foco principal ha sido la relevancia de las habilidades blandas —y, de forma específica, la inteligencia emocional— en el ámbito de la Formación Profesional, tomando como referencia el ciclo formativo de grado superior de Agencias de Viajes y Gestión de Eventos. Desde el marco teórico, se defiende que estas competencias son esenciales no solo para el desarrollo personal del alumnado, sino también para su bienestar emocional y su futura empleabilidad (Goleman, 1996; Rojas Estapé, 2021).

Ahora bien, la observación directa en el aula durante el periodo de prácticas ha evidenciado una brecha clara entre lo que la normativa promueve y lo que realmente sucede en los centros. A pesar de que el discurso oficial insiste en una formación integral que contemple la dimensión emocional del alumnado, en la práctica esta visión rara vez se traduce en acciones concretas. Las habilidades blandas siguen estando supeditadas a los contenidos técnicos, y apenas se les asignan tiempos o espacios específicos dentro del currículo.

Un ejemplo muy revelador de esta tendencia lo encontré en el momento de elegir la unidad didáctica que iba a impartir. Mi tutora me ofreció escoger entre la unidad 1 (centrada en la formación profesional) y la unidad 9 (dedicada a la orientación profesional), siendo esta última la que elegí por afinidad personal. Sin embargo, me llamó la atención que ambas se situaran habitualmente al final del curso y se asumiera que, de no haber tiempo suficiente, serían las primeras en ser descartadas. Esto da cuenta de la escasa prioridad que se les otorga en comparación con las unidades de contenido más técnico. Se observa igualmente que el contenido que se abarca en esta unidad de trabajo es demasiado amplio, siendo aconsejable dividirla en, al menos, dos unidades, una centrada en el plano del

autoconocimiento y planificación de objetivos y otra centrada en el aprendizaje autónomo y la marca personal. A esto se suma otro dato llamativo: la editorial utilizada por el centro proporciona presentaciones en PowerPoint y códigos QR con enlaces a actividades de diversa tipología, de todas las unidades, excepto de la unidad 9, para la que no se ofrece ningún tipo de recurso. Esta carencia me llevó a elaborar mi propia presentación mediante la herramienta Canva, con más de 30 diapositivas, la cual se adjunta en el ANEXO II.

Todo esto parece responder a un enfoque educativo aún anclado en modelos tradicionales, donde lo técnico y lo evaluable priman sobre otros aspectos más transversales. A ello hay que añadir que existen pocas posibilidades de formación del profesorado de formación profesional en educación emocional.

Ampliando ahora un poco el foco, más allá de mi experiencia en el Centro, aunque existe un consenso cada vez mayor sobre los beneficios de trabajar la inteligencia emocional en contextos educativos, también hay quienes han planteado críticas fundamentadas. Zaldívar Sansuán (2024), por ejemplo, expone cinco objeciones relevantes, entre ellas, la tendencia a simplificar las emociones dividiéndolas en "positivas" y "negativas", o el riesgo de que la educación emocional se aproxime excesivamente a una intervención terapéutica, desplazando el foco de las competencias cognitivas. En esta línea también se encuentra la reflexión de Menéndez Álvarez-Hevia (2018), quien advierte del peligro de asumir la inteligencia emocional como un discurso dominante acríticamente adoptado, lo que podría desviar la atención de otras dimensiones educativas igualmente importantes.

Frente a estas posturas críticas, encontramos enfoques institucionales que refuerzan la necesidad de apostar por una educación integral. El informe de la UNESCO (2022), *Los futuros de la educación: aprender a transformarse*, insiste en que el aprendizaje socioemocional es una herramienta clave para afrontar los desafíos del siglo XXI. En esa misma dirección se pronuncia el artículo publicado por Infobae (2023), donde se subraya cómo los programas de educación emocional potencian la empatía, mejoran la convivencia escolar y fortalecen la capacidad del alumnado para identificar y gestionar sus emociones. Además, investigaciones recientes como la de Nieto-Carracedo et al. (2024) han demostrado

que el bienestar emocional, la motivación y las estrategias de aprendizaje actúan como factores mediadores en la relación entre inteligencia emocional y rendimiento académico.

Este hallazgo refuerza la idea de que el desarrollo emocional debe formar parte de cualquier estrategia educativa orientada a la mejora de resultados.

Por tanto, el análisis realizado pone de manifiesto una tensión persistente entre el enfoque educativo deseado -integrador, humanista y adaptado a las demandas del siglo XXI- y la realidad observable en muchos centros educativos. Esta discrepancia invita a una reflexión profunda sobre la necesidad de formar al profesorado y dotar de legitimidad y recursos a las competencias emocionales dentro del sistema educativo en general y también dentro de la Formación Profesional.

Conclusiones:

1. La inteligencia emocional constituye un componente esencial para la empleabilidad del alumnado, especialmente en sectores que requieren habilidades interpersonales y comunicativas, como es el caso del ámbito turístico y de los eventos.
2. A pesar de la abundante literatura que respalda la inclusión de habilidades blandas en los programas formativos, su integración real en el currículo de Formación Profesional es aún incipiente y, en muchos casos, simbólica, superficial o directamente inexistente.
3. La experiencia en el aula ha puesto de manifiesto un déficit de competencias emocionales en el alumnado, observándose esto por una escasa cultura del autoconocimiento, la autorregulación, la gestión del estrés y una nula práctica habitual de ejercicios de introspección. Situación totalmente esperable justo como consecuencia de las propias conclusiones extraídas y explicadas hace un momento. Si la gestión emocional no aparece realmente materializada a través de prácticas reales en el aula, no resulta esperable que el alumnado tenga adquiridas determinadas competencias.

4. Resulta prioritario implementar estrategias pedagógicas que fomenten el desarrollo de habilidades blandas desde una perspectiva transversal, incluyendo dinámicas prácticas, espacios de reflexión y herramientas de autoevaluación emocional.
5. La formación en inteligencia emocional no debería reservarse únicamente a la educación postobligatoria, sino iniciarse en etapas tempranas del sistema educativo. La Educación Primaria ofrece un contexto idóneo para sentar las bases del desarrollo emocional del individuo. No podemos esperar que a un niño o niña al que no se le ha introducido en la normalización de prácticas de gestión emocional, de pronto en su adolescencia o primera adultez esté abierto y además, preparado, para asumir esta normalización, por ello se estima que la gestión emocional debería incluirse desde el momento en el que el niño o niña es recibido en el sistema educativo.
6. Finalmente, se destaca la necesidad de una formación continua del profesorado en competencias socioemocionales, así como el diseño de propuestas curriculares innovadoras que integren lo emocional con lo cognitivo, promoviendo así una educación más integral, inclusiva y alineada con las demandas de la sociedad actual. Para esta formación del profesorado debería recurrirse de manera más asidua, además de a los recursos habituales (otros docentes), a las Asociaciones sin ánimo de lucro que se constituyen y que viven por y para la defensa de su particular colectivo (Asociaciones para la defensa de temáticas como la salud mental, el suicidio en la adolescencia, el acoso escolar, el TDAH, las altas capacidades, las enfermedades raras...), pues son éstas las que están especializadas en sus determinadas temáticas y son las que tienen la experiencia (propia casi siempre) que al resto les falta.

Por tanto, y para finalizar con las conclusiones, podemos decir que nuestros objetivos iniciales, expuestos al inicio de este TFM, se han visto alcanzados de manera satisfactoria, pues, efectivamente, se ha elaborado una propuesta pedagógica innovadora para el módulo de IPE I en el ciclo formativo de Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos que ha permitido, además, no solo aplicar los conocimientos adquiridos durante el desarrollo del Máster, sino también contextualizar y adaptar el proceso de enseñanza a las necesidades

reales del alumnado. Y es que, la revisión documental del centro, así como el análisis de la programación oficial del módulo, han permitido construir una propuesta respetuosa con el marco normativo, pero a su vez crítica y propositiva, orientada a la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje y más alineada con las necesidades sociales actuales.

Además se ha elaborado una Unidad didáctica innovadora y que, sin duda, ha motivado al alumnado y ha abierto en ellos la posibilidad de seguir indagando y trabajando en sus próximos objetivos personales y laborales teniendo en cuenta que los mismos estén siempre alineados con lo que vayan descubriendo de ellos mismos en su trabajo de introspección y autoconocimiento, sabiendo que todo esto incidirá de una manera directa en su prospección y éxito laboral.

Por último, la investigación llevada a cabo para la elaboración y desarrollo de este TFM ha validado la hipótesis inicial de que el aprendizaje de habilidades blandas e inteligencia emocional están plenamente unidos al concepto de sostenibilidad social en el sentido de que es necesario educar en competencias emocionales desde etapas tempranas de la vida, y es igualmente necesario por tanto trabajar en la generalización de la formación del profesorado en estas competencias para así poder avanzar hacia un modelo educativo más integral, inclusivo y alineado con las demandas sociales actuales, alcanzando con ello competencias clave de la sostenibilidad social como son el bienestar general y la calidad de vida, la equidad y la justicia o la inclusión social.

En cuanto a la prospección de futuro, se vislumbra un escenario en el que poco a poco se vayan implementando herramientas integradoras de la gestión emocional y del ejercicio personal de introspección a lo largo de toda la extensión curricular, por más técnica que sea a veces la materia a impartir, y se vislumbra igualmente la construcción de una red colaborativa entre docentes, instituciones y entidades especializadas que nos ayuden, como sociedad, a ser más sostenibles a cualquier nivel, sobre todo, a nivel social.

REFLEXIÓN FINAL

Como última aportación diré que, educar para la empleabilidad, no puede limitarse a la adquisición de competencias técnicas. En un contexto cambiante, incierto y cada vez más

exigente a nivel interpersonal, resulta imprescindible dotar al alumnado de herramientas para conocerse, autorregularse y CONVIVIR.

La Formación Profesional, por su cercanía al mundo laboral, tiene la oportunidad y la RESPONSABILIDAD de liderar esta transformación educativa. Y es nuestra responsabilidad, en mayúsculas, porque somos parte del engranaje de un sistema educativo que llega a nuestro alumnado en un momento de sus vidas en el que están siendo ya personas adultas dentro de una sociedad que necesita con urgencia: más empatía, más amor, comprensión y sobre todo, que necesita una mirada más serena y amable para ser capaces, entre todos, de bajar las *revoluciones* que, en muchas ocasiones, llenan de ruido nuestras cabezas impidiendo que seamos capaces de vernos, conocernos, escucharnos y respetarnos, a nosotros y a los demás.

Este trabajo ha sido una aproximación inicial, pero profundamente trabajada, a una educación más consciente y emocionalmente inteligente. La experiencia con el alumnado ha confirmado lo que la teoría ya anticipaba: la falta de trabajo en las habilidades blandas y en la gestión emocional en general limita las oportunidades de inserción profesional, pero también el bienestar individual.

