



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

MÁS ALLÁ DE LA SEGURIDAD VISIBLE: DESCUBRIENDO LOS RIESGOS INVISIBLES DEL TRABAJO.

Presentado por:

MARÍA DEL CARMEN GARCÍA FERNÁNDEZ

Dirigido por:

BEGOÑA SOLANES CORELLA

CURSO ACADÉMICO:

2024-2025

Índice

INTRODUCCIÓN DEL TFM	11
Justificación	11
Objetivos	12
Objetivos Principales	12
Objetivos Específicos	13
Presentación de Capítulos	13
Metodología	13
 MARCO TEORICO	14
Programación Didáctica	16
Metodología	17
Evaluación	18
Atención a la Diversidad	19
 MARCO NORMATIVO ESTATAL Y ESPECIFICO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS ...	19
Normativa Estatal	20
Normativa Autonómica del Principado de Asturias	21
 CONTEXTUALIZACION DEL CENTRO EDUCATIVO	22
Descripción del Centro	22
Ubicación del Centro Educativo	23
Características del Centro	25
Proyecto Educativo del Centro	25
Programación General Anual	25
Plan de Orientación Educativa y Profesional	26
Programa de Atención a la Diversidad	26
Programa de Acción Tutorial y Orientación	27
Programa de Orientación para el Desarrollo de la Carrera	27
Normas de Organización y Funcionamiento	27
Órganos de Gobierno	28

Características del Equipo Docente	28
Características del Alumnado	29
Características de las Familias	29
PRESENTACION DE LA PROPUESTA PEDAGOGICA Y ANALISIS	30
Análisis de la Programación Didáctica y Propuesta de Mejora	30
Objetivos	31
Objetivos Generales del Ciclo	31
Objetivos Generales del Módulo	34
Perfil Profesional	34
Competencias Generales Título Superior en Asistencia a la Dirección	35
Competencias Profesionales, Personales y Sociales	35
Competencias Clave en la Formación Profesional	36
Programación Didáctica	38
Temporalización	39
Evaluación	42
Metodología	44
Materiales y Recursos	44
Propuesta de Mejora Pedagógica	45
Mejora en la Metodología	47
Mejora en la Evaluación	49
Propuesta de Innovación Educativa	50
Desarrollo de Valores Relativos a Equidad y Diversidad	57
Desarrollo de Valores Éticos	58
Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE)	59
PRESENTACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA.....	61
Contextualización	62
Objetivos Generales	64
Objetivos Específicos	64
Objetivos Didácticos	64

Resultados de Aprendizaje	64
Criterios de Evaluación	65
Contenido	66
Metodología	68
Atención a la Diversidad	69
Evaluación	70
Actividades de Recuperación.....	71
POSIBILIDAD DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	71
CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y PROSPECCIÓN DE FUTURO	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77
ANEXO 1 RELACIÓN RESULTADOS APRENDIZAJE, CRITERIOS DE EVALUACIÓN, CRITERIOS DE CALIFICACIÓN Y CONTENIDO DE LA PD	83
ANEXO 2 SESIONES DE LA ACTIVIDAD	89
Actividad 1	90
Actividad 2	98

Tablas

Tabla 1: Competencias Profesionales, Personales y Sociales.

Tabla 2: Unidades Didácticas según Programación del Centro.

Tabla 3: Distribución Unidades Didácticas por Trimestres.

Tabla 4: Distribución Unidades Didáctica en el Tiempo.

Tabla 5: Relación entre Resultados de Aprendizaje, Criterios de Evaluación, Criterios de Calificación y Contenido de la PD.

Tabla 6: Materiales y Recursos.

Tabla 7: Distribución de las unidades didácticas, una vez incorporada la mejora.

Tabla 8: Herramientas digitales que incluirá la mejora.

Tabla 9: Rúbrica para la Evaluación Docente.

Tabla 10: Rúbrica para la Coevaluación.

Tabla 11: Unidad Didáctica.

Tabla 12: Elementos Didácticos.

Tabla 13: Desarrollo de las Sesiones.

Tabla 14: Recursos.

Tabla 15: Evaluación.

Figuras

Figura 1: Ubicación del municipio de Gijón en el Principado de Asturias.

Figura 2: Ubicación del CES San Eutiquio La Salle de Gijón.

Figura 3: Aula del Ciclo de Grado Superior en Asistencia a la Dirección.

Figura 4: Organigrama.

Figura 5: Calendario Escolar.

Acrónimos

ABP: Aprendizaje Basado en Proyectos.

ADG302: Grado Superior en Asistencia a la Dirección.

BOE: Boletín Oficial del Estado.

BOPA: Boletín Oficial del Principado de Asturias.

CAST: Centro de Tecnologías Especiales.

CCEE: Criterios de Evaluación.

CE: Constitución Española.

CENEA: Centro de Ergonomía Aplicada.

CES: Centro Educación Secundaria.

CF: Ciclo Formativo.

CFGB: Ciclo Formativo Grado Básico.

CFGM: Ciclo Formativo Grado Medio.

CFGS: Ciclo Formativo Grado Superior.

DAFO: Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades.

DEA: Dificultades Especiales del Aprendizaje.

DUA: Diseño Universal para el Aprendizaje.

ECD: Educación, Cultura y Deportes.

ECTS: Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos.

EFD: Educación, Formación Profesional y Deportes.

EFQM: Fundación Europea para la Gestión de la Calidad.

EPA: Entorno Personal de Aprendizaje.

EQAVET: Marco Europeo de Garantía de la Calidad de la Formación Profesional.

EU-OSHA: Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

FCT: Formación en Centros de Trabajo.

FOL: Formación y Orientación Laboral.

FP: Formación Profesional.

INSHT: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

INSST: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

IPE: Itinerario Personal para la Empleabilidad.

IRPF: Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.

LOE: Ley Orgánica de Educación.

LOMLOE: Ley Orgánica por la que se modifica la Ley Orgánica de Educación.

LOOIFP: Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional.

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

NCA: Nuevo Contexto de Aprendizaje.

NEAE: Necesidades Específicas de Apoyo Educativo.

ODS: Objetivo de Desarrollo Sostenible.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

PAD: Programa de Atención a la Diversidad.

PAT: Programa de Acción Tutorial.

PD: Programación Didáctica.

PEC: Proyecto Educativo del Centro.

PGA: Programación General Anual.

PL: Psíquica Leve.

PODC: Programa de Orientación para el Desarrollo de la Carrera.

PRL: Prevención de Riesgos Laborales.

RA: Registro de Aprendizaje.

RD: Real Decreto.

STEAM: Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas.

TC: Trastornos de Conducta.

TDAH: Trastornos por Déficit de Atención e Hiperactividad.

TEA: Trastornos del Espectro Autista.

TFM: Trabajo Fin de Máster.

TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación.

UD: Unidad didáctica.

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Resumen

Este Trabajo Fin de Máster diseña una Unidad Didáctica sobre riesgos laborales, de seguridad, ergonómicos y psicosociales para el módulo de *Itinerario Personal para la Empleabilidad I*, del ciclo en Asistencia a la Dirección, en el Centro San Eutiquio la Salle de Gijón. El objetivo es que el alumnado identifique, prevenga y gestione estos riesgos, desarrollando pensamiento crítico y competencias directivas. La metodología combina clases magistrales con métodos activos como el método del caso y el aprendizaje basado en problemas. La unidad, impartida en el primer trimestre antes de las prácticas, busca reforzar la formación en prevención de riesgos en entornos administrativos.

Palabras Clave: riesgos laborales, prevención, asistencia a la dirección, formación profesional, metodologías activas.

Abstract

This Master's final project designs the Didactic Unit on occupational hazards, including safety, ergonomics and psychosocial risks for the module Personal Pathway to Employability I, in the vocational training program in Executive Assistance, at San Eutiquio La Salle School in Gijón. The main goal is for students to identify, prevent and manage those risks, developing a critical thinking and leadership skills. The proposed teaching approach combines lectures with active learning strategies such as case studies and problem-based learning. The unit, delivered during the first quarter before the internships, aims to strengthen in risk prevention within administrative environments.

Keywords: occupational risks, prevention, teaching unit, active learning methodologies, executive assistance.

Introducción del TFM

El presente Trabajo Fin de Máster (TFM), elaborado en el marco del *Máster Universitario en Formación del Profesorado de Secundaria, Bachillerato, Ciclos, Escuelas de Idiomas y Enseñanzas Deportivas* en la especialidad de Formación y Orientación Laboral (FOL), pretende mostrar el aprendizaje de los conocimientos adquiridos y diseñar una propuesta de intervención didáctica innovadora y contextualizada, a partir de los aprendizajes obtenidos durante el máster y el período de prácticas en el Centro Educativo San Eutiquio-La Salle, de Gijón.

La propuesta se desarrolla en el módulo *Itinerario Personal para la Empleabilidad I (IPE I)*, del primer curso del ciclo formativo de grado superior de *Técnico Superior en Asistencia a la Dirección* (ADG302). Este módulo, de carácter transversal, se imparte también en otros ciclos formativos del centro, lo que refuerza la necesidad de una programación coherente, actualizada y contextualizada a las necesidades del alumnado. Este TFM parte del análisis de la Programación Didáctica (PD) vigente y culmina con el diseño de una unidad didáctica (UD) centrada en los riesgos laborales invisibles: las condiciones de seguridad en puestos administrativos, los riesgos ergonómicos y los factores psicosociales.

Justificación

Bajo el título *Más allá de la seguridad visible: descubriendo los riesgos invisibles del trabajo*, se plantea una unidad didáctica que visibiliza aquellos riesgos laborales menos evidentes, pero con alta prevalencia en los entornos profesionales actuales, especialmente en sectores administrativos. Instituciones como el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2021) o la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) han señalado el

incremento de dolencias físicas y mentales relacionadas con posturas prolongadas, el uso intensivo de pantallas o la presión psicosocial derivada de la organización del trabajo.

La elección de este tema responde a una necesidad observada durante mi vida laboral y en el periodo de prácticas en el centro, si bien el alumnado de Formación Profesional (FP) está familiarizado con los riesgos más evidentes (como los eléctricos o los mecánicos), existe escaso conocimiento o concienciación con aquellos riesgos “invisibles” que afectan a su salud laboral a medio y largo plazo. Por tanto, esta propuesta busca contribuir a su formación integral, dotándoles de herramientas para identificar, prevenir y actuar ante dichos riesgos, justo antes de su incorporación a la Formación en Centros de Trabajo (FCT).

Desde una perspectiva pedagógica, la elaboración de una unidad didáctica estructurada, contextualizada y alineada con metodologías activas contribuye a la profesionalización docente, ya que permite una planificación rigurosa con objetivos claros, contenidos significativos, actividades contextualizadas, evaluación coherente y uso de herramientas motivadoras (Zabala & Arnau, 2007). Además, se pretende fomentar el pensamiento crítico, la autonomía y la toma de decisiones responsables por parte del alumnado, en línea con el perfil profesional de técnico superior en asistencia a la dirección y con los principios pedagógicos recogidos en la normativa educativa vigente (LOMLOE, 2020).

Objetivos

Los objetivos principales del presente TFM que destacamos:

- Elaborar una propuesta pedagógica para el módulo en Asistencia a la Dirección, en el primer curso del Ciclo de Grado Superior de Técnico en Asistencia a la Dirección.

- Analizar la efectividad de la programación actual del módulo de IPE I en el Ciclo de Grado Superior de Técnico en Asistencia a la Dirección.
- Contribuir a la formación preventiva del alumnado de FP un enfoque competencial y contextualizado.

Los objetivos específicos que señalamos son los siguientes:

- Analizar la PD del módulo de IPE I, identificando debilidades y oportunidades de mejora.
- Diseñar una unidad didáctica centrada en los riesgos laborales invisibles.
- Aplicar metodologías activas como el Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), el método del caso y el aprendizaje cooperativo.
- Elaborar instrumentos de evaluación coherentes con los resultados de aprendizaje.

Presentación de Capítulos

- Introducción: Contextualización, justificación, objetivos y metodología.
- Marco teórico: Marco normativo estatal y autonómicos de la Comunidad del

Principado de Asturias.

- Contextualización del CES SAN EUTQUIO LA SALLE de Gijón:

Características del alumnado, del profesorado y del entorno.

- Análisis y propuesta de mejora de la PD de IPE I.
- Diseño de la unidad didáctica: Fundamentación pedagógica, secuenciación de

actividades, metodología, recursos y evaluación.

Metodología

La metodología seguida en este trabajo combina el análisis documental con la reflexión pedagógica. Se ha partido del estudio del currículo oficial y la programación del módulo, así

como la observación directa en el aula durante el período de prácticas. A ello se suma una revisión de literatura sobre prevención de riesgos laborales, innovación metodológica y didáctica (Zabala & Arnau, 2007; Imbernón, 2017).

A través de esta base teórica y práctica, se ha diseñado una unidad didáctica orientada a la acción y al pensamiento crítico. Aunque no ha sido posible su aplicación real en el aula, su diseño se fundamenta en una propuesta realista, contextualizada y viable, que puede servir como modelo replicable en otros centros o ciclos formativos.