Como futura docente, asumo el compromiso de seguir investigando, diseñando e implementando metodologías activas que sitúen al ser humano en el centro del proceso educativo. Y como sociedad, debemos plantearnos si queremos formar solo trabajadores o también personas capaces de construirse a sí mismas, de colaborar con otros y de vivir de manera plena, consciente y pacífica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Dewey, John (1938) – *Experiencia y Educación*. Kalandraka Editora
- Ennis, Robert (1987). *Definición del pensamiento crítico*. University of Illinois
- Gardner, Howard (1983). *Teoría de las inteligencias múltiples*. Ed. Paidós
- Goleman, Daniel (1995). *Inteligencia Emocional*. Ed. Kairós S.A
- Kolb, David (2015). *Experiential Learning*. Financial Times Prentice Hall
- Lozano Fernández, M. A., Lozano Fernández, E. N., & Ortega Cabrejos, M. Y. (2022).
"Habilidades blandas: una clave para brindar educación de calidad: revisión teórica"
- Obaco Soto, E. E. (2024). *Las metodologías activas y su impacto en el rendimiento académico de los estudiantes*. Revista ciencia latina, vol. 8, nº2
- Paniego, Sara (2023, julio) *¿Por qué es importante la formación profesional?* El INAV
 (Centro Oficial de Educación Online)
- Paul y Elder (2001). *Modelo del pensamiento crítico*
- Recio, Sonia (2023, 13 de abril) *¿Por qué la Formación Profesional es puerta de entrada al mercado laboral?*. El País
- Rojas Estapé, Marian (septiembre, 2021), *“el cerebro nuestro mejor aliado contra el estrés”*,
 fuente: programa “Aprendemos juntos” de BBVA
- Rojas Estapé, M. (2021). *“Educar con inteligencia emocional: Claves para el bienestar personal y profesional”*. Editorial Planeta.
- Rojas Estapé, Marian (2021) *“Encuentra tu persona vitamina”*. Ed. Espasa
- Rojas Estapé, Marian (mayo, 2024). *Claves para mejorar la salud mental en la empresa*,
 conferencia impartida en el IESE Business School
- Rojas Estapé, Marian (diciembre, 2024) *¿Qué te sube el cortisol?*”, entrevista publicada por
 INFOBAE
- UNESCO (2022), *Los futuros de la educación: aprender a transformarse*

ANEXO I: PROGRAMACIÓN TUTORA DEL CENTRO

	PROGRAMACIÓN DE MÓDULO	DOCUMENTO	NORMA
		DC850201RG	ISO 9001:2015
		REV. 1	Pág. 1/27

PROGRAMACIÓN DEL MÓDULO

ITINERARIO PARA LA EMPLEABILIDAD I

CURSO ACADÉMICO: 2024-2025

CICLO FORMATIVO: Agencias de Viajes y Gestión de Eventos.

CURSO Y GRUPO: 1º

PROFESOR/A: Purificación Suárez Barra

	PROGRAMACIÓN DE MÓDULO	DOCUMENTO	NORMA
		DC850201RG	ISO 9001:2015
		REV. 1	Pág. 1/27

1. RELACIÓN DEL MÓDULO CON LAS UNIDADES DE COMPETENCIA ACREDITABLES DE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES.

Como aspecto introductorio, expresar que este ciclo formativo queda definido por:

- Real Decreto 659/2023, de 18 de Julio, sobre ordenación de la formación profesional.
- Real Decreto 1254/2009, de 24 de julio, por el que se establece el título del ciclo formativo de grado superior de Técnico Superior de Agencias de Viajes y Gestión de Eventos y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- Decreto 211/2010, de 19 de noviembre, por el que se establece el currículo del título de Técnico Superior de Agencias de Viajes y Gestión de Eventos en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

El módulo de Itinerario Personal para la Empleabilidad I no tiene relación directa con ninguna de las unidades de competencia descritas en el Real Decreto de Título ni en el Decreto de Currículo, al ser un módulo de carácter transversal o de política educativa, directamente vinculado con las finalidades de la formación profesional dictadas por la Ley Orgánica de Educación.

2. OBJETIVOS.

De la lectura del artículo 5 y del Anexo I (identificación módulo Formación y Orientación Laboral) del Decreto 280/2011, de 18 de noviembre, podemos obtener los objetivos generales del ciclo formativo asociados al módulo de Formación y Orientación Laboral. Son los siguientes:

- Analizar recursos humanos y materiales, caracterizando puestos, funciones del personal y equipamiento para establecer estructuras organizativas y administrar departamentos de agencias de viajes.
- Analizar las actitudes positivas, valorando la participación, respeto, tolerancia e igualdad de oportunidades entre las personas para motivar al personal a su cargo.

3. RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN.

En el Anexo V del Real Decreto de ordenación de FP, vienen establecidos los resultados de aprendizaje y a ellos vinculados los criterios de evaluación. Concretamente son:

1. Distingue las características del sector productivo y define los puestos de trabajo relacionándolos con las competencias profesionales expresadas en el título.

- Se han analizado las principales oportunidades de empleo y de inserción laboral en el sector profesional, identificando las posibilidades de empleo y analizado sus requerimientos actuales para el perfil profesional.
- 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.
- 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.

2. Alcanza las competencias necesarias para la obtención del título de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales.

- 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.

	PROGRAMACIÓN DE MÓDULO	DOCUMENTO	NORMA
		DC850201RG	ISO 9001:2015
		REV. 1	Pág. 1/27

- 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.
 - 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 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.
- 3. Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de cambios y vicisitudes relevantes que se pueden presentar en la relación laboral en la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector.**
- 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.
- 4. Analiza y evalúa su potencial profesional y sus intereses para guiarse en el proceso de autoorientación y elabora una hoja de ruta para la inserción profesional en base al análisis de las competencias, intereses y destrezas personales.**
- 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 determi-

	PROGRAMACIÓN DE MÓDULO	DOCUMENTO	NORMA
		DC850201RG	ISO 9001:2015
		REV. 1	Pág. 1/27

nado 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 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.

5. Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de cambios y vicisitudes relevantes que se pueden presentar en la relación laboral en la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector.

- 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.

4. CONTENIDOS

- U.T. 1 Formación profesional: del aula a la empresa.
- U.T. 2 El trabajo y la salud. Factores de riesgo laboral
- U.T. 3 Organización de la prevención en la empresa.
- U.T. 4 Prevención y protección. Actuación encaso de emergencias
- U.T. 5 Relación laboral, representación y negociación colectiva
- U.T. 6 El contrato de trabajo: de la firma a la extinción
- U.T. 7 El tiempo de trabajo y los actuales entornos laborales
- U.T. 8 El salario y la Seguridad Social
- U.T. 9 Orientción profesional

5. TEMPORALIZACIÓN DE LOS CONTENIDOS

El carácter dual de la formación, atendiendo a la L.O. 3/2022 de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional y su desarrollo a través del RD 659/2023. En virtud de la normativa vigente y publicada hasta

	PROGRAMACIÓN DE MÓDULO	DOCUMENTO	NORMA
		DC850201RG	ISO 9001:2015
		REV. 1	Pág. 1/27

la fecha, y a la espera de que se publique una nueva instrucción para el curso 2024-2025, nos regimos por la instrucción 13/2024, de la Dirección General de Formación Profesional, Innovación e Inclusión Educativa, por la que se regulan aspectos organizativos del currículo para los ciclos formativos de grado superior del sistema educativo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Dada la iniciación de la modalidad Dual, habrá resultados de aprendizaje que se impartirán conjuntamente en el centro y en la empresa, para así conocer los contenidos en el entorno específico. El R.A. será:

I

2. Alcanza las competencias necesarias para la obtención del título de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales.

Este resultado de aprendizaje se corresponde con las unidades 1,2,3,4 que se impartirán en el primer trimestre.

Las prácticas se realizarán en las siguientes fechas:

1º grupo : 4 semanas del 13 de Enero al 7 de Febrero

2º grupo: 4 semanas del 10 de Febrero al 7 de Marzo

Se dejará una semana para exámenes y otras actividades

La 2ª evaluación tendrá lugar el 17 de Marzo de 2025

En el tercer trimestre volverán a las prácticas en los siguientes tramos:

1º grupo: 2 semanas del 10 al 21 de Marzo

2º grupo: 2 semanas del 24 de Marzo al 4 de Abril

Temporalización de las unidades de trabajo.

Al dividir la clase en dos grupos a partir de Enero, no habrá cambios en la impartición de los contenidos, ya que el resultado de aprendizaje indicado será de tipo general en el centro y de tipo específico en la empresa y ya se habrá impartido en el primer trimestre.

Durante el periodo de prácticas del segundo grupo se repetirán los contenidos impartidos al primer grupo.

Unidad de trabajo	Número horas	Meses impartición	Evaluación
1	3	Septiembre	
2	15	Octubre	
3	15	Noviembre	
4	15	Diciembre	
5	6	Enero	
6	15	Enero y Febrero	
7	3	Febrero	

	PROGRAMACIÓN DE MÓDULO	DOCUMENTO	NORMA
		DC850201RG	ISO 9001:2015
		REV. 1	Pág. 1/27

8	15	Marzo y Abril	
9	3	Mayo	

6. METODOLOGÍA DIDÁCTICA.

El propio Decreto de currículo establece en su Anexo I unas orientaciones pedagógicas propias para cada módulo profesional que forma parte del ciclo formativo. Para el caso del módulo de Formación y Orientación Laboral estas orientaciones son las que se detallan a continuación. Este módulo profesional contiene la formación necesaria para que el alumno pueda insertarse laboralmente y desarrollar su carrera profesional en el sector de la Agencias de Viajes y Gestión de Eventos.

Las líneas de actuación en el proceso enseñanza-aprendizaje que permiten alcanzar los objetivos del módulo versarán sobre:

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

6.1 Principios metodológicos

Teniendo en consideración la perspectiva legal anterior, los principios metodológicos aplicados en nuestra práctica docente serán los siguiente:

	PROGRAMACIÓN DE MÓDULO	DOCUMENTO	NORMA
		DC850201RG	ISO 9001:2015
		REV. 1	Pág. 7/27

- a) Nuestra práctica docente favorecerá que el alumno se forme como un ser autónomo, planteándose interrogantes, participando y asumiendo responsabilidades y, por tanto, desarrollando la capacidad para aprender por sí mismo.
- b) La metodología debe adaptarse a la madurez del alumnado.
- c) La metodología, a su vez, debe conseguir ser motivadora de futuros aprendizajes y preparar al alumno para la formación continua y, por tanto, para planificar su itinerario formativo posterior.
- d) La intervención educativa ha de tener en cuenta los conocimientos previos del alumno. Éstos son la base de los aprendizajes significativos, es decir, que pueda el alumno relacionar lo que ya sabe con lo nuevo aprendido.
- e) La acción educativa debe asegurar aprendizajes funcionales, es decir, el alumno va a poder utilizar estos aprendizajes en otras áreas de conocimiento. Para ello es esencial orientar la enseñanza hacia unos aprendizajes que relacionen los contenidos teóricos con la práctica.
- f) La metodología debe dar respuesta a la diversidad del alumnado, marcada por las diferentes características personales y sociales.
- g) El proceso de enseñanza – aprendizaje ha de ser integrador y estar integrado en el proceso general de aprendizaje en el que se encuentra el alumno. Es necesario organizar el proceso entre todos los docentes que van a participar, de forma que el alumno adquiera un conjunto estructurado de conocimientos, procedimientos y actitudes.
- h) La acción educativa tendrá presente en todo momento la orientación académica y profesional, facilitando información sobre las oportunidades de aprendizaje a través del conocimiento del entorno educativo, social y laboral por medio de actividades previamente diseñadas y en colaboración con el tutor del módulo de formación en centros de trabajo.
- i) El profesor ha de proporcionar los recursos necesarios y planificar las situaciones para que se puedan llevar a cabo los aprendizajes. En este sentido, las decisiones metodológicas que se adopten deben tener en cuenta que aprender es asimilar significados nuevos en un proceso interactivo entre el propio alumno, los contenidos, el docente y los compañeros de clase. De ahí la importancia de trabajar en equipo.

6.2 Estrategias y técnicas docentes

A continuación, y teniendo en cuenta los principios metodológicos mencionados, presentaremos una serie de **estrategias** que nos valdrán de guía para la práctica docente y favorecer el proceso de aprendizaje del alumnado:

- a) Programar aprendizajes significativos para el alumno: Tomar como punto de partida lo que en el aula se conoce y piensa acerca de su medio social, laboral y económico, y organizar el proceso de trabajo teniendo en cuenta dichos conocimientos o concepciones.
- b) Programar un conjunto diversificado de actividades: La diversidad de contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales que integran el currículo, junto con la variedad de estilos cognitivos, intereses y ritmos de aprendizaje, aconsejan la programación de distintos tipos de actividades.
- c) Plantear procesos de enseñanza – aprendizaje en torno a problemas y casos prácticos relacionados con los objetos de estudio propuestos: Dentro de la diversidad de actividades que deben programarse, la resolución de problemas desempeña un papel relevante. Se utilizará el método del caso como forma primordial de enseñanza por su utilidad.
- d) Crear un ambiente de trabajo adecuado para realizar un esfuerzo intelectual eficaz.
- e) Propiciar la elaboración y maduración de conclusiones personales acerca de los contenidos trabajados

Responsable: Profesorado.	Entrega a: Jefe/a de Departamento.	Destino y Registro del documento: Dirección.
---------------------------	------------------------------------	--

	PROGRAMACIÓN DE MÓDULO	DOCUMENTO	NORMA
		DC850201RG	ISO 9001:2015
		REV. 1	Pág. 1/15

Una fuente de **técnicas** de trabajo la podemos encontrar en la dinámica de grupos. A continuación, mostramos algunas técnicas que pueden llevarse a cabo: mesa redonda, entrevista o consulta pública, torbellino de ideas, role – playing, Phillips 66 y estudio de casos.