Marco Teórico

La Prevención de Riesgos Laborales (PRL) constituye una técnica clave para proteger la seguridad y salud de los trabajadores. En el marco legislativo español, su fundamento se encuentra en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que la define como el conjunto de actividades dirigidas a evitar o minimizar los riesgos derivados del trabajo (Ley 31/1995, art.4). Esta visión ha evolucionado hacia un enfoque integral que contempla no solo la seguridad física, sino también los factores ergonómicos y psicosociales del entorno laboral.

Los riesgos ergonómicos se refieren a la desadaptación entre las características del trabajador y su entorno físico, organizativo o ambiental. Su presencia se relaciona con la aparición de trastornos musculoesqueléticos, fatiga o lesiones por esfuerzo repetitivo. Estos riesgos incluyen posturas forzadas, movimientos repetitivos, diseño deficiente de herramientas o estaciones de trabajo y condiciones ambientales inadecuados (Centro de Ergonomía Aplicada [CENEA], 2025; Lucas Sebastián, 2015). La ergonomía aplicada busca adaptar el trabajo a la persona, lo cual contribuye tanto a la prevención de lesiones como a la mejora del bienestar y el rendimiento.

En cuanto a los riesgos psicosociales, se entiende como aquellos factores relacionados con el diseño, la organización o la gestión del trabajo, así como con su contexto social, que pueden causar daño físico, emocional o mental del trabajador (Moreno Jiménez & Báez León, 2011). Estos riesgos pueden incluir cargas de trabajo excesivas, ambigüedad del rol, escasa participación en la toma de decisiones o conflictos interpersonales. En profesiones de alta exigencia emocional, como la asistencia a la dirección, estos factores pueden conducir a la aparición de estrés crónico, ansiedad y disminución del rendimiento laboral.

El estrés laboral se produce cuando las demandas del entorno superan los recursos del trabajador para afrontarlas, y se manifiesta en síntomas físicos y psicológicos como agotamiento, insomnio o irritabilidad (Poelmans et al., 1999). Su prevención requiere una gestión organizativa adecuada, estilos de liderazgo saludables y el fomento de un entorno de trabajo seguro desde el punto de vista psicológico (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo [EU-OSHA], 2024).

Asimismo, la ansiedad laboral se manifiesta como una respuesta emocional desadaptativa ante situaciones percibidas como amenazas en el entorno laboral. Su gestión requiere tanto intervenciones organizacionales como estrategias de afrontamiento individuales (Ifeel, 2025).

El síndrome de burnout, según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y sensación de ineficacia personal. Es frecuente en profesiones con alta carga emocional, y aparece como consecuencia de una exposición prolongada a condiciones estresantes (Gil Monte, 2023, citado en Betancur Sánchez, 2023).

Por último, el mobbing o acoso laboral implica una conducta sistemática de violencia psicológica en el trabajo, con la intención de menoscabar la dignidad o integridad del trabajador.

Para que sea considerado jurídicamente como tal, deben concurrir los elementos de reiteración, intencionalidad y desequilibrio de poder (Organización Internacional del Trabajo [OIT], citado en SOS Abogado, 2023).

La integración de la ergonomía y la prevención de riesgos psicosociales en la docencia es fundamental para capacitar a los futuros profesionales en la detección, evaluación y control de estos riesgos en distintos contextos laborales.

Programación Didáctica

La PD se erige como un pilar fundamental para la transmisión y asimilación efectiva de los principios de PRL, gracias a la estructura y sistemática que garantiza una cobertura exhaustiva de los elementos esenciales (Burgos García & Tejero Roldán, 2012). Esta planificación detallada faculta a los educadores para definir objetivos claros, seleccionar metodologías pedagógicas apropiadas y diseñar actividades que promuevan la participación activa y el desarrollo de competencias preventivas en los estudiantes.

Autores como Burgos García han investigado la integración de la PRL en el currículo escolar desde edades tempranas, proponiendo modelos de PD orientados a sensibilizar a los jóvenes y fomentar conductas seguras (Burgo-García, 2013, 2014). Díaz Zazo, en sus publicaciones para la formación profesional, también subraya la relevancia de una PD bien estructurada para la enseñanza de PRL, presentando contenido adaptados y recursos prácticos para la adquisición de conocimientos y habilidades preventivas (Díaz Zazo, 2023). Asimismo, Miranda Mayo (2024) destaca la necesidad de integrar la PRL de manera transversal en el sistema educativo español, requiriendo una planificación coordinada entre los distintos niveles para construir una cultura preventiva sólida y duradera. En conclusión, la PD es crucial para

promover una cultura de prevención desde las aulas, preparando a futuras generaciones para afrontar los riesgos laborales de manera informada y responsable.

Metodología

La metodología en la formación docente se basa en el aprendizaje significativo y situado, privilegiando la participación activa del estudiante a través de estrategias que fomentan la autonomía, colaboración y aplicación práctica de competencias. Bajo el paradigma de metodologías activas, el alumnado se convierte en protagonista de su proceso formativo, mientras que el docente actúa como facilitador (Luelmo del Castillo, 2018). En contexto de PRL, esta metodología integra análisis teórico-prácticos, crítica y transferencia real al entorno laboral mediante técnicas como el ABP, el método del caso y la gamificación.

El método del caso es una estrategia pedagógica que utiliza situaciones reales o simuladas para fomentar el análisis crítico, la toma de decisiones y la reflexión profunda sobre problemas concretos. Este enfoque promueve el aprendizaje contextualizado y el desarrollo de competencias profesionales al situar al estudiante en escenarios que requieran la aplicación de conocimientos teóricos a problemas complejos reales (Garvin, 2003). Su eficacia radica en estimular el pensamiento analítico, la argumentación y el diálogo colaborativo, favoreciendo la construcción activa del conocimiento (Merseth, 1991). En formación laboral, el método del caso contribuye a conectar la teoría con la práctica, facilitando la comprensión de riesgos y la elaboración de soluciones efectivas en el ámbito profesional.

Complementariamente, el ABP destaca por su capacidad para vincular conocimientos teóricos con proyectos reales y fomentar el trabajo colaborativo, tal como demuestra Martínez Barnés (2021), en módulos de prevención de riesgos laborales integrando tecnologías digitales. La gamificación utiliza plataformas digitales para simular decisiones críticas en entornos

psicosociales, incorporando dinámicas de juego que aumentan la motivación y la implicación del alumnado (Santiago & Rodríguez, s.f.).

Evaluación

En cuanto a la evaluación, esta se concibe como un proceso integral orientado a la mejora continua del aprendizaje y la autorregulación. En el módulo IPE I, la evaluación adquiere una dimensión práctica vinculada al desarrollo de competencias profesionales y habilidades socioemocionales. Desde el constructivismo cognitivo (Piaget y Ausebel) y social (Vygotsky y Leontiev), la evaluación se integra en el proceso formativo para promover la metacognición mediante la fusión de actividades de aprendizaje y evaluación.

Quinquer (2005) identifica tres modelos claves de evaluación educativa aplicables a este contexto: el modelo psicométrico, basado en mediciones cuantitativas y pruebas estandarizadas, el modelo sistemático, que considera la interrelación de componentes educativos y el modelo comunicacional, que prioriza la retroalimentación dialógica y la participación activa del alumnado. La evaluación en el módulo de IPE I debe ser integrada, competencial y formadora, utilizando rúbricas de observación que alinean los desempeños profesionales con el marco normativo LOMLOE, además de promover la autonomía mediante autoevaluación y coevaluación guiada.

Los sistemas de evaluación basados en rúbricas constituyen herramientas objetivas que valoran competencias preventivas mediante criterios predefinidos y descriptores cualitativos, garantizando transparencia y reduciendo la subjetividad (Sánchez Montero, 2016).

La coevaluación, por su parte, fortalece habilidades transversales como el trabajo en equipo y la autocrítica constructiva, al integrar múltiples perspectivas en la valoración de competencias.

Atención a la Diversidad

La atención a la diversidad, se fundamenta en la educación inclusiva, asegura el acceso, participación y éxito de todos los estudiantes, eliminando barreras y valorando la diversidad como un recurso pedagógico (UNESCO, 1994). En educación superior y formación laboral, este enfoque se basa en gestión emocional y colaboración comunitaria, promoviendo entornos donde la diversidad funcional, cultural y socioeconómica es considerada un valor añadido para el aprendizaje (Naranjo et al., 2023; Echeita, 2023).

Las estrategias para la atención a la diversidad incluyen el aprendizaje cooperativo, que organiza equipos heterogéneos para simular entornos laborales reales y fomentar la resolución colaborativa de problemas (Riera et al., 2023), y la evaluación inclusiva, que utiliza rúbricas personalizadas considerando ritmos de aprendizaje y competencias específicas (Jiménez & Naranjo, 2023). Echeita (s.f) enfatiza la necesidad de eliminar barreras sistemáticas y promover la participación equitativa, alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En resumen, el presente marco teórico proporciona una base sólida para la elaboración de una unidad didáctica sobre la prevención de riesgos laborales, enfatizando la importancia de abordar tanto los riesgos ergonómicos como psicosociales, así como la necesidad de implementar metodologías activas y evaluaciones inclusivas que fomenten un entorno laboral saludable y productivo.

Marco Normativo Estatal y Específico del Principado de Asturias

A continuación, se nombra la legislación estatal y autonómica del Principado de Asturias referente a los estudios de Formación Profesional de Grado Superior de Técnico Superior en Asistencia a la Dirección objeto del TFM, en relación con la programación didáctica que se desarrolla.

Normativa Estatal

- La Constitución Española. Publicado en “<BOE>” núm.311, de 29 de diciembre de 1978.
Reconoce el derecho fundamental de los ciudadanos a la educación y la libertad de enseñanza, tal y como establece en su artículo 27 *“Todos tienen el derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales.”*
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. (<BOE >núm.106, de 04/05/2006).
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOMLOE). (<BOE> núm.340 de 30 de diciembre de 2020).
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. (<BOE> núm. 78, de 01 de abril de 2022).
- Real Decreto 1582/2011, de 4 de noviembre por el que se establece el Título de Técnico Superior en Asistencia a la Dirección y se fijan sus enseñanzas mínimas. (<BOE> num.301 de 15 de diciembre de 2011).
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional. (<BOE> núm. 174, de 22 de julio de 2023).
- Orden ECD/318/2012, de 15 de febrero, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Asistencia a la Dirección. (<BOE> núm.46, de 23 de febrero de 2012).
- Orden EFD/659/2024, de 25 de junio, por la que se determina el currículo y se regulan determinados aspectos organizativos para los ciclos formativos de grado superior en el

ámbito de gestión del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.

(<BOE> núm. 158, de 1 de julio de 2024).

Normativa Autonómica del Principado de Asturias

- Decreto 66/2007, de 14 de junio, por el que se regula la admisión del alumnado en centros docentes no universitarios públicos y privados concertados del Principado de Asturias (<BOPA> núm. 157 de 6 de julio de 2007).
- Decreto 249/2007, de 26 de septiembre por el que se regulan los derechos y deberes del alumnado y normas de convivencia en los centros docentes no universitarios sostenidos con fondos públicos del Principado de Asturias. (<BOPA >núm. 246 de 22 de octubre de 2007). Modificado por Decreto 7/2019, de 6 de febrero, de primera modificación del Decreto 249/2007, de 26 de septiembre. (<BOPA> núm. 28 de 11 de febrero de 2019).
- Decreto 5/2014, de 28 de enero, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior de formación profesional en Asistencia a la Dirección. (<BOPA> núm.32 de 8 de febrero de 2014).
- Decreto 147/2014, de 23 de diciembre por el que se regula la orientación educativa y profesional en el Principado de Asturias. Modificado por Decreto 32/2018, de 27 de junio. (<BOPA> núm. 156 de 6 de julio de 2018).
- Resolución de 18 de junio de 2009, de la Consejería de Educación y Ciencia, por la que se regula la organización y evaluación de la Formación Profesional del sistema educativo en el Principado de Asturias. Rectificación de errores en (<BOPA> de 18-9-2009). Modificada por Resolución de 28 de enero de 2011. (<BOPA> núm.36 de 14 de febrero de 2011).

- Resolución de 7 de junio de 2016, de la Consejería de Educación y Cultura, por la que se regula el procedimiento de admisión del alumnado, en centros docentes no universitarios públicos y privados concertados en el Principado de Asturias, para cursar ciclos formativos de grado medio y de grado superior en régimen presencial.
- Orientaciones para el fin del curso 2023-2024 y para la implantación en el año académico 2024-2025 de los ciclos formativos de grado básico, grado medio, grado superior y cursos de especialización de Formación Profesional derivados de la Ley Orgánica de 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

Contextualización del Centro Educativo

Para realizar una programación didáctica, es importante conocer el contexto educativo del centro para conectarlo con las propias situaciones de aprendizaje.

El ciclo de grado superior ADG302, se imparte en el CES San Eutiquio la Salle de Gijón, es un centro educativo concertado perteneciente a las Escuelas Cristianas de los Hermanos de la Salle. La oferta formativa incluye Bachillerado y Formación Profesional.

Descripción del Centro

Es un centro privado-concertado situado en Avenida La Salle 7 de Gijón, (Principado de Asturias). Se encuentra en las inmediaciones del Cerro Santa Catalina, en el Barrio de Cimadevilla.

El centro ha sido debidamente autorizado en la Orden Ministerial de 1999 (BOE 1-10-99). Tiene el código nº 33006287 en el Registro de la Consejería de Educación del Principado de Asturias y goza de la personalidad jurídica que le otorgan las leyes.