En todos los bloques temáticos pueden llevarse a cabo estas técnicas.

6.3 Actividades.

Respecto a las actividades, en este apartado mostraremos un listado de ellas que pueden ayudar a conseguir los objetivos generales planteados de acuerdo con los contenidos a adquirir y en consonancia con los principios, estrategias y técnicas metodológicas definidas. Estas actividades se concretarán más en cada unidad de trabajo, detallando aquí un resumen.

a) Actividades de introducción, motivación y detección de conocimientos previos: Este tipo de actividades nos ayudarán a realizar la primera toma de contacto con el alumno. Con ellas podemos realizar la evaluación inicial, detectando los conocimientos previos sobre la materia.

Para ello, iniciaremos la explicación de la unidad con un esquema de los contenidos a tratar y realizaremos preguntas al alumnado para saber su conocimiento previo. Cuando la unidad lo permita, esta iniciación se efectuará mediante el comentario o debate sobre alguna noticia de actualidad aparecida en prensa u otro medio de comunicación.

Con todo ello, se intentará crear curiosidad al alumnado, predisponiéndolo hacia los contenidos de la unidad.

b) Actividades de desarrollo:

- Actividades de aplicación: Mediante este tipo de actividades, el alumno pone en práctica, organiza, integra o utiliza los conocimientos adquiridos.
- Actividades de transferencia: Permiten proyectar los conocimientos a nuevas situaciones mediante el establecimiento de analogías, inferencias, etc. Son actividades con cierto nivel de complejidad y por medio de ellas se puede observar la funcionalidad de los aprendizajes.
- Actividades de síntesis: Aglutinan e integran varios contenidos básicos. Son muy adecuadas para poner en marcha la capacidad constructiva de los alumnos.

c) Actividades de refuerzo y ampliación:

- Actividades de refuerzo: Son actividades que persiguen alcanzar los contenidos básicos exigidos por el Decreto de currículo.
- Actividades de ampliación: Son actividades que, además de poder utilizarse para consolidar y profundizar contenidos, sirven para saber más y, sobre todo, para saber mejor.

d) Actividades de evaluación: Son actividades con las que valoramos si nuestros alumnos progresan. Pueden ser las mismas actividades anteriores u otras diseñadas específicamente para ello.

Todas estas actividades podrán realizarse individualmente o en grupo.

Responsable: Profesorado.	Entrega a: Jefe/a de Departamento.	Destino y Registro del documento: Departamento
---------------------------	------------------------------------	---

	PROGRAMACIÓN DE MÓDULO	DOCUMENTO	NORMA
		DC850201RG	ISO 9001:2015
		REV. 1	Pág. 2/15

- Actividades individuales: Dependiendo de la naturaleza de la unidad de trabajo se proponen como actividades individuales:
 - Elaboración de esquemas de aquellas materias de menor contenido práctico que permitan al alumno tener una visión clara y un punto de referencia para mayor profundización, si fuere necesario.
 - Análisis de elementos conceptuales a través de casos reales mediante la confección de un resumen o de práctica en clase.
 - Confección de informes, comentarios o resúmenes de algún tema expuesto, de una posible charla de personal especializado, de videos sobre la materia, etc.
 - Exposición oral de alguno de los contenidos derivados de las actividades anteriores, en particular aquéllas que les sirvan al mismo tiempo para coger desenvoltura en la comunicación asertiva en situaciones reales.
 - Autodiagnóstico: batería de preguntas que resolverán al final de la unidad de trabajo como actividad de consolidación de conocimientos.
- Actividades grupales:
 - Simulación de casos reales en aquellas unidades que lo permitan.
 - Debates sobre algunos de los contenidos expuestos en la unidad.
 - Puestas en común de los resultados de cualquiera de las actividades individuales o grupales vistas o cualquier otro análisis por el conjunto del alumnado.
 - Actividades de investigación en la web sobre un tema concreto.
 - Actividades complementarias y extraescolares.

6.4 Recursos

La organización de los recursos debe tener en cuenta las directrices recogidas en el Proyecto Educativo de Centro y en el Proyecto Curricular del Ciclo.

a) Materiales

- ✓ Espacio físico: utilizaremos un aula polivalente con equipamiento informático (cañón proyector y/opizarra digital) con conexión a Internet y con mobiliario convencional.
- ✓ Libro de texto: debe utilizarse y seleccionarse como un recurso flexible, es decir, que pueda adaptarse tanto al profesor como a los alumnos. En otras palabras, el libro de texto se debe adaptar a la presente programación didáctica. Utilizaremos el libro de IPEI de grado superior de la editorial Macmillan y todos los recursos digitales que ofrece su plataforma.
- ✓ Libreta de clase para la realización de las actividades.
- ✓ Textos legales: Constitución Española; Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores; Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; entre otros.
- ✓ Pizarra convencional, ya sea para tiza o para rotuladores.
- ✓ Impresos oficiales: recibo de salarios, modelos de contratos laborales, etc.

	PROGRAMACIÓN DE MÓDULO	DOCUMENTO	NORMA
		DC850201RG	ISO 9001:2015
		REV. 1	Pág. 3/15

- ✓ Periódicos y revistas especializadas. Con la consulta y lectura de todos estos recursos fomentamos las capacidades lingüísticas de nuestros alumnos, ya que estamos implicados como departamento en el **Proyecto Lingüístico de Centro.**

b) Audiovisuales.

- ✓ Cañón proyector y/o pizarra digital.
- ✓ Presentaciones en Power Point o Prezi.
- ✓ Entrevistas obtenidas de YouTube a expertos en diversas materias relacionadas con los contenidos del módulo.

c) Tecnológicos.

- ✓ Ordenadores con acceso a internet disponibles para los alumnos.
- ✓ Recursos en la web, que serán detallados en cada unidad de trabajo, que a modo de ejemplo pueden ser la web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (www.empleo.gob.es), la web del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (www.insht.es) o la web oficial de la Junta de Extremadura destinada al emprendedor y empresarios en activos (www.extremaduraempresarial.es).

e) Humanos:

- ✓ Profesor.
- ✓ Empresarios relacionados con el sector de actividad del ciclo formativo.
- ✓ Otras personas relacionadas con los contenidos del módulo de FOL que puedan aportar sus experiencias y vivencias al alumnado.

7. PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE DE LOS ALUMNOS.

7.1 Evaluación del proceso de aprendizaje

Para realizar la evaluación, partimos de los resultados de aprendizaje como reflejo de los resultados que deben obtener los alumnos en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

La evaluación ha de ser continua, lo que supone un seguimiento permanente e individualizado del alumno a lo largo de todo el proceso. Supone una recogida de información y evaluación de la marcha y resultados del proceso educativo en general, no solo del alumno. Por ello, deben ser objeto de evaluación el diseño y planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje, las estrategias metodológicas y los resultados alcanzados en relación a los objetivos propuestos.

Además, la evaluación ha de ser:

- Individualizada: se debe centrar en las cualidades de cada alumno y su evolución.
- Integradora: para la cual tiene en cuenta las características del grupo.
- Cualitativa: puesto que se van a evaluar los diversos niveles de desarrollo del alumno.

	PROGRAMACIÓN DE MÓDULO	DOCUMENTO	NORMA
		DC850201RG	ISO 9001:2015
		REV. 1	Pág. 4/15

- Orientadora: aportará al alumno la información necesaria para mejorar su aprendizaje y adquirir estrategias adecuadas.
- Continua: entendiendo el aprendizaje como proceso continuo, con las diferentes fases:
 - Evaluación inicial de los conocimientos previos del alumno, de sus características personales, de forma que se puedan adaptar los aprendizajes a las diferencias individuales.
 - Evaluación continua o sumativa de la evolución a lo largo del curso.
 - Evaluación final de los resultados finales del proceso de enseñanza - aprendizaje.

7.2 Principios de evaluación

- Desarrollo de las capacidades iniciales: las habilidades, conocimientos y actitudes que tienen los alumnos al empezar el curso y valorar el desarrollo alcanzado a lo largo del curso.
- Secuenciación y temporalización del desarrollo de capacidades: los objetivos que los alumnos deben ir alcanzando a lo largo del curso tienen que ser logrados de forma gradual.
- Graduación diversa de los objetivos a alcanzar: las capacidades y las actitudes adquiridas por los alumnos deben valorarse de manera distinta para cada uno de ellos, ponderándose el grado de desarrollo que se haya logrado en relación con las capacidades y conocimientos iniciales.
- Evaluación individualizada.
- Valoraciones de los criterios evaluadores: la programación no debe ser entendida como una planificación rígida, pues se pueden hacer cambios, aunque no adaptaciones curriculares significativas.

7.3 Criterios de evaluación

La evaluación deberá realizarse teniendo en cuenta los criterios de evaluación establecidos para cada unidad de trabajo y recogidos en el Decreto de currículo, ya mencionados

8. CRITERIOS DE CALIFICACIÓN.

Al tener carácter Dual se establecerá, en base a las horas impartidas en la empresa, distribuyéndose del siguiente modo:

80% centro educativo

20% en la empresa

De igual manera se calcularán las calificaciones.

8.1 Alumnos con derecho a proceso de evaluación continua

Se entenderá que un alumno tiene derecho a proceso de evaluación continua cuando no acumule un 20% de faltas de asistencia, ya sean justificadas como injustificadas, por cada trimestre. Ello supone que, en términos de curso completo, se superen un total de 18 faltas de asistencia. No obstante, al llegar al 15% de ausencias (14 faltas), el profesor deberá avisar por escrito al alumno en

	PROGRAMACIÓN DE MÓDULO	DOCUMENTO	NORMA
		DC850201RG	ISO 9001:2015
		REV. 1	Pág. 5/15

cuestión sobre este hecho.

Las calificaciones para los alumnos con derecho a evaluación continua se obtendrán a través de diversos instrumentos de evaluación que permitan comprobar la consecución de los objetivos

- Pruebas escritas de carácter individual, que supondrán el **60%** de la calificación trimestral del alumno. Al menos se hará una prueba escrita por cada evaluación trimestral.

Cada prueba individual de evaluación correspondiente a este apartado podrá estar formada por dos partes, una teórica y otra práctica.

La parte teórica de la prueba podrá consistir tanto en un cuestionario de preguntas tipo test, como en una batería de preguntas cortas a desarrollar por el alumno, o en un conjunto combinado de ambas (test y preguntas cortas). En la parte test existirá la penalización de tres preguntas mal contestadas restarán una pregunta bien respondida.

Respecto a las preguntas teóricas cortas a desarrollar como a la parte práctica de la prueba individual, se pondrá especial interés en observar y evaluar tanto la correcta presentación de las citadas pruebas como su calidad ortográfica.

La parte práctica consistirá en una serie de supuestos prácticos relacionados con las unidades de trabajo, vinculadas a resultados de aprendizaje, analizadas en clase que estén presentes en la prueba. No existirá penalización por no responder.

En la evaluación de la parte práctica se tendrá en cuenta tanto el planteamiento seguido por el alumno del caso práctico, como su desarrollo y su propuesta de solución final, todo ello de una forma debidamente justificada por parte del alumnado. De esta forma de persigue la evaluación completa en la resolución del caso práctico desde sus inicios con los planteamientos hasta la propuesta de solución ofrecida.