Obtuvo la certificación de calidad según el modelo de la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad (EFQM) y pertenece al Club Benchmarking de centro concertado del

Principado de Asturias destacando en su metodología de buenas prácticas y en el trabajo de orientación académica y profesional.

Ubicación del Centro Educativo

Se encuentra en el barrio de Cimadevilla en Gijón, es un entorno geológico y costero, está al borde del Cerro de Santa Catalina. Su accesibilidad mediante transporte público es buena, hace que el alumnado sea de diversos barrios de la ciudad por lo que el contexto sociocultural es muy distinto, siendo su característica principal la diversidad.

Históricamente, era conocido como un barrio obrero en el que vivían familias dedicadas a la pesca. Ha sufrido grandes cambios, pasando de ser un barrio obrero a ser una zona de ocio y uno de los barrios más populares de Gijón, con un nivel socioeconómico muy elevado.

Figura 1

Ubicación del municipio de Gijón, en el Principado de Asturias.



Fuente: Wikipedia.

Figura 2

Ubicación CES San Eutiquio la Salle de Gijón.



Fuente: Internet.

Las instalaciones de San Eutiquio-La Salle son amplias y en los últimos años han sido reformadas parte de éstas.

Es un edificio de tres plantas donde se imparten enseñanzas de Bachillerato, Ciclos Formativos de Grado Básico, Medio y Superior. Cuenta con 12 aulas de Formación Profesional distribuidas en tres ciclos de dos cursos cada uno: 4 aulas de Ciclos Formativos de Grado Básico (CFGB), de las especialidades de Electricidad, Electrónica y Mantenimiento de Vehículos, 6 aulas de Ciclos Formativos de Grado Medio (CFGM), de tres especialidades: Instalaciones Eléctricas y Automáticas, Electromecánica de vehículos Automóviles y Gestión Administrativa y 2 aulas de Ciclos Formativos de Grado Superior (CFGS) en la especialidad en Asistencia a la Dirección. Una biblioteca, un salón de actos, una sala de profesores y una sala de tutorías, además de despachos del equipo directivo, departamentos didácticos y departamento de orientación.

Figura 3

Aula del Ciclo de Grado Superior de Asistente a la Dirección.



Fuente: Web San Eutiquio La Salle Gijón.

El centro está abierto de 8:00 a 19:00 horas. Las clases son en horario de mañana, pero hay sesiones de orientación y clases de apoyo por las tardes, de martes a jueves de 15:00 a 16:30 y de 16:30 a 18:00 horas, impartidas por los profesores del centro. A lo largo del curso también

se desarrollan actividades en el centro por la tarde, junto con la apertura de la biblioteca para el alumnado que lo demande.

Características del Centro

En este punto, nos centramos en la normativa que tiene establecida a través del Proyecto Educativo de Centro (PEC), la Programación General Anual (PGA), el Reglamento de Régimen Interno y, por último, cómo tiene estructurado sus órganos de gobierno.

Proyecto Educativo del Centro

El Proyecto Educativo del Centro, en adelante (PEC), es el documento que recoge los principios, objetivos educativos, la misión, visión y valores del centro, así como su identidad educativa, la organización general del centro, concreción curricular de cada etapa, contenidos transversales, planes de lectura y de desarrollo de la competencia lingüística en castellano, orientación educativa y profesional, normas de funcionamiento, coordinación con servicios externos, estrategias digitales y medidas para la igualdad y la participación de la comunidad educativa. Asimismo, incluye un plan de mejora y posibilita la evaluación y revisión de la propuesta educativa. Entre sus objetivos destacan la igualdad de oportunidades, educación en valores, la calidad y flexibilidad educativa, la orientación y la resolución pacífica de conflictos, todo ello orientado a lograr una formación integral del alumnado.

Programación General Anual

La Programación General Anual (PGA) constituye el instrumento de planificación que concreta, para cada curso escolar, los objetivos y finalidades educativas recogidas en el PEC y en la concreción curricular. Permite organizar y actualizar las decisiones pedagógicas, así como estructurar el funcionamiento del centro a lo largo del año académico. Elaborada al inicio del curso y aprobada por el Consejo Escolar, garantiza el desarrollo coordinado de la actividad

educativa, la participación de la comunidad escolar y el correcto ejercicio de las funciones de los órganos de gobierno y coordinación. En el caso del CES San Eutiquio-La Salle, la PGA incorpora el Nuevo Contexto de Aprendizaje (NCA), un enfoque pedagógico integral centrado en el alumnado, que promueve una educación personalizada desde múltiples dimensiones (emocional, cognitiva, social, corporal y espiritual). Este modelo reconoce el papel del docente como mediador y de las familias como agentes activos del proceso. Además, contempla actividades complementarias orientadas a la formación cultural, personal y vocacional del alumnado, como salidas escolares, talleres, proyectos lingüísticos y programas de orientación profesional.

Plan de Orientación Educativa y Profesional

La Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, LOMLOE, en su Título II, capítulo I (arts. 71-81), establece el marco normativo para reforzar la equidad y la inclusión en el sistema educativo. Su finalidad es garantizar una formación integral para todo el alumnado, promoviendo una mejora continua de los centros y una enseñanza personalizada que atienda a la diversidad del alumnado.

Programa de Atención a la Diversidad (PAD)

En el Centro Educativo La Salle no hay escolaridad obligatoria, el proceso de acogida del alumnado de nueva incorporación incluye una evaluación inicial durante el primer mes de curso. Esta tarea se realiza principalmente por el profesado tutor, en colaboración con el departamento de orientación, y tiene como objetivo recabar información relevante del alumnado, tanto a través de observación directa en el aula como informes previos. A partir de esta evaluación, se identifican posibles dificultades o diferencias individuales, proponiendo medidas de atención a la diversidad que pueden ser ordinarias, dirigidas a todo el alumnado o singulares adaptadas a

perfiles específicos, siempre con el consentimiento del propio alumno o de sus representantes legales.

Programa de Acción Tutorial y Orientación (PAT)

Se desarrolla conforme a la normativa vigente (LOMLOE), las directrices establecidas por la consejería marcadas al comienzo del curso y en coherencia con el Plan Integral de Convivencia del Centro y del Protocolo de Acoso Escolar. Su diseño se adapta a las particulares del centro e incorpora un enfoque tutorial dual, combinando tutorías grupales e individuales. Todo el profesorado asume funciones tutoriales, dirigiendo su intervención tanto al alumnado como a las familias favoreciendo así su acompañamiento educativo integral.

Programa de Orientación para el Desarrollo de la Carrera (PODC)

El PODC está integrado dentro de PAT, tiene como finalidad acompañar al alumnado en su proceso de toma de decisiones académicas y profesionales. Sus objetivos incluyen el desarrollo de la autorreflexión, el conocimiento personal, la colaboración con las familias, el acceso a información sobre el entorno académico y laboral, y la adquisición de estrategias para la transición a la vida adulta. Asimismo, promueve las vocaciones STEAM, con especial atención al alumnado femenino y estimula la construcción del proyecto vital en el ámbito académico y profesional, especialmente en el caso del alumnado de Formación Profesional Básica. El PODC se implementa a lo largo del curso mediante sesiones de tutoría y encuentros específicos, y se evalúa al finalizar el año escolar mediante cuestionarios que permiten identificar áreas de mejora.

Normas de Organización y Funcionamiento

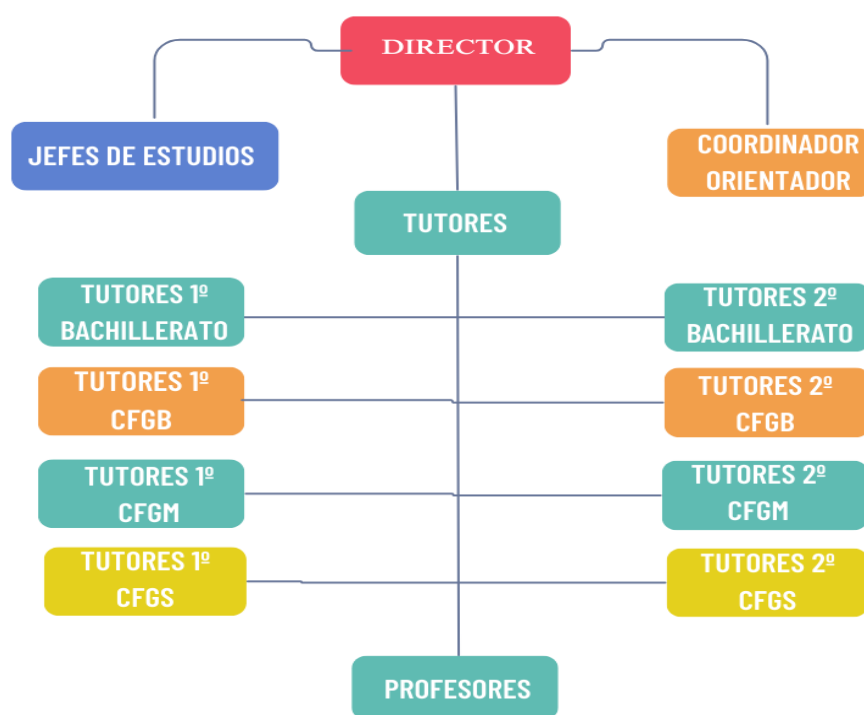
Las normas de Organización y Funcionamiento del centro se rigen por los principios que garantizan una gestión coherente con su identidad institucional. Entre ellos destacan el respeto al Carácter Propio definido por la entidad titular, la observancia del régimen jurídico

correspondiente a los centros privados sostenidos con fondos públicos, la optimización de los recursos humanos y materiales, la participación activa de la comunidad educativa y la centralidad del interés del alumnado como criterio prioritario en la toma de decisiones pedagógicas y organizativas.

Órganos de Gobierno

Figura 4

Organigrama.



Fuente: elaboración propia.

Características del Equipo Docente

El claustro de profesores lo componen 33 profesores, lo que facilita un seguimiento cercano del alumnado y una coordinación efectiva. La convivencia intergeneracional, fruto de la presencia de tres generaciones dentro del claustro, se valora como un elemento enriquecedor que contribuye a la continuidad pedagógica y a la transmisión de los valores institucionales. La

acción tutorial destaca por su vinculación con las familias, especialmente en lo relativo al abordaje de situaciones que afectan a la convivencia y requieren intervención. Asimismo, el seguimiento de la asistencia del alumnado, aunque no obligatoria, implica una dedicación significativa por parte del centro. El departamento de Orientación Laboral está coordinado por un docente con formación universitaria en psicología, quien también imparte el módulo de IPE I en todos los ciclos formativos.

Características del Alumnado

Los alumnos/as matriculados en este centro oscilan en torno a los 450 alumnos en diferentes etapas educativas, destacando una alta rotación anual en ciclos formativos. El perfil socioeconómico predominante es de clase media, aunque en el los Ciclos de Formación Profesional Básica (CFGB) se observa una mayor diversidad sociocultural, con predominio de alumnado de clase media-baja. Este grupo presenta una notable heterogeneidad en cuanto a edad, nivel curricular, nacionalidad, dominio del idioma, dificultades de aprendizaje, inmadurez y baja autoestima, lo que exige un esfuerzo educativo adicional para fomentar la cohesión grupal y la motivación. Por su parte, el alumnado del Ciclo Superior en Asistencia a la Dirección presenta trayectorias académicas más variadas, incluyendo estudios diversos de grado medio, bachillerato o universitarios. Todo el alumnado cursa sus estudios en modalidad presencial. Para apoyar los procesos de enseñanza-aprendizaje, el centro dispone de la plataforma educativa “Sallenet”, basada en Moodle, que facilita la comunicación entre profesorado, familias y estudiantes, así como el acceso a recursos y tareas escolares.

Características de las Familias

Las familias del alumnado del centro presentan un perfil heterogéneo, con diferencias marcadas según la etapa educativa, el nivel de ciclos formativos y la modalidad (Bachillerato o

FP). En general, las familias valoran positivamente la calidad educativa del centro, los resultados académicos y el compromiso del profesorado. Se observa un elevado grado de fidelización y sentido de pertenencia, especialmente entre quienes han cursado previamente sus estudios en el centro. La implicación familiar se ve favorecida por herramientas de comunicación digital que permiten el acceso diario a informes de incidencias, horarios, tareas y calendarios de exámenes, lo cual facilita un seguimiento continuo del proceso educativo.

Presentación de la Propuesta Pedagógica y Análisis

El módulo de *IPE I*, es de carácter transversal, que se imparte en el primer curso de todos los ciclos formativos de grado medio y grado superior, con el objetivo de aproximar al alumnado al entorno laboral desde un enfoque interdisciplinar. La programación didáctica del módulo se fundamenta en la normativa autonómica y estatal, destacando la Resolución de 18 de junio de 2009 del Principado de Asturias (BOPA, 2009), las orientaciones de Educastur, y el Real Decreto 1582/2011, por el que se establece el título de Técnico Superior en Asistencia a la Dirección. En coherencia con la LOMLOE, la programación se plantea como instrumento pedagógico que recoge las decisiones metodológicas y organizativas del equipo docente, y se alinea con los principios de inclusión, equidad y atención a la diversidad.