- Evaluación de trabajos, exposiciones orales en clase y otras actividades planteadas por el profesor, ya sean realizados por el alumnado dentro o fuera del aula para su posterior entrega al profesor. Con carácter mínimo se programará un trabajo a entregar al profesor por el alumnado por cada evaluación trimestral relacionado con las unidades de trabajo, vinculados a ellas los resultados de aprendizaje, ya analizadas en clase. Estas actividades y trabajos supondrán el **30%** de la calificación final del alumno.
- El **10 %** restante estará supeditado al aspecto actitudinal del alumno/a.

En las unidades de trabajo que no se programen pruebas escritas, su evaluación se basará exclusivamente en la realización, y posterior entrega, de trabajos y actividades propuestas por el profesor al alumnado. Igualmente, en las unidades de trabajo donde no se programen trabajos a realizar y entregar por el alumnado, la evaluación de la misma estará basada en la prueba escrita exclusivamente.

Se considerará aprobado el módulo de Formación y Orientación Laboral si el alumno obtiene 5 puntos, ya sea evaluación parcial trimestral como evaluación ordinaria o final.

La calificación final de cada evaluación parcial trimestral se calculará aplicando la media aritmética simple de las calificaciones obtenidas por el alumno en las unidades de trabajo de ese trimestre.

	PROGRAMACIÓN DE MÓDULO	DOCUMENTO	NORMA
		DC850201RG	ISO 9001:2015
		REV. 1	Pág. 6/15

En el supuesto que un alumno en una evaluación parcial trimestral no logre obtener 5 puntos, deberá realizar una recuperación de la citada evaluación. Dichas pruebas de recuperación trimestrales se realizarán después de las sesiones de evaluación trimestrales. Si la calificación así obtenida es igual o superior a 5 puntos, se dará por superada la evaluación parcial. En caso contrario, se dará por suspenso y pasará a recuperación a realizar en el mes de junio.

El alumno que no recupere alguna de las evaluaciones trimestrales realizadas durante el curso, deberá presentarse al examen ordinario de junio con la/s evaluaciones que tuviera pendientes, y dicha prueba escrita tendrá el mismo carácter descrito anteriormente.

Acto seguido, se calculará la calificación final del módulo de FOL aplicando la media ponderada de las tres evaluaciones trimestrales parciales. Si el resultado de esta media es 5 o más puntos, el alumno habrá superado el módulo. En caso contrario, el alumno deberá presentarse a la prueba de recuperación extraordinaria también en junio.

En la prueba de recuperación extraordinaria de junio el alumno deberá presentarse a todas las pruebas escritas y/o trabajos y demás actividades con calificación inferior a 5 puntos obtenidas durante la evaluación ordinaria. Las calificaciones aquí obtenidas por el alumno sustituirán a las obtenidas en la evaluación ordinaria, procediendo a calcular nuevamente la calificación final del módulo de FOL aplicandola citada media ponderada. Si la nota así calculada es igual o superior a 5 puntos, el alumno habrá superado el módulo de FOL.

Para los alumnos que no necesiten acudir a las pruebas de recuperación, su calificación final en la evaluación ordinaria de junio será la media ponderada de las tres evaluaciones trimestrales parciales.

8.2 Alumnos que han perdido el derecho a la evaluación continua.

En el supuesto que un alumno pierda el derecho a la evaluación continua (descrito en el punto 8.1), solo se tendrá en cuenta la calificación obtenida por el mismo en la prueba final ordinaria del mes de junio, que coincidirá en fecha con la recuperación final ordinaria mencionada en el apartado anterior 8.1.

La citada prueba constará tanto de la realización de una prueba escrita como en la entrega en el día de la prueba de trabajos y demás actividades propuestas por el profesor. Tanto las pruebas escritas como los trabajos y demás pruebas se registrarán por lo fijado en el apartado 8.1 respecto a su composición y ponderación. En cada uno de los trabajos y demás actividades se indicará su valoración. Se calculará la media aritmética simple con todas las calificaciones obtenidas de los trabajos, aplicándole posteriormente esta media la ponderación asignada a los trabajos y demás actividades de cara a la evaluación.

Si el alumno obtiene 5 puntos o más en la prueba ordinaria final de junio, se dará por superado el módulo de FOL. En caso contrario, deberá presentarse a la prueba extraordinaria de junio, con el mismo formato y condiciones que las mencionadas para la prueba ordinaria.

9. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD.

	PROGRAMACIÓN DE MÓDULO	DOCUMENTO	NORMA
		DC850201RG	ISO 9001:2015
		REV. 1	Pág. 7/15

El carácter abierto y flexible del currículo tiene por objeto atender a la diversidad del alumnado, posibilitando niveles de adaptación curricular de las condiciones específicas de cada alumno o alumna. Esto se ve reforzado por los artículos 27 y 49 de la Constitución Española que garantizan el acceso a la educación de todos los ciudadanos, así como la obligación de los poderes públicos de facilitar el ejercicio de los derechos constitucionales a las personas discapacitadas.

En nuestras adaptaciones debemos contar con la ayuda del Departamento de Orientación, en especial del psicopedagogo, del profesor especialista, si lo hay, y del profesor de servicios a la comunidad.

En la formación profesional específica no pueden realizarse adaptaciones significativas, pues sólo se puede obtener la titulación si se alcanzan los objetivos del ciclo formativo. Esto no es óbice para que no puedan llevarse a cabo adaptaciones no significativas. En función de las necesidades que presente el alumno o alumna podremos realizar las siguientes adaptaciones:

- En primer lugar, están las **adaptaciones materiales**. Supone la utilización de agrupaciones de alumnos, del tiempo y del espacio, así como de materiales didácticos adaptados a los alumnos y alumnas con necesidades educativas específicas.

Por último, destacar las Tics en este aspecto al facilitar el afianzamiento de los conocimientos con nuevas actividades.

- Las **adaptaciones curriculares generales** son aquéllas que afectan a todo el grupo – clase, aunque vayan destinadas especialmente a alumnos con necesidades educativas específicas. Inciden sobre los elementos del currículo como son los contenidos y su secuenciación, las actividades a desarrollar o la metodología utilizada.

- En cuanto a las **adaptaciones curriculares individuales** hay que partir de que en ningún caso podrán ser significativas, por lo que no podrán afectar a los resultados de aprendizaje. Dicho esto, dos son los posibles casos que nos podemos encontrar:

a) Medidas para alumnos y alumnas con altas capacidades intelectuales: las acciones a programar respecto a estos alumnos no serían exclusivas para nuestro módulo, sino que deberán estar coordinadas con los demás profesores del ciclo formativo y ser recogidas en el proyecto curricular. Se utilizarán, principalmente, actividades de profundización para ampliar contenidos e incluso incluir objetivos individuales superiores.

b) Medidas para alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales: son aquellos alumnos que padecen temporal o permanentemente discapacidades físicas, psíquicas, sensoriales, o manifiestan graves trastornos de la personalidad o de la conducta. De nuevo incluiríamos actividades adaptadas a su discapacidad, pudiendo alterar los contenidos de forma individualizada, pero nunca los resultados de aprendizaje. Igualmente debemos favorecer la integración de este alumnado en el grupo – clase a través de actividades donde desarrolle un papel reconocido por el grupo y mejore su nivel de autoestima, así como trabajar en la orientación efectiva de estos alumnos según sus posibilidades.

10. ACTIVIDADES DE RECUPERACIÓN PARA ALUMNOS PENDIENTES.

Para aquellos alumnos que no logren obtener 5 puntos en la evaluación ordinaria de junio, podrán presentarse a la prueba extraordinaria del módulo. Dicha prueba hará referencia a

	PROGRAMACIÓN DE MÓDULO	DOCUMENTO	NORMA
		DC850201RG	ISO 9001:2015
		REV. 1	Pág. 8/15

todo el módulo, y no solo a las evaluaciones previamente aprobadas por el alumno durante la duración de la evaluación ordinaria.

11. MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS.

Ya han sido indicados en el apartado de Metodología.

12. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y EXTRAESCOLARES.

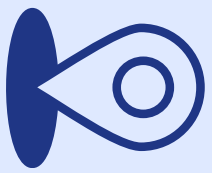
Con carácter general se proponen las siguientes:

- Charla en el centro de algún profesional relacionado con el mundo laboral y/o empresarial.
- Asistencia a ferias y congresos relacionados con las futuras salidas profesionales del sector.
- Se estudiarán todas aquellas propuestas de actividades complementarias y extraescolares que puedan surgir durante el transcurso del presente curso académico en función de su utilidad para la formación completa del alumnado.

HISTORIAL DE MODIFICACIONES DEL DOCUMENTO.

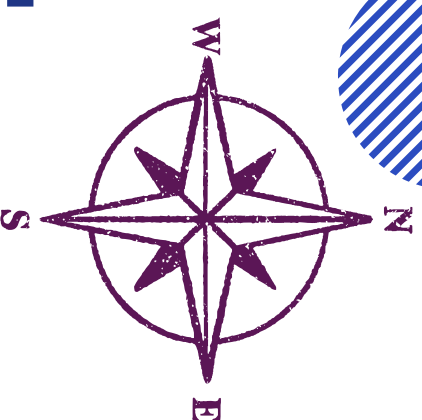
Revisión	Vigencia a partir de	Apartado modificado	Modificación realizada
0	01/09/2018		
1	08/10/2018	9	Se añade un nuevo apartado referido a la Atención a la Diversidad

ANEXO II: UNIDAD DIDÁCTICA IMPARTIDA



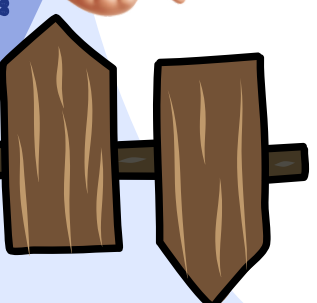
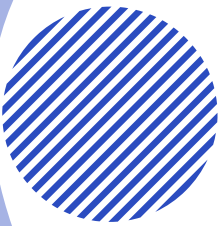
ITINERARIO PERSONAL PARA LA EMPLEABILIDAD I

ORIENTACIÓN PROFESIONAL



Objetivos de esta UNIDAD:

- Ayudarte a descubrir quién eres, qué puedes aportar y cómo vas a poder diferenciarte en el mundo laboral.
- Vas a iniciarte en el mundo del autoconocimiento.
- Vas a aprender a desarrollar competencias y a usar de manera estratégica herramientas como el PLE y la marca Personal.
- En definitiva, vas a empezar a construir tu camino hacia una empleabilidad consciente y efectiva



“DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”

ORIENTACIÓN PROFESIONAL



¿QUÉ ES?

La orientación profesional es un PROCESO que ayuda a las personas a tomar decisiones sobre su carrera laboral.



¿DE QUÉ VAMOS A HABLAR?



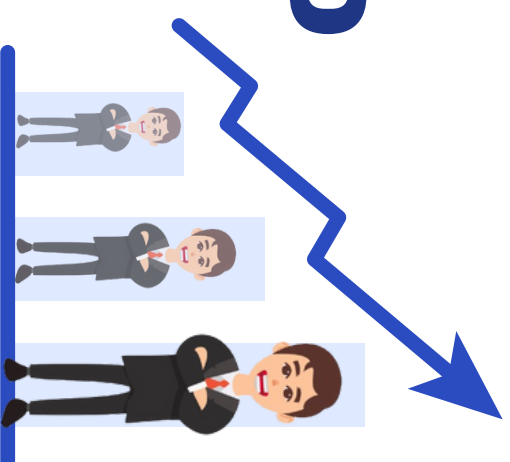
“DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”



EMPLEABILIDAD

¿QUÉ ES?

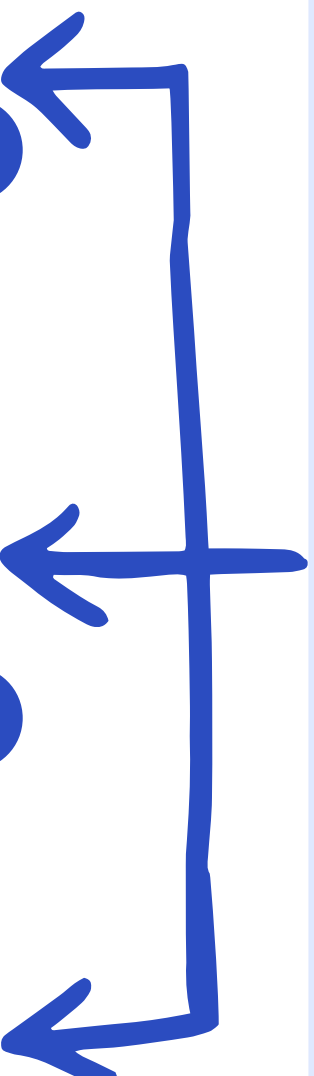
Capacidad que tiene una persona para CONSEGUIR y MANTENER un empleo. También: Conjunto de **COMPETENCIAS** que llevan a una persona a crecer y desarrollarse en el ámbito laboral.



1
Competencias
básicas

2
Técnicas o Hard
(Skills)

3
Blandas o Soft Skills



“DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”

EMPLEABILIDAD



Se mide en probabilidad

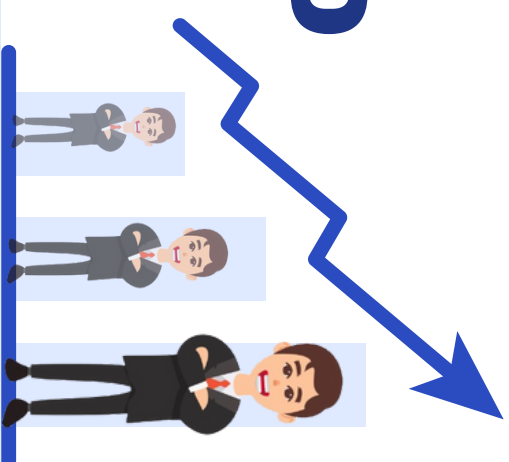
CONSEGUIR

CONSEGUIR UN EMPLEO no es solo cuestión de enviar currículum; también influyen tus conocimientos sobre el funcionamiento de tu propio sector de actividad, es decir de tu mercado, de tu nicho actividad, cómo mejoras tus habilidades y cómo te haces visible

MANTENER



PARA MANTENER UN EMPLEO se requiere de nosotros que seamos capaces de adaptarnos a los cambios del mercado, va a depender también de nuestra actitud, formación, de la capacidad de relacionarnos con otros profesionales y seguir desarrollándonos profesionalmente



“DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”

COMO AUMENTAR mi índice de empleabilidad

A través de un → PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL

HOJA DE RUTA que nos permite mejorar nuestras competencias y aumentar nuestras oportunidades laborales. No es solo tener un título, sino saber qué habilidades y conocimientos necesitamos fortalecer para DESTACAR en nuestro sector:



PROCESO DE AUTOCONOCIMIENTO Y DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

APRENDIZAJE AUTÓNOMO Y PERMANENTE

CREACIÓN DE OPORTUNIDADES Y VISIBILIDAD PROFESIONAL



¿Qué es la empleabilidad? ¿Qué tiene que ver en tu desarrollo profesional?
Puedes medir tu grado de empleabilidad y aprender a mejorarla para estar más cerca del puesto de trabajo que buscas. ¿Qué es la empleabilidad?
Emboadante | Sep. 13, 2022

“DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”



PROCESO DE AUTOCONOCIMIENTO Y DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

El **AUTOCONOCIMIENTO**, es la información que se obtiene de uno mismo a través de un proceso de reflexión personal.

¿Qué tengo yo que aportar y en qué necesito mejorar? Esta es la base del autoconocimiento, un proceso fundamental para tomar decisiones acertadas y aumentar nuestra empleabilidad

1

Identificar fortalezas y áreas de mejora

2

Definir un objetivo profesional claro

3

Mejorar la toma de decisiones

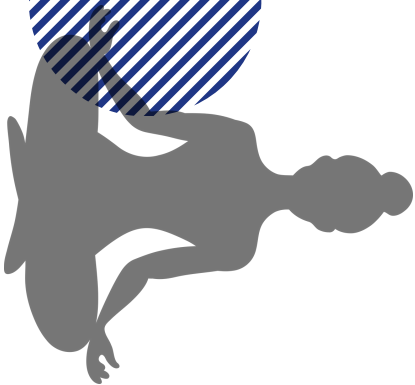
4

Adaptarse a los cambios y nuevas oportunidades

5

Aumentar la confianza y seguridad en vosotros mismos

“DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”



¿CÓMO LO HAGO?

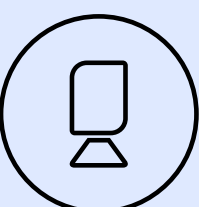
Herramientas:

ESCALERA DE LA
AUTOESTIMA

Lee el Artículo

ARTÍCULO

VENTANA DE JOHARI

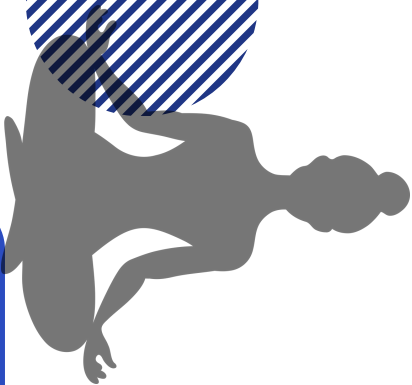


TEST DE
PERSONALIDAD

Entra y haz el test

MBTI

“DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”



¿CÓMO LO HAGO?

VENTANA DE JOHARI

VISIÓN DE MÍ MISMO@

YO CONOZCO

YO DESCONOZCO

LO QUE VEN LOS
OTROS

OTROS CONOCEN

OTROS DESCONOCEN

ÁREA PÚBLICA La visión que yo y los demás tenemos de mí.	ÁREA CIEGA La visión que los demás tienen de mí y no me dicen.
ÁREA OCULTA Lo que yo conozco de mí y no muestro o cuento.	ÁREA DESCONOCIDA Lo que puedo conocer de mí trabajando las áreas ciega y desconocida.

“DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”

VENTANA DE JOHARI

¡ELIGE
TUS 7!

Lo que conoces de ti	Lo que desconoces de ti
ÁREA PÚBLICA Lo que yo conozco sobre mí y los demás conocen de mí 	ÁREA CIEGA Lo que los demás conocen sobre mí y yo no conozco 
Lo que no conocen de ti	
ÁREA OCULTA Lo que conozco sobre mí y no cuento a los demás 	ÁREA DESCONOCIDA Lo que ni yo ni los demás conocemos sobre mí 

Sensible	Amoroso	Capaz	Complejo
Espontáneo	Maduro	Cuidador	Confiado
Envidioso	Gracioso	Introverso	Fiable
Tímido	Impaciente	Extroverso	Generoso
Amable	Egoísta	Adaptable	Energico
Respetuoso	Altruista	Audaz	Empático
		Valiente	Idealista
		Ingenioso	Sentimental
		Tranquilo	Independiente
		Cariñoso	Determinado
		Alegre	Orgullosa
		Inteligente	Solidario
		Amigable	Espontáneo
		Nervioso	Modesto
		Reflexivo	Paciente
		Organizado	Observador
		Soberbio	Triste
		Inseguro	Juicioso

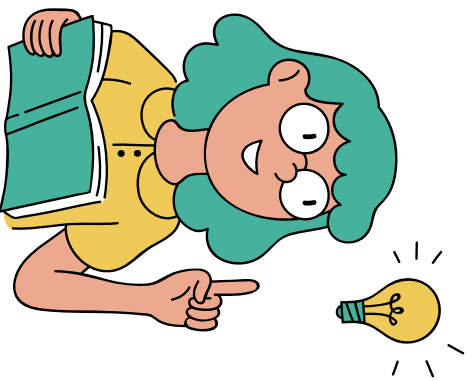
“DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”

AHORA SÍ...

DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

A corto plazo menos de 1 año

A largo plazo más de 1 año

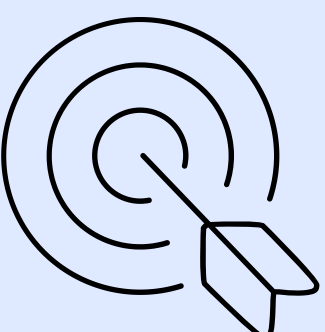
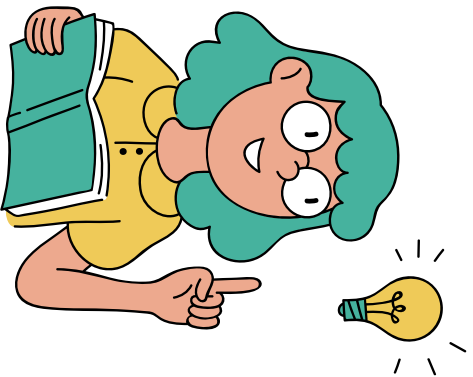


Smart “DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”

¿SON OBJETIVOS SMART?

Objetivos SMART

S	—	Específico ¿Qué?
M	—	Mensurable ¿Cuánto?
A	—	Alcanzable ¿Cómo?
R	—	Relevante ¿Por qué?
T	—	Temporal ¿Cuándo?

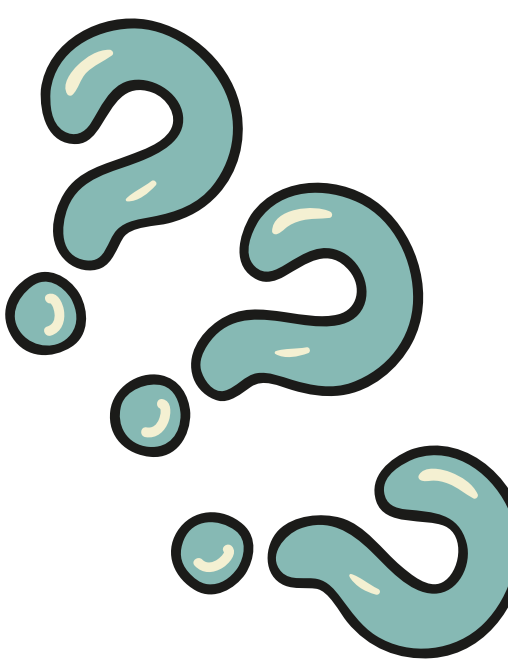


a) La empresa “Sublimes SA” desea aumentar sus ventas un 5%

b) La empresa “Economistas Forever” desea mejorar la imagen de la empresa el próximo año

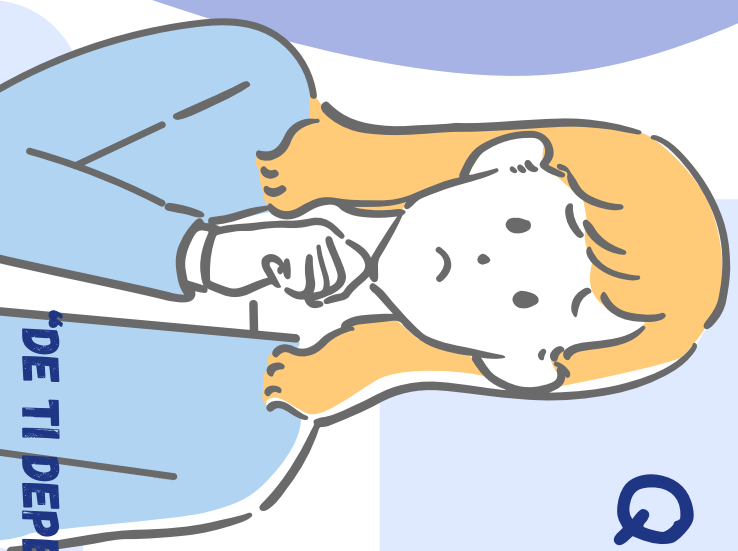
c) La empresa “Navajas de Albacete” tiene como objetivo alcanzar una cuota del 100% del mercado.