Análisis de la Programación Didáctica y Propuesta de Mejora

En primer lugar, destacaría que la Programación Didáctica existente en el CES San Eutiquio La Salle de Gijón que es el centro de prácticas, es común para todos los cursos del primer año independientemente del ciclo formativo, es decir, la programación es idéntica para el grado medio de administración y finanzas, para el grado medio de instalaciones eléctricas, grado medio de electromecánica de vehículos automóviles y para el grado superior de asistencia a la dirección.

Objetivos

En cuanto a los objetivos que se hace referencia en la PD, hay que diferenciar entre los objetivos generales del ciclo y objetivos generales del módulo.

Objetivos Generales del Ciclo

- a) Identificar datos y parámetros, relacionándolos con los diferentes sistemas de comunicación y archivo para administrar estos sistemas.
- b) Interpretar las normas lingüísticas, el vocabulario, los modelos y vías de comunicación, aplicando los apropiados a cada situación profesional para comunicarse en dos lenguas extranjeras.
- c) Reconocer los actos y los tiempos que determinan la tarea de la dirección, priorizando y clasificando según criterios y procedimientos para organizar la agenda y las comunicaciones.
- d) Analizar los objetivos, rasgos definitorios y fases de los diferentes eventos empresariales, caracterizando los métodos de su desarrollo para gestionar su organización.
- e) Identificar los diferentes documentos jurídico-empresariales, describiendo sus características y vías de gestión para tramitarlos ante administraciones públicas.
- f) Identificar los puntos críticos y necesidades de comunicación interna y externa de las organizaciones, aplicando técnicas específicas a cada situación para desarrollar tareas de relaciones públicas de la empresa o institución.
- g) Interpretar documentos y datos empresariales, seleccionando medios técnicos para realizar presentaciones.
- h) Analizar los requisitos y técnicas de gestión de las áreas comercial, financiera, contable y fiscal, aplicando la normativa en vigor para realizar tareas administrativas en ellas.

i) Interpretar la normativa, los métodos y las técnicas de selección y formación de recursos humanos, relacionándolas con cada tipo de empresa para realizar y controlar las tareas administrativas de estas funciones.

j) Analizar los puntos críticos y las fases de la atención al cliente/usuario, identificando las necesidades técnicas y actitudinales de cada una de ellas para desarrollarla y planificarla.

k) Identificar los circuitos de comunicación de la empresa, relacionando los documentos que en cada instancia o departamento se producen para tramitarlos.

l) Caracterizar las exigencias formales y técnicas de la comunicación empresarial, poniéndolas en conexión con diferentes contextos para elaborar documentos.

m) Analizar los diferentes procesos en los que el asistente de dirección tiene competencia, contrastando la suficiencia de medios, recursos y tiempos para detectar necesidades y anticipar soluciones.

n) Identificar técnicas y procedimientos, relacionándolas con los diferentes tipos de documentos y con las necesidades de las empresas, para clasificar, registrar y archivar comunicaciones.

ñ) Analizar y utilizar los recursos y oportunidades de aprendizaje relacionados con la evolución científica, tecnológica y organizativa del sector y las tecnologías de la información y la comunicación, para mantener el espíritu de actualización y adaptarse a nuevas situaciones laborales y personales.

o) Desarrollar la creatividad y el espíritu de innovación para responder a los retos que se presentan en los procesos y en la organización del trabajo y de la vida personal.

p) Tomar decisiones de forma fundamentada analizando las variables implicadas, integrando saberes de distinto ámbito y aceptando los riesgos y la posibilidad de equivocación en las mismas, para afrontar y resolver distintas situaciones, problemas o contingencias.

q) Desarrollar técnicas de liderazgo, motivación, supervisión y comunicación en contextos de trabajo en grupo, para facilitar la organización y coordinación de equipos de trabajo.

r) Aplicar estrategias y técnicas de comunicación, adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, a la finalidad y a las características de los receptores, para asegurar la eficacia en los procesos de comunicación.

s) Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención personales y colectivas, de acuerdo con la normativa aplicable en los procesos de trabajo, para garantizar entornos seguros.

t) Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias para dar respuesta a la accesibilidad universal y al “diseño para todos”.

u) Identificar y aplicar parámetros de calidad en los trabajos y actividades realizados en el proceso de aprendizaje, para valorar la cultura de la evaluación y de la calidad y ser capaces de supervisar y mejorar procedimientos de gestión de calidad.

v) Utilizar procedimientos relacionados con la cultura emprendedora, empresarial y de iniciativa profesional, para realizar la gestión básica de una pequeña empresa o emprender un trabajo.

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

Objetivos Generales del Módulo

- El acercamiento al entorno laboral del sector, a través de visitas a centros de formación, a empresas pequeñas, medianas o grandes, y a centros de trabajo representativos del sector.
- La consulta a profesionales, agentes económicos y sociales y organismos y entidades con competencias en materia laboral y de empleo (Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales, Servicio Público de Empleo Autónomo, etc.), y su colaboración para participar en actividades organizadas por los centros de trabajo.
- El uso y la aplicación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para buscar y analizar información sobre siniestralidad laboral y otros aspectos de las relaciones laborales del sector, la consulta de páginas Web de organismos oficiales y portales especializados de orientación y empleo para apoyar la toma de decisiones en un proceso de búsqueda activa de empleo.
- La asistencia a jornadas técnicas, ferias y otros eventos del sector y la participación en proyectos de movilidad de intercambios de ámbito nacional, comunitario e internacional.
- La organización de exposiciones, jornadas técnicas, jornadas de puertas abiertas y otras iniciativas del centro de trabajo.

Perfil Profesional

En el ámbito educativo, el perfil profesional se entiende como el conjunto de competencias, habilidades, conocimientos y capacidades que un estudiante debe desarrollar a lo largo de su formación con el fin de integrarse eficazmente en el entorno laboral. En el caso del título de Técnico Superior en Asistencia a la Dirección, dicho perfil queda definido por sus

competencias generales, profesionales, personales y sociales, tal como establece en los artículos 4 y 5 del Real Decreto 1582/2011, de 4 de noviembre.

Competencias Generales del Título Técnico Superior en Asistencia a la Dirección.

La competencia general de este título consiste en asistir a la dirección y otros departamentos en las actividades de organización, representación de la entidad y funciones administrativa y documenta, gestionar la información y la comunicación interna y externa de la misma, y realizar otras tareas por delegación, utilizando, en caso necesario, la lengua inglesa y/u otra lengua extranjera, aplicando la normativa vigente y los protocolos de gestión de calidad que aseguren la satisfacción del cliente o usuario y actuando según las normas de prevención de riesgos laborales y protección ambiental.

Competencias Profesionales, Personales y Sociales del Título Técnico Superior en Asistencia a la Dirección. Indicadas en la siguiente tabla.

Tabla 1

Competencias profesionales, personales y sociales.

COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES TÍTULO TÉCNICO SUPERIOR EN ASISTENCIA A LA DIRECCIÓN
a) Administrar sistemas de información y archivo, en soporte convencional e informático, en condiciones de seguridad y estableciendo medidas de control. b) Comunicarse oralmente y por escrito de forma precisa en, al menos, dos lenguas extranjeras. c) Organizar y gestionar la agenda y las comunicaciones de la dirección, coordinando su actividad con otras áreas u organizaciones. d) Gestionar la organización de eventos, reuniones y demás actos corporativos, siguiendo normas y protocolos establecidos. e) Gestionar y presentar expedientes y documentación jurídica y empresarial ante organismos y administraciones públicas en plazo y forma requeridos. f) Desarrollar tareas de relaciones públicas en la empresa, mediante la cooperación con otras instancias internas y externas. g) Realizar presentaciones de documentos e informes, integrando textos, datos y gráficos, y utilizando aplicaciones informáticas. h) Realizar tareas básicas de administración de las áreas comercial, financiera, contable y fiscal de la empresa, con una visión global e integradora de esos procesos.

-
- i) Realizar y controlar las tareas administrativas de selección, formación y desarrollo de los recursos humanos, ajustándose a la normativa vigente y a la política empresarial.
 - j) Desarrollar y verificar la atención al cliente/usuario en el ámbito administrativo, asegurando los niveles de calidad establecidos y ajustándose a criterios éticos y de imagen de la empresa/institución.
 - k) Tramitar documentos y comunicaciones internas o externas en los circuitos de información de la empresa.
 - l) Elaborar documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas.
 - m) Detectar necesidades y anticipar soluciones de diversos tipos, dentro de su ámbito, a partir del análisis de la información disponible y del entorno.
 - n) Clasificar, registrar y archivar comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos en la empresa.
 - ñ) Adaptarse a las nuevas situaciones laborales, manteniendo actualizados los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación y los recursos existentes en el aprendizaje a lo largo de la vida y utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.
 - o) Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo.
 - p) Organizar y coordinar equipos de trabajo con responsabilidad, supervisando el desarrollo del mismo, manteniendo relaciones fluidas y asumiendo el liderazgo, así como aportando soluciones a los conflictos grupales que se presenten.
 - q) Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.
 - r) Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales, de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa.
 - s) Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de “diseño para todos”, en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios.
 - t) Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional con sentido de la responsabilidad social.
 - u) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.
-

Fuente: elaboración propia.

Competencias Clave en la Formación Profesional. De acuerdo con el enfoque competencial impulsado por la LOMLOE, la Formación Profesional debe garantizar el desarrollo integral del alumnado a través de la adquisición de las siguientes competencias clave:

Competencia digital: en una sociedad cada vez más digitalizada, resulta esencial que el alumnado adquiera la capacidad de desenvolverse con solvencia en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Esta competencia no solo implica el manejo técnico de herramientas digitales, sino también el conocimiento de los principios de seguridad, privacidad e intimidad en los entornos virtuales.

Competencia en comunicación lingüística: comprender, expresar y transmitir significados en diferentes contextos, tanto orales como escritos, es fundamental para una comunicación efectiva. Esta competencia es especialmente relevante en entornos laborales donde la precisión, claridad y adecuación del lenguaje son imprescindibles para la interacción profesional.

Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología: la capacidad de aplicar el razonamiento matemático para resolver problemas, interpretar datos y tomar decisiones fundamentadas es clave en numerosos perfiles profesionales. Asimismo, resulta imprescindible para abordar situaciones de vida cotidiana desde una perspectiva lógica y analítica.

Aprender a aprender: esta competencia implica desarrollar la capacidad de gestionar el propio aprendizaje de manera autónoma, lo que favorece la autorregulación, la autoestima y la adaptación a entornos cambiantes. Su desarrollo permite que el alumnado asuma el papel activo en la construcción de su conocimiento a lo largo de la vida.

Sentido de iniciativa y espíritu emprendedor: se refiere a la capacidad de transformar ideas en acciones, tomar decisiones y asumir responsabilidades. Esta competencia es especialmente relevante tanto para el autoempleo como para la participación activa e innovadora en organizaciones y proyectos colectivos.

Competencias sociales y cívicas: abarca el conjunto de habilidades necesarias para convivir y participar activamente en la sociedad. Incluyen el respeto a los valores democráticos,

la empatía, la cooperación, el reconocimiento de la diversidad cultural y la capacidad de expresar ideas y opiniones de forma constructiva.

Programación Didáctica

A continuación, pasamos a desarrollar la programación didáctica del CES San Eutiquio-La Salle de Gijón.

Tabla 2

Unidades didácticas según la programación del centro.

UNIDADES DIDÁCTICAS SEGÚN PROGRAMACIÓN CENTRO.	
UD 1: EL MERCADO DE TRABAJO Y EL PERFIL PROFESIONAL	1. Preparación para iniciar el itinerario formativo. 2. El mercado de trabajo que se ha de conocer. 3. El perfil profesional. 4. Expectativas profesionales y requerimientos del mercado de trabajo.
UD 2. ELEMENTOS BÁSICOS DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	1. Las condiciones de trabajo y la salud laboral. 2. Riesgos y daños profesionales. 3. La prevención de riesgos laborales. 4. Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).
UD 3. LOS RIESGOS DE TRABAJO ASOCIADOS AL SECTOR PROFESIONAL	1. Factores de riesgos asociados al entorno físico del trabajo. 2. Factores de riesgo ambiental. 3. Factores asociados a la ejecución de la tarea. 4. Factores de riesgo psicosociales.
UD 4. LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA.	1. La gestión de la prevención: el plan de prevención. 2. La prevención en la política general de la empresa. 3. La planificación de la prevención. 4. La organización de la prevención. 5. Participación de las trabajadoras y trabajadores. 6. El plan de emergencia.

UD 5. LAS RELACIONES LABORALES	1. La relación laboral. 2. Modalidades de contratos. 3. Inicio de la relación y jornada de trabajo. 4. Cambios contractuales a lo largo de la relación laboral. 5. La representación colectiva. 6. Los convenios colectivos. 7. Nuevos entornos de organización del trabajo.
UD 6. LA RETRIBUCIÓN POR EL TRABAJO Y LAS PRESTACIONES LABORALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	1. El salario. 2. El recibo de salario: la nómina. 3. Las cotizaciones a la seguridad social. 4. La acción protectora de la seguridad social.
UD 7. EL ITINERARIO PROFESIONAL, UNA HOJA DE RUTA	1. Itinerario profesional. 2. Definir objetivos profesionales. 3. Valorar tu empleabilidad. 4. Análisis DAFO para tu objetivo profesional. 5. Elabora tu plan de acción estratégico. 6. El modelo Ikigai.
UD 8. EMPLEABILIDAD Y APRENDIZAJE AUTÓNOMO	1. El aprendizaje autónomo. 2. El Entorno Personal de Aprendizaje (EPA). 3. Construye tu identidad digital. 4. Aprendizaje autónomo y plan de desarrollo individual.