Smart “DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”



Y AHORA...

**¿QUÉ HAGO CON TODO LO
QUE HE APRENDIDO?**



“DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”

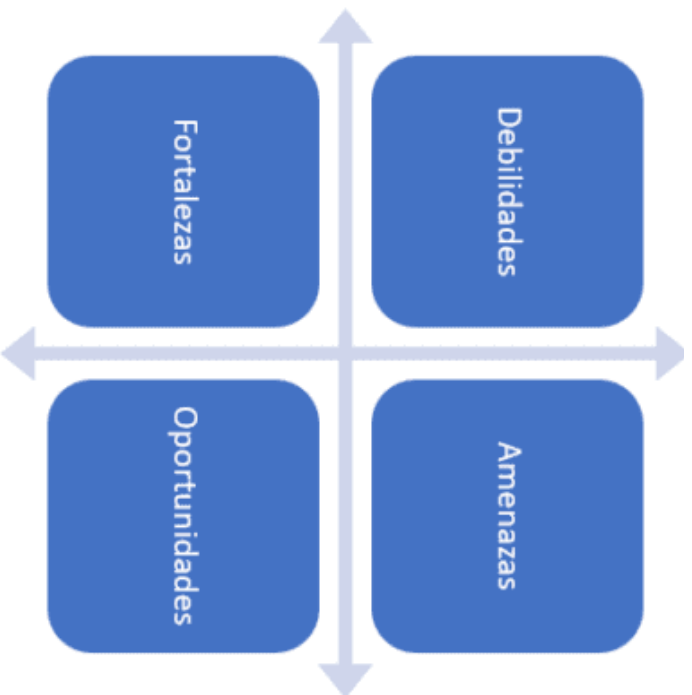


ANÁLISIS

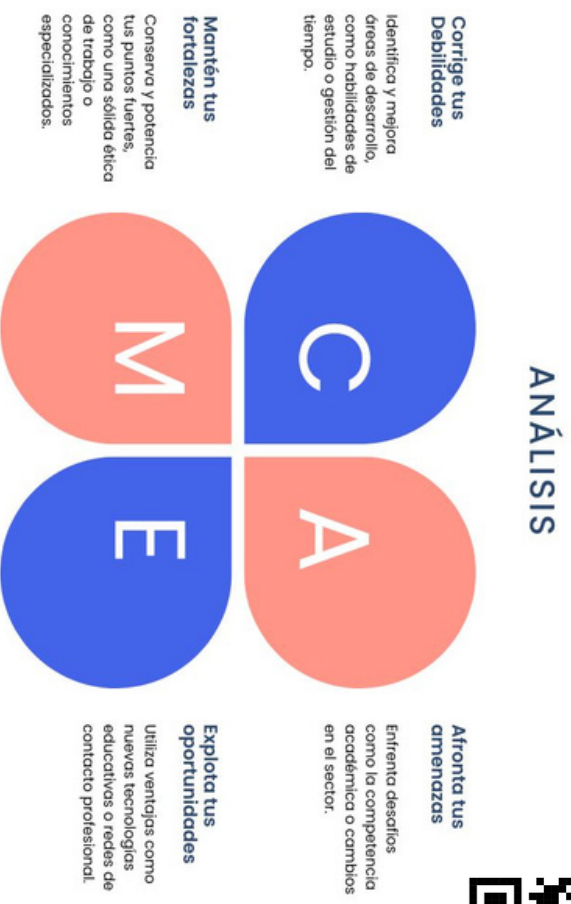
DAFO CAME

“Conócete a ti mismo@. Mejora lo que puedas. Potencia lo que te hace único@”

Diagnóstico



Plan de Acción



“DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”

OBJETIVO: Ser Profe

MI Diagnóstico

DAFO



FORTALEZAS

- Alta motivación
- Gusto por aprender
- Experiencia
- Buena capacidad de organización y adaptación
- Formación en psicología



DEBILIDADES

- Responsabilidades familiares
- Poco tiempo libre
- En ocasiones falta de energía por cansancio
- Edad (46) que puede ser vista como barrera



OPORTUNIDADES

- Creación de muchas plazas para profesorado de FP
- Alta demanda de perfiles con experiencia y vocación docente
- Interés creciente por la orientación personal y emocional en el aula



AMENAZAS

- Competencia con perfiles más jóvenes sin cargas familiares
- Dificultades para conciliar mi vida familiar y laboral con nuevos estudios
- Poca disponibilidad ante posibles desplazamientos

“DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”

MI Plan de Acción

CAME



Corregir (debilidades)

- Reorganizar mis rutinas (reservar espacios autocuidado y descanso)
- Delegar tareas familiares
- Enfocar mi perfil profesional para que mi edad sea un valor añadido (experiencia, madurez, estabilidad)

- Seguir formándome para destacar frente a la competencia
- Explorar opciones de docencia semipresencial para reducir desplazamientos.
- Potenciar mi marca personal

Afrontar (amenazas)



Mantener (Fortalezas)

- Seguir fomentando mi motivación con aprendizajes significativos
- Usar mi capacidad de adaptación para integrar nuevas metodologías
- Aprovechar mi experiencia para enriquecer la preparación de mis clases

- Aprovechar la oferta de más plazas y prepararme
- Participar en comunidades docentes en Redes Educativas
- Difundir mi perfil profesional y mis valores como docente en redes educativas.

Explotar (oportunidades)



YA SABES...

- *Cómo eres*
- *Qué tienes a favor*
- *Y qué en contra*
- *Sabes qué mejorar*
- *Y qué fomentar...*

¿Y AHORA?



“DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”





AHORA es momento de ajustar
mi perfil a lo que mi sector laboral demanda

¿CÓMO?

... a través del...

**APRENDIZAJE AUTÓNOMO
Y PERMANENTE**



“DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”



COMO AUMENTAR mi índice de empleabilidad

A través de un → **PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL**

HOJA DE RUTA que nos permite mejorar nuestras competencias y aumentar nuestras oportunidades laborales. No es solo tener un título, sino saber qué habilidades y conocimientos necesitamos fortalecer para DESTACAR en nuestro sector:



PROCESO DE AUTOCONOCIMIENTO Y DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

APRENDIZAJE AUTÓNOMO Y PERMANENTE

CREACIÓN DE OPORTUNIDADES Y VISIBILIDAD PROFESIONAL

“DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”

**TIME
TO
LEARN!**

APRENDIZAJE AUTÓNOMO Y PERMANENTE

¿Qué NO es?

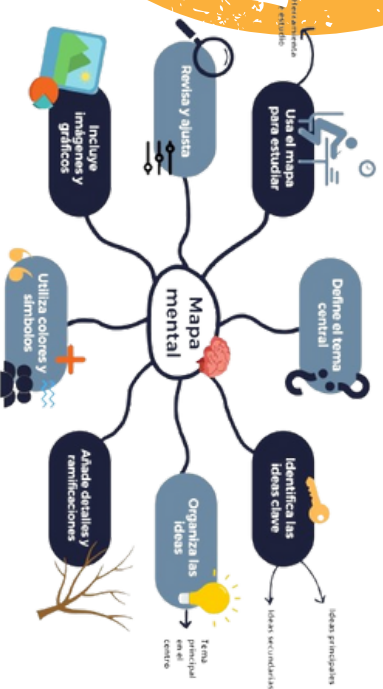
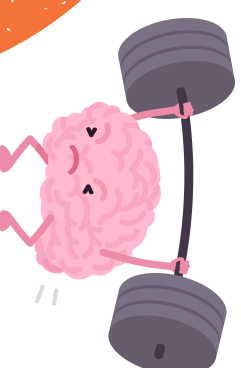
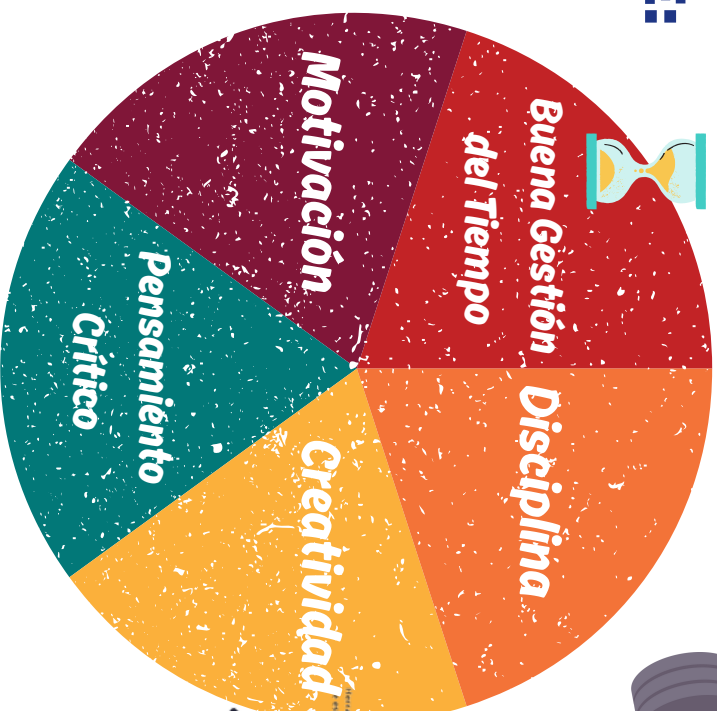


"Aprender en soledad"



Es ASUMIR EL CONTROL de
nuestro proceso de aprendizaje

QUÉ SUPONE:



“DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”

APRENDIZAJE AUTÓNOMO Y PERMANENTE

QUÉ ME PERMITE:

- Ajustar mi PERFIL al mercado laboral, sin depender exclusivamente de la formación reglada.
- Potenciar mi empleabilidad
- Mejorar la capacidad de ADAPTACIÓN.
- Desarrollar mi PROACTIVIDAD.
- Reforzar mi AUTONOMÍA (y por tanto mi autoestima).
- Mejorar en la TOMA DE DECISIONES.

**VALOR
PROFESIONALIZADOR**



**EN DEFINITIVA, ADEMÁS DE APRENDER “LO QUE APRENDO”.
DESARROLLO MIS HABILIDADES BLANDAS O “SOFT SKILLS”.**

“DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”



DEJA QUE TE HAGA UN PARÉNTESIS SOBRE LAS HABILIDADES BLANDAS...



“DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”

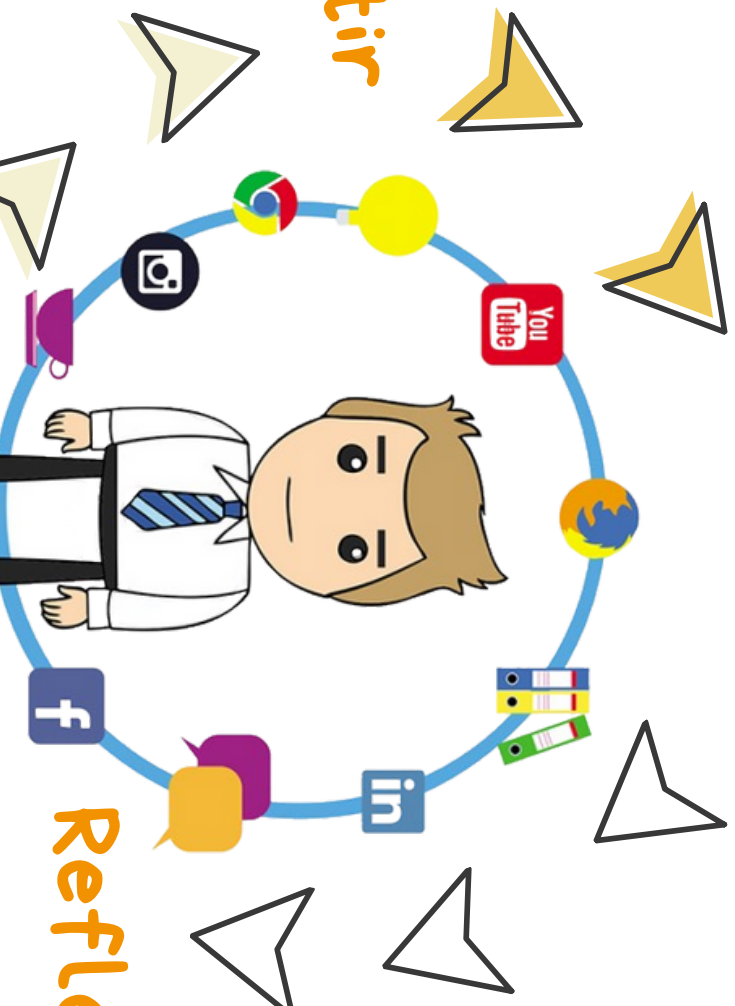
ENTORNO PERSONAL DE APRENDIZAJE - “PLE”

Conjunto de **HERRAMIENTAS, FUENTES DE INFORMACION, CONEXIONES Y ACTIVIDADES** que cada persona utiliza de forma asidua para **APRENDER**

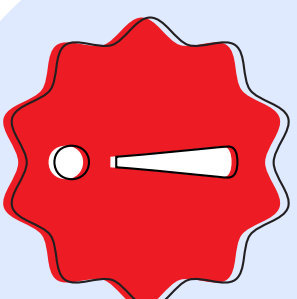
Leer

Compartir

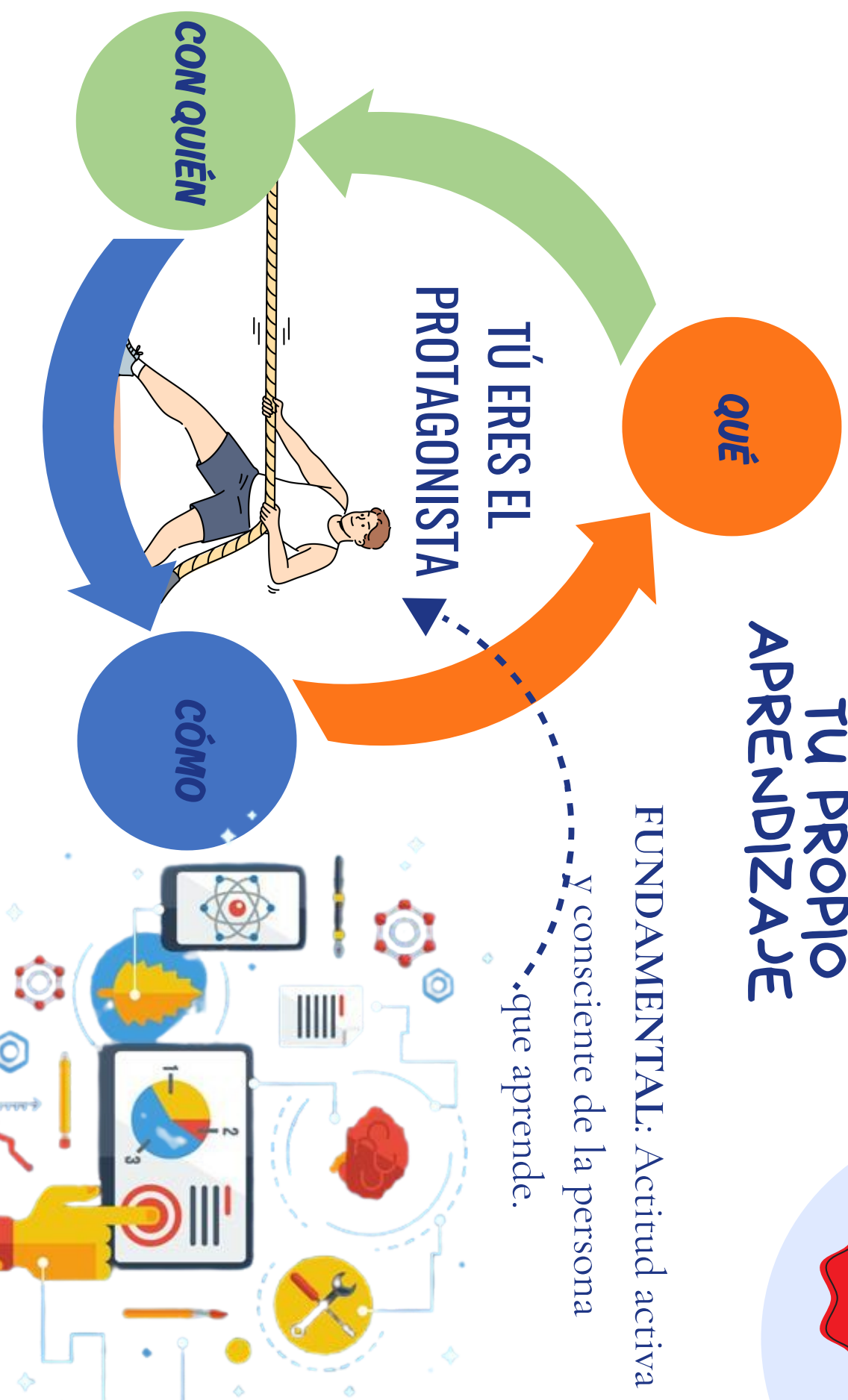
Reflexionar



“DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”

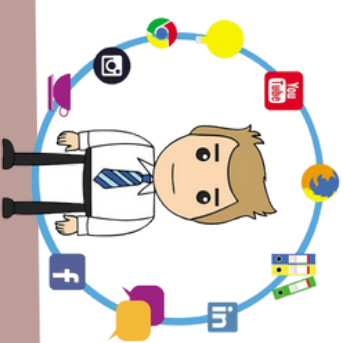


TU PLE TE PERMITE DECIDIR SOBRE TU PROPIO APRENDIZAJE

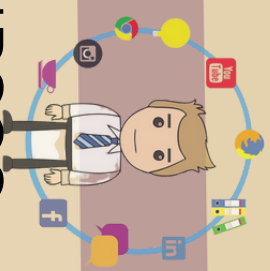


“DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”

CONSTRUYO MI PLE

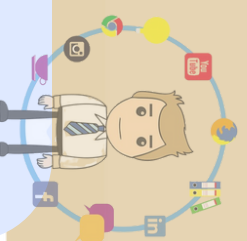


3 CREAR NUESTRA PROPIA RED PERSONAL DE APRENDIZAJE, DONDE DEMOS A CONOCER, COMPARTAMOS E INTERACTUEMOS CON PERSONAS RELEVANTES PARA NUESTRO APRENDIZAJE



2 BUSCAR LAS HERRAMIENTAS, RECURSOS O FUENTES DE INFORMACIÓN QUE NOS VAN A PODER AYUDAR EN ESTA LABOR

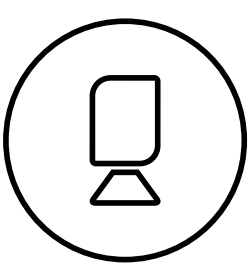
1 IDENTIFICAR Y CENTRAR EL TEMA O TEMAS SOBRE EL QUE QUEREMOS DESARROLLAR NUESTRO APRENDIZAJE



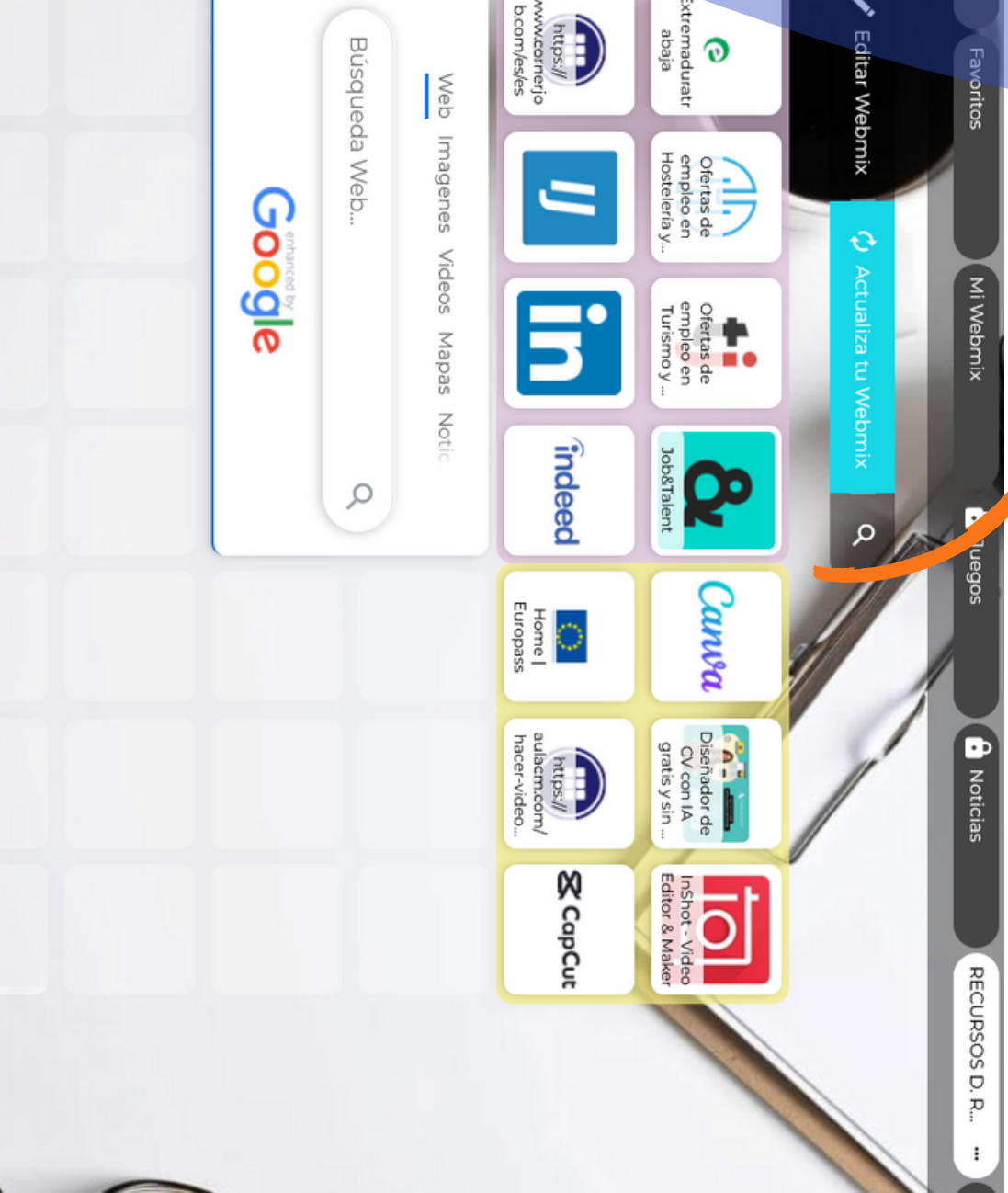
“DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”

CONSTRUYO MI PLE

SYMBALOO



wikelet



“DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”

COMO AUMENTAR mi índice de empleabilidad

A través de un → **PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL**

HOJA DE RUTA que nos permite mejorar nuestras competencias y aumentar nuestras oportunidades laborales. No es solo tener un título, sino saber qué habilidades y conocimientos necesitamos fortalecer para DESTACAR en nuestro sector:



PROCESO DE AUTOCONOCIMIENTO Y DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

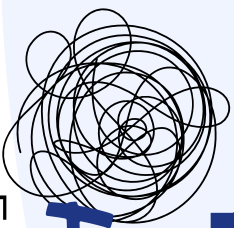
APRENDIZAJE AUTÓNOMO Y PERMANENTE

CREACIÓN DE OPORTUNIDADES Y VISIBILIDAD PROFESIONAL



“DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”

CREACIÓN DE OPORTUNIDADES Y VISIBILIDAD PROFESIONAL



HUELLA DIGITAL

La base de tu identidad digital

Es el rastro de datos que dejas en internet. El registro de tus actividades en línea, ya sean intencionadas o no, la suma de las publicaciones en redes sociales, comentarios, imágenes...