Fuente: Elaboración propia.

Temporalización

El inicio del curso escolar para la FP es el día 16 de septiembre de 2024 y la fecha de finalización es el 20 de junio de 2025. Entre este periodo tenemos que distribuir las ocho unidades didácticas, ahora nueve según la mejora implementada. El módulo de IPE I para el

CFGs en Asistencia a la Dirección, se imparte durante tres sesiones semanales. En el CES San Eutiquio – La Salle, este año se imparten: lunes (12;25 a 13:20), jueves (10:05 a 11:00) y viernes (13:20 a 14:15).

Figura 5

Calendario escolar.



Fuente: Educatur.

Tabla 3

Distribución unidades didácticas por trimestres.

TRIMESTRES	UNIDADES DIDÁCTICAS
1º Trimestre	UD 2, UD 3, UD 4 (Bloque de PRL)
2º Trimestre	UD 5, UD 6,
3º Trimestre	UD 1, UD 7, UD 8

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4

Distribución unidades didácticas en el tiempo.

UD		DENOMINACIÓN	TEMPORALIZACIÓN	96 HORAS
1° Eva.	UD 2	Elementos básicos de la prevención de riesgos laborales.	16/09/2024 al 27/09/2024	6
	UD 3	Los riesgos del trabajo asociados al sector profesional.	30/09/2024 al 14/11/2024	18
	UD 4	La gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa.	15/11/2024 al 28/11/2024	6
2° Eva.	UD 5	Las relaciones laborales.	29/11/2024 al 30/01/2025	18
	UD 6	La retribución por el trabajo y las prestaciones laborales de la seguridad social.	31/01/2025 al 21/03/2025	20
3° Eva.	UD 1	El mercado de trabajo y el perfil profesional.	24/03/2025 al 04/04/2025	6
	UD 7	El itinerario profesional, una hoja de ruta.	07/04/2025 al 09/05/2025	10
	UD 8	Empleabilidad y aprendizaje autónomo.	12/05/2025 al 06/06/2025	12

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 5

Relación entre los resultados de aprendizaje, criterios de evaluación, criterios de calificación y contenido de la PD.

RESULTADO DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CONTENIDO
RA 1: 5%	a) 40% RA 1. b) 20% RA 1. c) 40% RA 1.	UD 1
RA 2: 40%	a) 15% RA 2.	UD 2
	b) 15% RA 2.	UD 3
	c) 25% RA 2.	UD 4
	d) 5% RA 2.	
	e) 10% RA 2.	
	f) 10% RA 2.	
	g) 10% RA 2.	
	h) 5% RA 2.	
	i) 5% RA 2.	

RA 3: 30%	a) 20% RA 3.	UD 5
	b) 15% RA 3.	UD 6
	c) 15% RA 3.	
	d) 15% RA 3.	
	e) 15% RA 3.	
	f) 10% RA 3.	
	g) 10% RA 3.	
RA 4: 10%	a) 5% RA 4.	UD 7
	b) 15% RA 4.	
	c) 5% RA 4.	
	d) 5% RA 4.	
	e) 5% RA 4.	
	f) 15% RA 4.	
	g) 15% RA 4.	
	h) 5% RA 4.	
	i) 15% RA 4.	
	j) 10% RA 4.	
	k) 5% RA 4.	
RA 5: 15%	a) 5% RA 5.	UD 8
	b) 10% RA 5.	
	c) 20% RA 5.	
	d) 5% RA 5.	
	e) 10% RA 5.	
	f) 5% RA 5.	
	g) 5% RA 5.	
	h) 20% RA 5.	
	i) 20% RA 5.	

Fuente: CES San Eutiquio.

Esta tabla se desarrolla y amplía en el anexo 1

Evaluación

La evaluación está regulada en el RD 659/2023, de 18 de julio, y conforme a los principios establecidos por la LOMLOE (2020), se fundamenta en un enfoque competencial. Esta distinción comprende competencias clave, relacionadas con el desarrollo integral del alumnado, y competencias específicas, vinculadas a cada módulo profesional. El proceso evaluador debe ser continuo, global y formativo. Para asegurar la objetividad y la equidad, los instrumentos de evaluación deben adecuarse a la metodología utilizada y a los resultados de aprendizaje establecidos. Entre los instrumentos más empleados se encuentran:

La evaluación inicial es de diagnóstico, puede no ser calificada, utilizando cuestionarios o que los estudiantes compartan sus pensamientos sobre la unidad didáctica a impartir en la clase.

Evaluación formativa, no es calificada, es un método en el que el docente evalúa el conocimiento de los estudiantes durante el proceso de aprendizaje, permite seguir con atención su progreso a medida que pasa de una fase de aprendizaje a otra.

Evaluación sumativa, es el método más común de evaluación en el aula, implica el uso de una rúbrica para calificar el desempeño de los estudiantes al final de una unidad didáctica, monitoriza el desempeño del estudiante en comparación con los resultados de aprendizaje, como pueden ser pruebas objetivas (exámenes), pruebas estandarizadas y portafolios creativos.

Evaluación por competencias, este método mide la capacidad de un estudiante de como utiliza el conocimiento adquirido para ejecutar las tareas, se adapta a las necesidades y habilidades de cada estudiante, el docente los involucra en tareas complejas que necesiten aprovechar lo que han aprendido, estos métodos ayudan al docente a tener una comprensión completa del nivel de competencias del estudiante en una materia, incluyen pedir al estudiante que creen mapas conceptuales, escriban informes o participen en pruebas colaborativas.

La calificación final debe resultar de la ponderación de los distintos resultados de aprendizaje, cuya suma debe equivaler al 100%. Cada trimestre se evalúa mediante instrumentos concretos, y para superar la evaluación es necesario alcanzar al menos un 5 en todos los resultados. De no conseguirse, se ofrece una prueba de recuperación. La calificación final se redondea al entero superior. La no asistencia al centro de prácticas impide la superación del módulo correspondiente, y es requisito aprobar todos los módulos para obtener el título. En el caso del alumnado de incorporación tardía, este se integra en la evaluación continua desde su matriculación y se le aplican los mismos criterios que al resto del grupo, contemplándose

también una prueba adicional en caso de no superar las recuperaciones ordinarias. Si no se puede aplicar la evaluación continua, el profesorado debe comunicar una planificación alternativa con criterios claros. Asimismo, la evaluación extraordinaria se centrará en los mínimos exigibles, y el alumnado que no pueda asistir por estar cursando segundo curso podrá acogerse a un plan de recuperación específico (Real Decreto 659/2023; LOMLOE, 2020).

Metodología

La metodología didáctica adoptada en esta programación por el centro, se basa fundamentalmente en clases magistrales, visionado de videos en YouTube y el libro de texto, realizando tan sólo una tarea evaluable de carácter individual por cada unidad didáctica.

Con respecto a la tecnología utilizada en el aula, es básicamente el libro en formato digital y la entrega de tareas en la plataforma Sallenet.

Materiales y Recursos

En el ámbito educativo, los recursos materiales y didácticos comprenden los instrumentos, soportes y herramientas, tanto físicos como digitales, que el profesorado selecciona, adapta o diseña con el propósito de facilitar el aprendizaje, promover la participación activa del alumnado y contribuir al desarrollo competencial del módulo. Para que sean efectivos, estos recursos deben estar alineados con los objetivos de aprendizaje, la metodología didáctica y las características del grupo. Una planificación adecuada y una diversificación de los materiales didácticos favorecen la motivación, la accesibilidad y la aplicación del conocimiento a situaciones reales, lo cual es especialmente relevante en el contexto de la Formación Profesional de Grado Superior.

Tabla 6*Materiales y Recursos.*

MATERIALES	Libro de texto, textos legales, convenios colectivos. 
AUDIOVISUALES	Proyector, pizarra digital. 
TECNOLOGICOS	Ordenadores, tabletas, internet. 
RECURSOS WEB	YouTube, páginas, herramientas digitales. 

Fuente: Elaboración propia.

Propuesta de Mejora Pedagógica

Como mejora en la programación didáctica del módulo IPE I, se propone una adaptación específica al grupo-aula, considerando las diferencias entre ciclos formativos y sus perfiles profesionales. La programación del centro de prácticas no especifica el ciclo ni incluye la normativa aplicable a título de Técnico Superior en Asistencia a la Dirección, por lo que debería incorporar el RD 1582/2011, la Orden ECD/318/2012 y el Decreto 5/2014. Además, se sugiere introducir una unidad didáctica de aprendizaje “Resolución Extrajudicial, Mediación y Negociación que tendrá una duración del curso académico. Esta unidad tendría como eje la mediación y la negociación, empleando metodologías activas como el trabajo colaborativo y la escucha activa, estaría en consonancia con el ODS 16, que promueve la justicia y la paz, esta unidad se trabajará a lo largo del curso escolar en las distintas UD y no evaluable.

La inclusión de la mediación responde a la reciente aprobación de la Ley Orgánica 1/2025, que impulsa el modelo de justicia basado en el diálogo. En el actual contexto social, donde los conflictos son frecuentes, se considera esencial que el alumnado desarrolle habilidades para afrontarlos desde la cooperación y no solo desde la vía judicial. Esta propuesta también se alinea con el ODS 8 (trabajo decente y relaciones laborales saludables) y el ODS 4 (educación de calidad e inclusiva), así como con la LOMLOE (2020), que promueve la convivencia, la participación y la resolución pacífica de los conflictos. En definitiva, esta mejora contribuye a formar una ciudadanía crítica, resiliente y comprometida con la cultura de paz.

Se propone una redistribución de las unidades didácticas, ampliando las correspondientes en la primera y en la segunda evaluación, quedando un total de catorce unidades didácticas.

Tabla 7

Distribución de las unidades didácticas, una vez incorporada la mejora.

U D		DENOMINACIÓN	TEMPORALIZACIÓN	96 HORAS
	UD 0	Resolución extrajudicial, mediación y negociación.	16/09/2024 al 06/06/2025	
1º Eva.	UD 2	Elementos básicos de la prevención de riesgos laborales.	16/09/2024 al 27/09/2024	6
	UD 3	Los riesgos del trabajo asociados al sector profesional. Factores de riesgos asociados al entorno físico del trabajo y factores de riesgo ambiental.	30/09/2024 al 11/10/2024	6
	UD4	Factores riesgos asociados a la ejecución de la tarea.	14/10/2024 al 25/10/2024	6
	UD 5	Factores de riesgos psicosociales.	28/10/2024 al 14/11/2024	6
	UD 6	La gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa.	15/11/2024 al 28/11/2024	6
2º	UD 7	Las relaciones laborales.	29/11/2024 al 12/12/2024	4
Eva.	UD 8	El contrato de trabajo: modalidades y características.	13/12/2024 al 10/01/2025	6

	UD 9	El tiempo de trabajo.	13/01/2025 al 20/01/2025	4
	UD 10	El salario y la nómina.	23/01/2025 al 13/02/2025	10
	UD 11	La modificación, la suspensión y la extinción del contrato.	14/02/2025 al 27/02/2025	6
	UD 12	La Seguridad Social.	06/03/2025 al 21/03/2025	8
3° Eva.	UD 1	El mercado de trabajo y el perfil profesional.	24/03/2025 al 04/04/2025	6
	UD 13	El itinerario profesional, una hoja de ruta.	07/04/2025 al 09/05/2025	10
	UD 14	Empleabilidad y aprendizaje autónomo.	12/05/2025 al 06/06/2025	12

Fuente: Elaboración propia.

Mejora en la Metodología

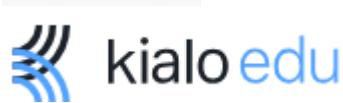
La metodología didáctica propuesta para la programación del módulo Itinerario Personal para la Empleabilidad I se fundamenta en un enfoque activo, participativo e inclusivo que sitúa al alumnado en el centro del proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta orientación no solo persigue la adquisición de conocimientos, sino también el desarrollo de la autonomía, la responsabilidad personal y la motivación intrínseca. Como punto de partida, se plantea una evaluación inicial para conocer el nivel de la competencia del alumnado, sus conocimientos previos, intereses y necesidades educativas. Esta información será clave para adaptar los objetivos, contenidos y estrategias metodológicas a la realidad del grupo.

Las actividades estarán contextualizadas en situaciones reales o simuladas propias del entorno profesional de la asistencia a la dirección. Se emplearán metodologías activas como el método del caso, aprendizaje basado en problemas, infografías y la búsqueda autónoma de información, reduciendo al mínimo la clase magistral. Se fomentará el trabajo cooperativo, el respeto a la diversidad de opiniones y el pensamiento crítico. Las Tecnologías de la Información y Comunicación tendrán un papel clave como herramienta para el autoaprendizaje, la investigación y la expresión, promoviendo un uso ético y responsable. Esta metodología es

coherente con los principios de la LOMLOE (2020), que defiende una educación de calidad, inclusiva y centrada en el desarrollo competencial.

Tabla 8

Herramientas digitales que incluirá en la mejora.

Para Explicar Contenido Teórico de PRL		
	Genially	Se utilizaría para crear presentaciones interactivas sobre ergonomía, riesgos psicosociales, señalización de seguridad, etc.
	Canva	Para elaborar infografías visuales sobre normativa con la LPRL o RD 486 /1997 sobre lugares de trabajo.
	Prezi	Para la presentación de forma más dinámica de los temas y relaciones entre conceptos como por ejemplo mapa de factores de riesgos.
Para Actividades de Prácticas y Colaborativas		
	Padlet	Como mural digital donde el alumnado puedan subir ejemplos de riesgos detectados en su entorno o proponer medidas preventivas.
	Jamboard	Para realizar lluvia de ideas o mapas mentales colaborativos sobre cómo prevenir accidentes en su lugar de trabajo.
	Kialo Edu	Para debates organizados sobre cuestiones como el teletrabajo y los riesgos ergonómicos o psicosociales
Para Gamificar el Aprendizaje		
	Kahoot	Para repasar conceptos clave con cuestionarios sobre normativa o señalización.
	Educaplay	Para generar juegos didácticos como crucigramas, sopas de letras o relacionar conceptos.
Para Seguimiento y Evaluación		
	Moodle	Para colocar contenidos, tareas, rúbricas y autoevaluaciones.
	Socrative	Para realizar encuestas diagnósticas, test rápidos o autoevaluaciones formativas.

Fuente: Elaboración propia.

Mejora en la Evaluación

En el módulo IPE I, del ciclo en Asistencia a la Dirección, la evaluación adquiere un papel esencial para garantizar que el alumnado no solo adquiriera conocimiento teórico, sino también competencias clave como la toma de decisiones, la reflexión ética, la autonomía y la capacidad crítica ante situaciones reales. Para avanzar hacia una evaluación formativa, integradora y coherente con el enfoque competencial de la LOMLOE, se proponen tres mejoras clave: la coevaluación, la autoevaluación y la evaluación de la práctica docente.

En primer lugar, la coevaluación se presenta como una herramienta eficaz para fomentar el pensamiento crítico y el trabajo colaborativo, dos competencias fundamentales, en el entorno laboral administrativo. Según Guerrero (2020), esta consiste en “un proceso de valoración realizado entre pares, en el cual se evalúan el desempeño, calidad de trabajos, nivel de logros en relación con los objetivos de aprendizaje”. En contextos como simulaciones de entrevistas laborales, exposiciones sobre derechos laborales o resolución de conflictos en el entorno de trabajo, la coevaluación permite que el alumnado desarrolle su capacidad para emitir juicios razonados y para valorar el desempeño de sus compañeros de forma respetuosa y fundamentada.

En segundo lugar, la autoevaluación favorece la implicación activa del estudiante en su proceso de aprendizaje, especialmente en contenidos como la prevención de riesgos laborales, los contratos de trabajo o la negociación colectiva. Al reflexionar sobre sus progresos, identificar los errores y reconocer sus fortalezas, el alumnado favorece su autonomía, aspecto crucial para su futura incorporación al mundo laboral. Para ello, se pueden utilizar rúbricas accesibles y guías de reflexión personal en tareas como la elaboración de un currículum o el análisis de un convenio colectivo.

Por último, se planea la incorporación sistemática de la evaluación de la práctica docente. Evaluar de forma reflexiva la propia labor docente permite ajustar metodologías, recursos y estrategias, atendiendo a la diversidad del grupo y asegurando la adquisición de los resultados de aprendizaje del módulo. Instrumentos como cuestionarios anónimos, el análisis de productos del alumnado o el contraste entre los criterios de evaluación y los resultados obtenidos pueden ofrecer información valiosa. En definitiva, revisar la práctica docente no solo mejora la intervención educativa, sino que repercute directamente en la calidad del aprendizaje del alumnado.

Estas tres líneas de mejora permiten avanzar hacia un modelo de evaluación más justos, participativo y orientado al desarrollo de competencias profesionales reales, en coherencia con el perfil del ciclo y con los principios pedagógicos del currículo formativo.

Propuesta de Innovación Educativa

La presente propuesta de innovación educativa, se podría introducir en el segundo trimestre del curso, tiene como objetivo principal involucrar al alumnado del Grado Superior en Asistencia a la Dirección en un proceso práctico de negociación colectiva, finalizando con la elaboración de un convenio colectivo. Su finalidad principal es promover un aprendizaje experiencial mediante la simulación de un proceso de negociación colectiva, que culminará con la elaboración de un convenio colectivo ficticio. Esta metodología activa pretende no solo afianzar los conocimientos teóricos adquiridos sobre relaciones laborales, sino también desarrollar competencias clave como la comunicación, el trabajo en equipo, la negociación, la resolución de conflictos y el pensamiento crítico.

El currículo oficial del ciclo formativo contempla el estudio de la normativa laboral y las relaciones colectivas, pero lo hace desde una perspectiva predominantemente conceptual. Sin

embargo, la complejidad inherente a la negociación de un convenio colectivo exige una comprensión práctica que solo puede lograrse mediante la participación activa en simulaciones realistas. La exposición directa a los intereses y estrategias de representantes empresariales y sindicales enriquece el aprendizaje, dotándolo de un enfoque contextualizado y orientado a la acción.

Esta propuesta responde directamente a tres Objetivos de Desarrollo Sostenible:

ODS 4: Educación de Calidad, al fomentar un aprendizaje activo, inclusivo y significativo.

ODS 5: Igualdad de género, al incorporar la perspectiva de igualdad en la negociación colectiva.

ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico, al preparar al alumnado para comprender y defender condiciones laborales justas.

Además, esta iniciativa apoya la sostenibilidad social, mediante la cooperación y la equidad en las relaciones laborales; económica promoviendo la eficiencia y la negociación racional de recursos y ambiental incluyendo cláusulas relativas a sostenibilidad en los convenios simulados.

Los objetivos que se pretenden conseguir:

Comprender el proceso de negociación colectiva: Adquirir una visión integral de las fases, actores y estrategias involucradas en la negociación de un convenio colectivo.

Analizar las perspectivas de las partes implicadas: Entender los intereses y argumentos tanto de la representación empresarial como de la parte social.

Desarrollar habilidades de negociación y comunicación: Practicar la argumentación, el consenso y la comunicación efectiva en un contexto simulado.

Fomentar el trabajo en equipo y la resolución de conflictos: Colaborar en la elaboración de un documento complejo, gestionando posibles discrepancias internas.

Aplicar conocimientos teóricos a situaciones prácticas: Integrar los conocimientos adquiridos en materia de derecho laboral y relaciones laborales en la creación de un documento real.

Elaborar un convenio colectivo simulado: Redactar un documento con estructura y contenido coherente con la normativa vigente y las prácticas de negociación.

Integrar principios de sostenibilidad social, económica y ambiental en el contenido del convenio.

La innovación se centrará en los siguientes contenidos clave:

Estructura y contenido del convenio colectivo: Títulos, capítulos, artículos, cláusulas normativas y obligaciones.

Principios de la negociación colectiva: Buena fe, autonomía de la voluntad, representatividad.

Temática objeto de negociación: retribuciones, jornada laboral, igualdad de género, formación, conciliación y sostenibilidad ambiental.

Técnicas de negociación: Argumentación, cesión, contrapropuesta, búsqueda de alternativas.

Legislación laboral aplicable: Estatuto de los Trabajadores y normativa sobre igualdad y convenios colectivos.

La propuesta de innovación se implementará a través de una metodología activa y participativa:

Fase Preliminar (Fundamentación Teórica y Exposición de Expertos):

Sesiones introductorias: Repaso de la legislación laboral relevante y los fundamentos de la negociación colectiva.

Ponencia de expertos: Dos sesiones magistrales a cargo de un representante de la patronal (FADE) y un miembro de un sindicato mayoritario (UGT). Estos expertos explicarán, desde su perspectiva, el proceso de negociación, los intereses de las partes, los puntos clave y los desafíos habituales. Se promoverá un turno de preguntas y debate para aclarar dudas y profundizar en las exposiciones.

Espacio de debate con el alumnado para aclaración de dudas.

Recursos tecnológicos a utilizar:

Google Classroom o Moodle: estas plataformas para centralizar los materiales (normativa, vídeos, ponencias), distribuir tareas y recoger entregas.

Genially o Canva: Para crear presentaciones interactivas sobre el proceso de negociación colectiva, estructura del convenio ...

YouTube: Visualización de vídeos de simulaciones reales de negociación, ponencias grabadas o entrevistas con representantes sociales.

Padlet: Muro colaborativo para que los alumnos compartan reflexiones iniciales y preguntas tras las ponencias.

Recursos humanos: Profesorado del módulo, expertos invitados (representante de la patronal y sindicalista).

Materiales: Acceso a normativa laboral, ejemplos de convenios colectivos, recursos bibliográficos y enlaces web relevantes.

Fase de Simulación y Elaboración (Trabajo en Grupos):

Formación de “mesas negociadoras”: Los alumnos se dividirán en grupos, simulando ser la “parte empresarial” y la “parte social” de una hipotética negociación.

Investigación y análisis: Cada grupo deberá investigar y analizar las condiciones laborales de una empresa o un sector para justificar sus demandas y propuestas.

Elaboración de plataformas de negociación: Cada grupo redactará un documento inicial con sus propuestas y demandas, estableciendo sus “líneas rojas” y sus objetivos.

Sesiones de negociación simuladas: Se organizarán encuentros entre los grupos para simular las rondas de negociación. El docente actuará como mediador y facilitador, guiando el proceso y proporcionando retroalimentación. Se fomentará el debate, la argumentación y la búsqueda de acuerdos.

Redacción del convenio colectivo: Una vez alcanzando los acuerdos, ambos grupos colaborarán en la redacción final del convenio colectivo, asegurando coherencia y cumplimiento de la normativa.

Recursos tecnológicos a utilizar:

Google Drive: trabajo colaborativo en tiempo real para redactar propuestas, elaborar el convenio y preparar presentaciones, favorece la sostenibilidad al eliminar el uso de papel.

Miro: Mapas mentales para recoger ideas, organizar argumentos y simular escenarios de conflicto y resolución.

Chat interno de Teams: Para coordinar a los equipos de negociación en tiempos fuera del aula.

Fase de Presentación y Evaluación:

Presentación de los convenios: Cada grupo presentará su convenio colectivo final, explicando el proceso de negociación, los puntos clave acordados y los desafíos superados.

Debate y reflexión: Se abrirá un debate en el aula sobre las distintas propuestas, las lecciones aprendidas y las dificultades encontradas.

Evaluación formativa y sumativa: La evaluación considerará la participación activa en las negociaciones, la calidad del convenio colectivo elaborado, la capacidad de argumentación y el trabajo en equipo.

Recursos tecnológicos a utilizar:

Canva o Power Point: Para las presentaciones visuales del convenio y del proceso de negociación.

Kahoot o Quizizz: Autoevaluaciones dinámicas para comprobar la comprensión del proceso.

Para la evaluación se realizará atendiendo a los siguientes criterios: la rúbrica para la evaluación docente y la rúbrica para la coevaluación entre alumnos,

Se propone rúbrica para la evaluación docente, cuyo objetivo es valorar la participación, la calidad del proceso y el convenio colectivo de cada grupo.

Tabla 9

Rúbrica para la evaluación docente.

Ítem de evaluación	Sobresaliente (10-9)	Notable (8-7)	Suficiente (6-5)	Insuficiente (4-0)
Proceso de negociación y participación activa.	Participación y escucha muy activa, argumentación sólida y capacidad de consenso destacada.	Participación adecuada, con argumentos razonables y disposición al diálogo.	Participación irregular, con dificultades en la argumentación o la colaboración	Escasa o nula participación en las negociaciones actitud pasiva o conflictiva.
Calidad de convenio elaborado	Documento muy bien estructurado, con contenido realista, adecuado a la normativa vigente	Documento coherente y adecuado, con cumplimiento básico de	Documento poco claro o incompleto; cumplimiento parcial de	Documento desorganizado, sin rigor normativo ni integración de

	e integrado con criterios de sostenibilidad e igualdad.	estructura, normativa y algunos elementos de sostenibilidad.	normativa o escasa integración de sostenibilidad.	criterios transversales.
Competencias profesionales desarrolladas	Demuestra un alto nivel en trabajo en equipo, negociación, comunicación, resolución de conflictos y aplicación práctica de conocimientos.	Demuestra adecuadamente las competencias esperadas en el contexto simulado.	Muestra algunas competencias, aunque de forma poco consistente	No demuestra desarrollo suficiente de las competencias requeridas.

Fuente: Elaboración propia.

Rúbrica para la Coevaluación entre alumnos, cuyo objetivo es fomentar la reflexión crítica y el trabajo colaborativo valorando el desempeño de los compañeros.

Tabla 10

Rúbrica para la coevaluación.