**Tu huella digital
importa**

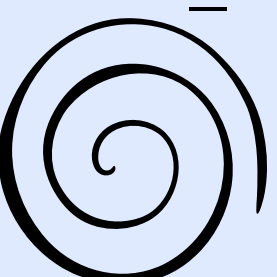
IDENTIDAD DIGITAL

Es la imagen que se construye de una persona en internet, a partir de los datos que comparte y de los que otros comparten sobre ella. Es la versión digital de la identidad física

MARCA PERSONAL

Es cómo te diferencias y presentas en redes sociales. Es lo que tú dices que eres, y la propuesta de valor personal que das a lo que haces. Es importante para tu éxito personal y profesional.

**Tú eres
tu mejor
proyecto**



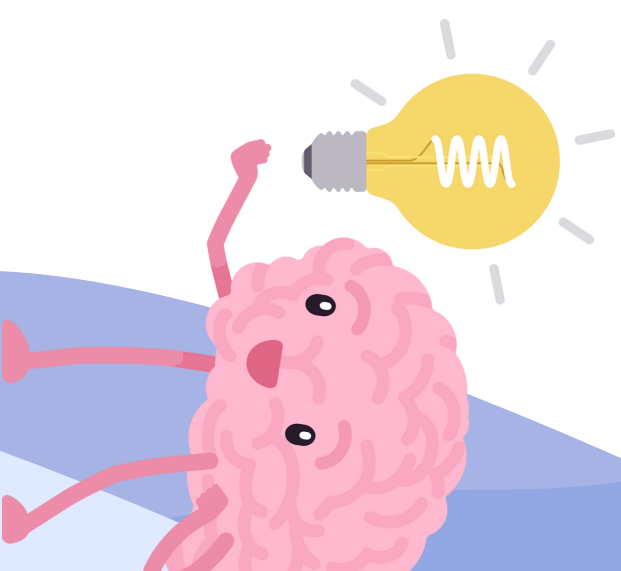
“DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”

¿POR QUÉ DEBO CUIDAR MI IDENTIDAD DIGITAL?



REFLEXIONA...

Todo lo que hacemos en Internet deja una huella, incluso si no lo subimos nosotros. Lo importante es gestionar esa huella para que hable bien de nosotros como futuros profesionales.



“DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”

DALE UNA VUELTA ANTES DE SUBIRLO

El caso de Justine Sacco

Antes de subir a un avión, tuiteó: "**Going to Africa. Hope I don't get AIDS. Just kidding. I'm white!**" → Al aterrizar, ya la habían despedido. Se viralizó mientras volaba

El caso de Karla Sofía Gascón

La vida de Karla Sofía Gascón cambió por completo en menos de una semana. 'Emilia Pérez', la película que coprotagoniza junto a Zoe Saldaña y Selena Gómez había hecho historia de cara a los próximos Oscars, con 13 nominaciones donde la actriz destacaba por su candidatura como Mejor Actriz en un papel protagonista. Eso fue hasta que el 30 de enero de 2025, la guionista canadiense Sara Hagi expusiera más de una docena de tuits de Gascón de carácter racista, xenófobo, y varios tintes discriminatorios.



“DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”

IDEAS CLAVE QUE DEBES RECORDAR

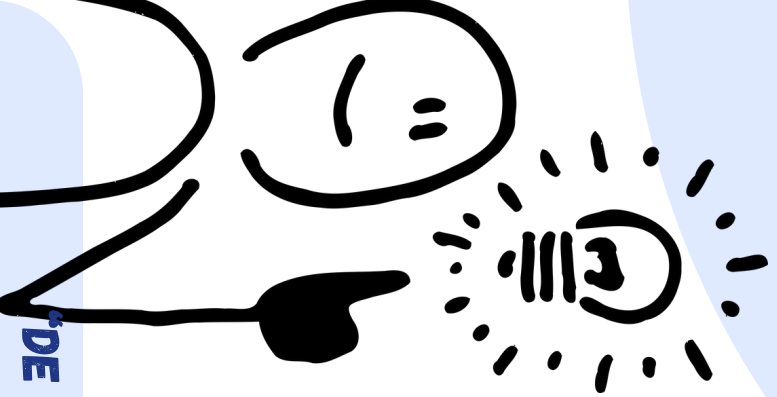
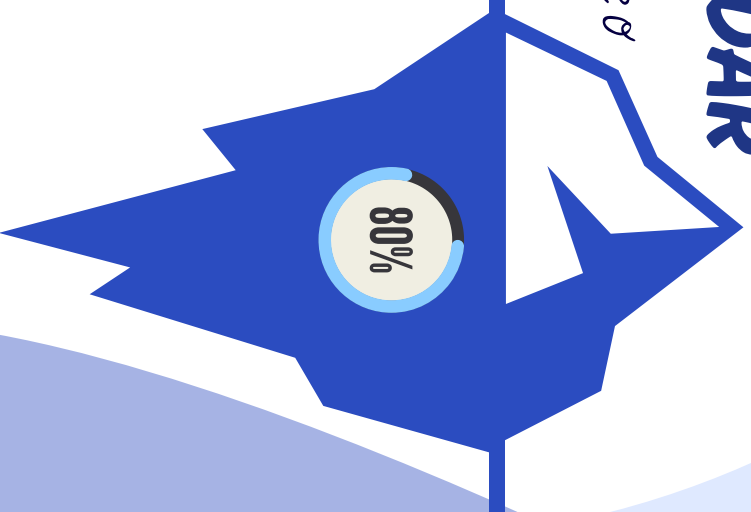
 Un gran porcentaje de ofertas de empleo **NO** se publican

 La marca personal **NO** es solo para influencers

 ¡¡EXISTEN LOS **NETHUNTERS**!!

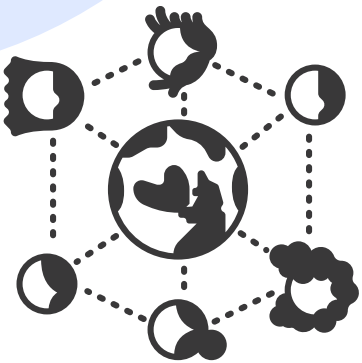
Profesionales de recursos humanos altamente especializados que utilizan estrategias digitales avanzadas para identificar, atraer y seleccionar talento

“DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”



NETWORKING

Hacer networking consiste en expandir la red de contactos profesionales para incrementar tu proyección profesional. ES FUNDAMENTAL PARA CONSTRUIR TU MARCA PERSONAL



(online)

EN LA RED

- Blogs profesionales
- LinkedIn
- Instagram
- Facebook
- X

CANALES

(offline)

FUERA DE LA RED

- Evento
- Conferencias
- Sesiones Formativas



“DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”

TU RASTRO, TU MARCA

Nombres del equipo: _____

Persona que vais a investigar: _____



1. Qué redes sociales utiliza esta persona?



Instagram _____



TikTok _____



LinkedIn _____



Web/Blog _____



2. Qué imagen transmite?

(adjetivos: profesional, original, aburrida...)



3. Qué valores o competencias destacarías en su comunicación?



4. Está bien cuidada su identidad visual (fotos, colores, lenguaje, logo...)? Por qué?



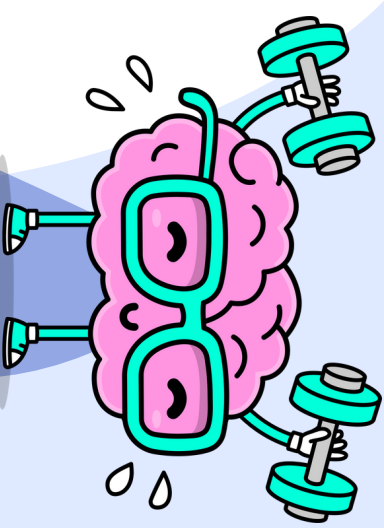
5. Qué mejorarías o qué cambiarías si fueras su asesora de marca personal.!

ACTIVIDAD

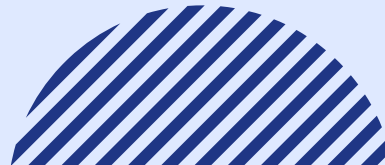


CONCLUSIÓN

Conocer nuestras fortalezas, definir objetivos y mantenernos en un aprendizaje constante es clave para construir una trayectoria profesional sólida y auténtica. Todo lo que está en tus manos—desde tu marca personal hasta tu red de contactos—es una oportunidad para destacar. Tú eres el principal responsable de tu empleabilidad: CREE EN TI, planifica con conciencia y actúa CON INTENCIÓN. El camino profesional se construye paso a paso, y empieza HOY.



“DE TI DEPENDE: CLAVES PARA UNA EMPLEABILIDAD CONSCIENTE”



ANEXO III:
CAPTURAS DE ACTIVIDADES REALIZADAS EN LA UNIDAD DE TRABAJO

Ilustración 1

Escalera de la autoestima



INICIO SERVICIOS ▼ CÓMO TRABAJAMOS BLOG TARIFAS SOBRE MÍ CONTACTO

La escalera de la autoestima ¿podemos llegar a querernos más y mejor?

Con **escalera de la autoestima** nos referimos a los peldaños que hay que ir ascendiendo para lograr una **autoestima** adecuada, empezando por conocernos (autoconocimiento personal) hasta proponernos metas plausibles para superarlas y avanzar (autosuperación).

Es un camino largo, en el que deberemos conocer nuestros puntos débiles, aceptarlos e intentar superarlos o buscar estrategias alternativas que nos ayuden a mejorar.

Los peldaños que por los que hay que ir ascendiendo para ser más felices, tomar mejores decisiones y estar bien con nosotros y con los demás son los siguientes:

1. **Autoconocimiento:** encontrar tanto nuestras virtudes como nuestras limitaciones. Siempre se hace desde los puntos negativos, ya que ello nos deja ver lo positivo y cómo trabajar con ello. Nada tiene que ver con lo establecido socialmente, sino lo que nosotros creemos que está bien o mal.
2. **Autoconcepto:** ver lo que realmente creemos sobre nosotros, tanto lo positivo como lo negativo, y crear una imagen de nosotros mismos para poder ver qué es lo que queremos cambiar.
3. **Autoevaluación:** capacidad de valorar nuestras virtudes, tanto físicas como psicológicas. Este paso es de los más importantes, y hay que trabajar para ver qué virtudes tenemos que nos ayuden a ascender los peldaños.



Ilustración 2

La ventana de Johari



Buscar



VENTANA de JOHARI 🧐 Cómo hacerla en Coaching

Ilustración 3

Test de personalidad

Test de Personalidad Gratis

NERIS Type Explorer®



Sé tu mismo y responde con sinceridad para averiguar tu tipo de personalidad.



Descubre la manera en que tu tipo de personalidad influye en muchas de las áreas de tu vida.



Conviértete en la persona que deseas ser con nuestros materiales premium opcionales.

Haces nuevos amigos con frecuencia.

De acuerdo

☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

En desacuerdo

Ilustración 4

Técnica POMODORO

 YouTube ^{ES}

Buscar





LA TÉCNICA POMODORO

0:17 / 0:54

¿Usas ya la técnica Pomodoro? ¿Qué tal te funciona? Te leo

Ilustración 5

El liderazgo según Henry Ford



ANEXO IV
IMÁGENES DE AULA

Ilustración 1

Imagen de una de las aulas del centro



Ilustración 2

Imagen de la impartición de mi Unidad en el Ciclo de Agencias de viajes y gestión de eventos



Ilustración 3

Imagen de la impartición de mi Unidad en el aula INFOLAB



Ilustración 4

Imagen de la impartición de mi Unidad en el Ciclo de Dirección de Cocina