Ítem de evaluación	Sobresaliente (10-9)	Notable (8-7)	Suficiente (6-5)	Insuficiente (4-0)
Participación en el grupo	Siempre ha trabajado y ha ayudado.	Casi siempre ha trabajado y ayudado.	Algunas veces ha trabajado.	Casi nunca ha trabajado ni ayudado.
Respeto y comunicación.	Ha hablado con respeto y ha escuchado a todos.	Ha hablado con respeto, aunque a veces no ha escuchado a todos.	A veces no ha sido respetuoso o no ha escuchado.	No ha respetado a los demás ni ha escuchado.
Trabajo aportado	Ha hecho muy bien su parte del trabajo.	Ha hecho bien su parte.	Ha hecho su parte del trabajo, pero con ayuda.	No ha hecho su parte del trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

Estas rúbricas permiten al docente hacer una evaluación objetiva y formativa, y a los estudiantes reflexionar sobre su rol en un trabajo colaborativo y complejo como el simulado.

En resumen, la simulación de la negociación colectiva representa una estrategia pedagógica innovadora y contextualizada que proporciona al alumnado una visión realista del

mundo laboral. Gracias a la intervención de expertos, el trabajo en equipo y la elaboración de un convenio simulado, se favorece un aprendizaje significativo con impacto formativo y social. Esta experiencia refuerza no solo el conocimiento técnico sino también los valores de justicia social, sostenibilidad y cooperación.

Desarrollo de Valores Relativos a Equidad y Diversidad

El desarrollo de valores éticos en torno a la equidad y la diversidad es esencial en la formación del alumnado de FP, particularmente en módulos como la PRL. Según Cortina (2007), una ética de la equidad implica reconocer la diferencia y atender especialmente a quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad. En la misma línea, Camps (2000) defiende que la diversidad debe ser vista como una oportunidad educativa y no como un obstáculo, promoviendo la empatía, el respeto mutuo y la convivencia. Por su parte, Zabala (2000) aboga por integrar estos valores de forma transversal en el currículo, con el objetivo de formar una ciudadanía democrática, crítica e inclusiva.

Dese una perspectiva laboral, la OIT (2023) recuerda la necesidad de diseñar entornos seguros, inclusivos y accesibles para todas las personas, combatiendo activamente cualquier forma de discriminación. Esta mirada ética permite incorporar a la enseñanza de PRL una sensibilidad especial hacia cómo los riesgos laborales afectan de manera desigual a distintos colectivos, en función del género, la edad, la capacidad física o el origen cultural.

Este enfoque se alinea con el ODS 4, que promueve una educación inclusiva y equitativa de calidad; el ODS 5, que busca garantizar la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas; y el ODS 8, que promueve el trabajo decente y condiciones seguras para todos.

En la programación analizada en este TFM, proporcionada por el centro educativo, se incluye un plan de atención a la diversidad que refleja un compromiso institucional sólido y con estos principios. De hecho, este centro es considerado un referente en buenas prácticas inclusivas incluso entre otros institutos de educación secundaria. Esta experiencia evidencia que la integración de los valores de equidad y diversidad no solo es posible, sino deseable y transformadora en contexto de Formación Profesional.

Desarrollo de Valores Éticos

El desarrollo de valores éticos en el ámbito educativo constituye un pilar esencial para formar ciudadanos responsables, capaces de actuar con justicia, respeto y compromiso en entornos sociales y laborales diversos. En el contexto específico del módulo de PRL, estos valores se traducen en la promoción de entornos laborales seguros, igualitarios e inclusivos, donde se respete la dignidad de todas las personas y se prevengan activamente cualquier forma de discriminación o riesgo psicosocial.

Cortina (2007) subraya que la educación ética no debe limitarse a la transmisión de normas formales, sino que debe integrar la “razón cordial”, una ética que articula emoción y racionalidad. Esta visión permite formar futuros profesionales capaces de reconocer las implicaciones humanas de sus decisiones, de empatizar con las realidades del otro y de actuar ante situaciones como el acoso laboral, la desigualdad de género o la infravaloración de los riesgos psicosociales. Como afirma la autora, “en un mundo global e interdependiente, la educación ética debe capacitar la convivencia en la diversidad y el compromiso con la dignidad humana” (Cortina, 2007, p.36).

Desde el plano curricular, Zabala (2000) propone que la información en valores no puede ser un añadido, sino que debe integrarse transversalmente en todos los elementos del

currículo: objetivos, contenido, metodología y evaluación. Así, en las unidades didácticas de PRL, no solo es enseñar normativa, sino es generar conciencia ética sobre la responsabilidad colectiva en la seguridad y el bienestar en el trabajo. Según el autor, “los valores se enseñan más por la manera de enseñar que por el contenido de la enseñanza” (Zabalza, 2000, p.7).

Este enfoque se alinea con el ODS 3, promueve el bienestar y la salud para todas las personas, destacando la importancia de entornos laborales seguros; el ODS 4, aboga por una educación de calidad, equitativa e inclusiva a lo largo de toda la vida; y el ODS 5, busca alcanzar la igualdad de género y empoderamiento a mujeres y niñas, también en el mundo del trabajo.

En la programación anual del centro analizada en este TFM, se recogen diversas acciones orientadas a la formación ética del alumnado, como jornadas de convivencia, actividades pastorales o campañas solidarias inspiradas en el humanismo cristiano. Estas propuestas, integradas en el PAT y el Plan de Convivencia, buscan desarrollar un pensamiento crítico, fomentar la solidaridad y promover una ciudadanía comprometida con la justicia social, en línea con una educación transformadora.

Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE)

La Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre (LOMLOE), promueve un modelo educativo basado en la equidad, la inclusión y la atención personalizada, reconociendo la respuesta educativa a las Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE) como elemento esencial para garantizar una educación de calidad para todo el alumnado. La atención a la diversidad no se concibe como un conjunto de acciones excepcionales, sino como una parte integral del sistema educativo, en la que intervienen el profesorado, el Departamento de Orientación, la Jefatura de Estudios y las familias.

Desde esta perspectiva, el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) se presenta como un enfoque clave. Tal como recoge el Centro de Tecnologías Especiales CAST (2018), el DUA propone diseñar el currículo desde el inicio para eliminar barreras y facilitar el aprendizaje a todos los estudiantes, mediante tres principios fundamentales: proporcionar múltiples formas de representación, de expresión y de implicación. Esta mirada proactiva y preventiva permite anticiparse a las dificultades del alumnado y ajustarse a la diversidad presente en el aula.

Según Echeita (2006), la inclusión no puede limitarse a la integración física del alumnado con necesidades específicas, sino que exige una transformación profunda del sistema educativo para dar una respuesta eficaz y justa a todos los estudiantes. Por ello, se plantean medidas específicas dirigidas a colectivos diversos: alumnado en riesgo social, bajo tutela judicial, con enfermedades, procedentes de otros países, con altas capacidades, con discapacidad física, sensorial o intelectual, con Trastornos del Espectro Autista (TEA), con TDAH o con Dificultades Específicas de Aprendizaje (DEA).

Entre las estrategias más acordes con el DUA destacan: el uso de agendas visuales, adaptaciones metodológicas, apoyos tecnológicos, aumento del tiempo para la realización de tareas o exámenes, organización clara de los contenidos, ayudas visuales, descomposición de tareas, refuerzos positivos y formatos alternativos para la expresión del aprendizaje. Especial mención merece el tratamiento educativo hacia alumnado con trastornos del lenguaje o dislexia, para quienes se recomienda valorar el contenido antes que la forma, evitando penalizaciones por errores ortográficos (Jiménez & Guzmán, 2021).

Para el alumnado con TEA, el DUA sugiere establecer entornos predecibles, organizar tareas en secuencias simples y asignar una persona de referencia. En el caso de estudiantes con TDAH, es crucial considerar su ubicación en el aula, ofrecer tiempos diferenciados y usar

recursos visuales y organizativos. Estas medidas no solo eliminan barreras, sino que contribuyen a generar un clima de aula más inclusivo y justo.

En definitiva, este enfoque pedagógico centrado en el estudiante reconoce la diversidad como una fuente de riqueza, promoviendo la equidad, la participación y el aprendizaje significativo de todo el alumnado. La incorporación del DUA en la práctica docente se alinea con los principios de justicia social y con el derecho a una educación inclusiva, tal como recogen la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) y la propia LOMLOE.

Presentación de la Unidad Didáctica

Una unidad didáctica es un documento, a modo de declaración de intenciones, constituido por una serie de elementos que guiarán al profesorado en el tratamiento de las competencias y contenidos de dicha unidad, con unos objetivos, unas metodologías, unos tiempos y unos criterios de evaluación. Además, debe tener en cuenta los conocimientos didácticos actuales sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje. Pero, a su vez, dicha UD debe estar enmarcada dentro de una PD, un documento de orden superior. (Novalbos Díaz, 2016, p. 106)

La UD constituye una herramienta fundamental para concretar la PD en periodos de tiempo más breves. Integra de manera sistemática los elementos de planificación docente, tales como objetivos, contenidos, metodologías, actividades y criterios de evaluación. Su estructura en sesiones secuenciadas y orientadas a lo largo de las competencias clave del alumnado. Además, su diseño responde a las características específicas del contexto educativo en el que se implementa, asegurando así su pertinencia y aplicabilidad. Finalmente, el conjunto de unidades didácticas contribuye a dotar de cohesión, continuidad y sentido al proceso global de enseñanza-aprendizaje.

Contextualización

La unidad didáctica objeto de este trabajo se desarrolla en el CES San Eutiquio La Salle, ubicado en Gijón, dentro del ciclo formativo de grado superior en Técnico Superior en Asistencia a la Dirección (ADG302), perteneciente a la familia profesional de Administración y Gestión. Durante el curso académico 2024-2025, la unidad se enmarca en el módulo IPE I (código 1709), que cuenta con una duración total de 96 horas anuales, distribuidas en tres sesiones semanales de 55 minutos cada una: los lunes de 12:25 a 13:20, los jueves de 10:05 a 11:00 y los viernes de 13:20 a 14:15. Este módulo tiene una equivalencia de 5 créditos ECTS y forma parte de los contenidos obligatorios del primer curso del ciclo.

El grupo aula está compuesto por siete estudiantes: seis alumnas y un alumno. El resto del alumnado del ciclo ha convalidado este módulo por tener cursado previamente otros estudios de Formación Profesional de grado medio. En cuanto al perfil académico y personal del grupo, cinco estudiantes proceden de bachillerato y dos han cursado estudios universitarios, aunque no los finalizaron. Las edades del alumnado oscilan entre los 19 y 29 años, siendo un grupo maduro, con elevada implicación y responsabilidad en sus estudios. Además, la mayoría compagina su formación con empleos a tiempo parcial durante los fines de semana, lo que refuerza su sentido de compromiso y motivación. En líneas generales, se trata de un grupo altamente participativo y atento, lo que favorece el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje. Ninguno de los estudiantes presenta necesidades educativas especiales ni requiere adaptaciones curriculares significativas.

Este ciclo formativo se regula por la siguiente normativa: Real Decreto 1582/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Asistencia a la Dirección y se fija sus enseñanzas mínimas (BOE, 2011); la Orden ECD/318/2014, de 15 de febrero, que

establece el currículo del ciclo formativo de grado superior correspondiente a este título; y el Decreto 5/2014, de 28 de enero, que desarrolla el currículo en el ámbito autonómico del Principado de Asturias.

Las vías de acceso al ciclo formativo incluyen estar en posesión del título de Bachiller, Técnico Superior o Técnico de Artes Plásticas y Diseño, así como haber superado una prueba de acceso, una oferta del grado C incluida en el ciclo formativo o un curso específico preparatorio autorizado por la administración educativa.

Tabla 11

Unidad didáctica.

UNIDAD DIDACTICA	
UD 5	“Más allá de la seguridad visible. Descubriendo los riesgos invisibles del trabajo”.
Bloque Temático	Prevención de Riesgos Laborales.
Sesiones	18 de 55 minutos cada una, (lunes de 12:25 a 13:20, jueves de 10:05 a 11:00 y viernes de 13:20 a 14:15).
Temporalización	Primer Trimestre.
Fechas	Del 28 de octubre al 14 de noviembre.
Introducción/Justificación	Esta unidad aborda los riesgos psicosociales en el entorno laboral, centrados en el estrés, el burnout y el acoso laboral (mobbing). Aunque no siempre visibles, estos factores afectan gravemente al bienestar y la salud de los trabajadores, especialmente en puesto de alta responsabilidad como los vinculados a la Asistencia a la Dirección. Su inclusión responde al marco normativo vigente: La LOE, modificada por la LOMLOE, promueve una información integral que contemple la salud emocional y un trabajo digno; y la LOOFP destaca el bienestar laboral como parte esencial de la Formación Profesional, en línea con una enseñanza inclusiva y orientada a la empleabilidad. Asimismo, el Real Decreto 1582/2011 y el Decreto 5/2014 del Principado de Asturias establecen la obligatoriedad de incluir contenidos de prevención de riesgos laborales, garantizando la adecuación entre la formación recibida y el contexto profesional real.

Fuente: Elaboración propia.

Objetivos Generales

Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención personales y colectivas, de acuerdo con la normativa aplicable en los procesos de trabajo, para garantizar entornos seguros.

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

Objetivos Específicos

Relacionar las condiciones laborales con la salud del trabajador.

Identificar las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del técnico superior en Asistencia a la Dirección.

Determinar las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del técnico superior en Asistencia a la Dirección.

Objetivos Didácticos

Comprender que el trabajo conlleva riesgos que pueden ocasionar problemas de salud.

Identificar los tipos de riesgos laborales que puede existir en el puesto de trabajo de Asistente a la Dirección.

Conocer los efectos de los diferentes riesgos.

Identificar los factores de riesgos asociados al entorno del trabajo.

Prevenir los factores de riesgos ergonómico y psicosociales.

Resultados de aprendizaje

RA2: Alcanzar las competencias necesarias para la obtención del título de técnico básico de riesgos laborales, que tendrá un peso del 40% sobre la totalidad del módulo de IPE I.

Criterios de Evaluación

a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos actividades de la empresa u organismo equiparado relacionando 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 riesgos más habituales en los entornos de trabajo del sector profesional relacionado con el título. Tendrá una ponderación del 15% sobre el RA 2.

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. Tendrá una ponderación del 15% sobre el RA 2.

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. Tendrá una ponderación del 25% sobre el RA 2.

Tabla 12

Elementos didácticos.

ELEMENTOS DIDÁCTICOS
Transversalidad VS ODS
<u>Educación para la salud.</u> Donde se pondrá el foco sobre la prevención de riesgos laborales en todas las actividades y se promoverán hábitos de vida saludable en el alumnado. Vinculado con el ODS 3 Salud y Bienestar, especialmente con la meta 3.4: Busca reducir la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles, promover la salud mental y el bienestar y con el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico en su meta 8.8 promover entornos laborales y proteger los derechos laborales.
<u>Educación para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</u> Se fomentará el respeto, la cooperación y el bien común, eludiendo estereotipos de género. Relacionado con el ODS 5 Igualdad de género, en su meta 5.5 garantizar la participación plena y efectiva en

igualdad de condiciones y el ODS 10 Reducción de las desigualdades, en su meta 10.2 promover la inclusión social, económica y política de todas las personas.

Educación ética. Se trabajará la responsabilidad de sus propios actos, el respeto, honestidad, flexibilidad y tolerancia. Relacionado con el ODS 16 Paz, justicia e instituciones sólidas, en su Meta 16.7 Garantizar la adopción de decisiones inclusivas y participativas.

Nuevas Tecnologías. Incorporándose en la práctica docente, en el trabajo del alumnado y en el contenido del módulo. Relacionado con el ODS 4: Educación de calidad, en su Meta 4.4 aumentar la formación técnica y profesional en TIC. Y el ODS 9: Industria, innovación e infraestructura en su meta 9.C aumentar el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación.

Fomento de la lectura. Un aspecto importante es promover la lectura de textos vinculados con el módulo. También es importante el desarrollo de actividades que fomenten buenas prácticas comunicativas que contribuyan al desarrollo del pensamiento crítico en el alumnado.

Vinculado con el ODS 4. Educación de calidad en su meta 4.7 educación para la ciudadanía global y el pensamiento crítico.

Expresión oral. Son muy diversas actividades en las que el alumnado debe poner en práctica sus competencias lingüísticas. Todas las actividades se realizarán sobre materiales digitales o impresos por lo que resulta imprescindible su lectura para el desarrollo adecuado de las mismas. Vinculado con el ODS 4 Educación de calidad en su meta 4.1 y 4.7 potenciando la expresión, el diálogo y la comunicación eficaz como herramientas clave en la formación integral.

Interdisciplinariedad

La UD está interrelacionada con el módulo de Ofimática y procesos de la información.

Por la implicación de este módulo en presentaciones de las actividades utilizando aplicaciones en línea.

Competencias Clave

- Competencia digital.
- Competencia lingüística.
- Competencia matemática.
- Aprender a aprender.
- Espíritu emprendedor.
- Competencia social y cívica

Fuente: Elaboración Propia.

Contenido

Comprensión de los factores de riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral, abordando específicamente el estrés laboral, el síndrome de burnout y el acoso psicológico o mobbing. A través de un enfoque teórico-práctico, el alumnado desarrollará la capacidad de identificar estos riesgos, reconocer sus síntomas y comprender sus efectos negativos sobre la salud mental y el clima laboral.

El contenido de la unidad promueve una actitud proactiva y responsable hacia la prevención, así como la valoración del bienestar emocional como elemento clave de la calidad en el trabajo. Se fomenta el rechazo al acoso, la empatía, la comunicación efectiva y la disposición a buscar u ofrecer apoyo ante situaciones de riesgo.

Tabla 13

Desarrollo de las sesiones.

TEMPORALIZACIÓN, ESTRUCTURA, CONTENIDO Y DESARROLLO DE LAS SESIONES.	
DESARROLLO DE CONTENIDO	
Factores de riesgo psicosociales: -El estrés laboral -El burnout -El acoso laboral o mobbing.	
SESIONES	
1ª Sesión 28/10/2024 Factores de riesgos psicosociales. El estrés laboral.	
Clase magistral donde identificar los riesgos psicosociales, comprender sus causas y sus consecuencias. Así como, identificar estrategias básicas de prevención y medias para afrontarlo. (25 minutos).	
Posteriormente haremos una pregunta hacia el alumnado ¿Quién ha sentido alguna vez presión en sus estudios o trabajos anteriores? Recogeremos las respuestas en una pizarra y analizaremos las causas que las produce. (10 minutos)	
Visualización del video “Hablemos de estrés y ansiedad: Estrés laboral (4 minutos)	
https://youtu.be/gu3e_15AcIA	
Posteriormente el alumnado, en grupo, creara un mapa mental rápido sobre el tipo de consecuencias (física, psicológica, conductual) basándose en la explicación y sus propias experiencias. Puesta en común rápida. (10 minutos)	
Para el cierre se hará una mención de la importancia de la gestión del tiempo, establecer límites, comunicación asertiva, buscar apoyos y se avanzará para la próxima sesión con una pregunta que se dejará en el aire para que el alumnado reflexiones sobre ella ¿Qué pasa cuando el estrés se vuelve crónico e inmanejable? (6 minutos)	
2ª Sesión 4/11/2024 El burnout o síndrome del quemado.	
Introducción y contextualización, presentando el tema en clase magistral de (15 minutos), definiendo el síndrome de burnout en sus tres dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal), diferenciándolo del estrés crónico.	
Se les presenta la actividad evaluable que tendrán que hacer en este apartado, que consiste en el método del caso “El agotamiento de Juan”, explicada en el anexo 2, actividad 1, aclaración de dudas y conceptos claves y construir grupos.	
Cada grupo responderá a dos preguntas, trabajando de forma conjunta. Para esta sesión se propone al alumnado una plataforma en línea, como Padlet, para incorporar sus ideas.	

Esta actividad deberá ser entregada antes del día 11/11/2024, en formato PDF en la plataforma de Mooble, para su evaluación.

3ª Sesión 7/11/2024 El burnout o síndrome del quemado.

Siguiendo con la práctica anterior “El agotamiento de Juan”, cada grupo hará una exposición sobre las alternativas para solucionar el problema. Realizar la presentación mediante infografías. (40 minutos)

Y para finalizar la sesión se hará un resumen de las claves del burnout. (10 minutos)

Además, se avanzará para la próxima sesión: “Hay otro riesgo psicosocial muy grave, que no siempre está ligado a la carga de trabajo, sino a las relaciones: El acoso Laboral”. (5 minutos)

4ª Sesión 8/11/2024 El acoso laboral o mobbing.

Exposición del tema haciendo especial mención a las relaciones tóxicas en el trabajo, sus consecuencias, canales básicos de actuación y prevención.

Se presentarán escenarios cortos y ambiguos para que el alumnado pueda diferenciar claramente situaciones de acoso, sepan donde buscar asesoramiento y registrar evidencias.

Finalmente se cierra la sesión resumiendo los puntos clave del acoso su gravedad, la necesidad de una tolerancia cero, la importancia de los protocolos.

5ª Sesión 11/11/2024 Resumen.

Se destinará esta clase a hacer una recapitulación de los factores de riesgos psicosociales que se pueden producir en entornos laborales, resolver dudas, reforzar al alumnado y ofrecerle herramientas básicas para identificar, afrontar y prevenir, para esta tarea se destinan 30 minutos.

Como medida de consolidación en este apartado, se les entrega a los estudiantes un cuestionario en Educaplay para afianzar los conocimientos, y que cada uno, proceda a una autoevaluación sobre sus conocimientos para prevenir este tipo de riesgos. Para esta tarea se destinan 25 minutos.

6ª Sesión 14/11/2024 Examen final UD (en formato papel).

El examen consistirá en una prueba de conocimientos teóricos y una actividad para identificar los tipos de riesgos que se puede derivar de su futuro entorno laboral como asistentes a la dirección. Anexo 2, actividad 2

Fuente: Elaboración propia.

Metodología

Se utilizarán actividades prácticas, investigadoras y un enfoque que combina teoría con habilidades prácticas, creando un clima de aula propio para el intercambio de opiniones, debates y talleres. Las técnicas de trabajo incluirán lecturas, ejercicios prácticos y actividades en grupo que fomenten la participación y el aprendizaje activo.

Se priorizará la funcionalidad del aprendizaje, asegurando que los conocimientos sean

aplicables en situaciones reales, relacionando las actividades con la realidad socioeconómica y el mercado laboral. Se enfatiza la importancia de evitar un enfoque excesivamente formal y técnico, buscando que los conceptos sean accesibles y comprensibles para todos los alumnos/as, teniendo en cuenta sus diferencias en edad, madurez y motivación.

Para esta unidad didáctica, Factores de riesgos psicosociales, con una dedicación de seis sesiones, se combinan clases teóricas, método tradicional y una actividad para trabajar el método del caso: “El agotamiento de Juan” (actividad 1), para trabajar en grupo, posteriormente cada grupo realizara una presentación con las alternativas que desarrollaron para solucionar el caso.

En la última sesión como medida de consolidación se les entrega a los alumnos/as un cuestionario para afianzar los conocimientos, y que cada uno/a proceda a una autoevaluación.

Tabla 14

Recursos.

Recursos personales
Profesor/a de IPE I.
Recursos Materiales
Libro de texto: FOL 360º, editorial EDITEX, edición 2024.
Cuaderno de clase en el que los alumnos/as realizarán sus actividades.
Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos del Principado de Asturias y otros convenios colectivos.
Estatuto de los Trabajadores y Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
Guías Laborales INSST y de Mutuas de Trabajo.
Canva para la presentación de la unidad didáctica.
Paddle, nuestro corcho virtual, Kahoot, pizarra digital, ordenador y/o proyector.
Videos y presentaciones didácticas y Plataforma Moodle .
Espacios /Agrupamientos
Aula con equipos informáticos. Acceso a internet, wifi. Equipamiento de sillas y mesas para el desarrollo del módulo.
Fuente: Elaboración propia.

Atención a la Diversidad

En el grupo-aula donde se desarrolla esta unidad didáctica, no hay ningún alumno/a, que necesite alguna adaptación educativa.

Evaluación

Tabla 15

Evaluación.

Resultados de aprendizaje	Criterios de Evaluación
RA2: Alcanza las competencias necesarias para la obtención del título básico de prevención de riesgos laborales	-Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa. -Se han relacionado las condiciones laborales con la salud de las personas trabajadoras. -Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos. -Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo. -Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del título correspondiente. -Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales según los riesgos que los generan, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del título correspondiente.
Instrumentos de Evaluación	Criterios de Calificación.
1.- Pruebas Objetivas de evaluación tanto escritas como orales (test, desarrollo o casos prácticos).	Instrumento 1 (50% sobre CCEE)
2.- Trabajos prácticos obligatorios individuales o grupales que se realizarán o presentarán periódicamente en horario de clase. Se entregarán en fecha y hora haciendo uso de la plataforma educativa Moodle.	Instrumento 2 (30% sobre CCEE)
3.- Diario de clase del docente donde se evaluará: La participación y actitud del alumnado (nivel de participación, iniciativa en actitudes prácticas, grado de interés y motivación que muestra ante los contenidos. Comprensión y evaluación del aprendizaje, conceptos que se han consolidado con éxito, ritmo de aprendizaje.	Instrumento 3 (20% sobre CCEE)
Adaptación de la metodología.	

Evaluación del clima aula, relaciones interpersonales entre alumnos, implicación del trabajo en equipo.

Fuente: Elaboración propia.

Actividades de Recuperación

El método propuesto para la recuperación de esta UD se basará en un enfoque individualizado. Para ello, se realizará un diagnóstico previo con el fin de identificar las áreas que requieran esfuerzo y las competencias que presentan mayores dificultades. A partir de este análisis, se diseñarán actividades específicas de recuperación y se programarán sesiones de tutoría individualizada que permitan ofrecer una orientación personalizada al alumnado. Además, se facilitarán recursos complementarios, como materiales didácticos adicionales y recursos digitales, que apoyen el proceso de aprendizaje. Finalmente, se llevará a cabo una evaluación de las partes que tengan pendiente, es decir se realizara otra prueba objetiva en caso de que estas no sean superadas, o se les dará un plazo ampliado para que puedan entregar de forma óptima los trabajos prácticos obligatorios, teniendo estos una penalización por la tardanza, el objetivo es comprobar si el estudiante ha alcanzado las competencias y objetivos establecidos en la unidad.

Posibilidad de Proyectos de Investigación Educativa

La prevención de riesgos laborales se ha consolidado como un componente esencial en la formación de los futuros profesionales. La integración de contenidos relacionados con la ergonomía y los riesgos psicosociales en las unidades didácticas representa una estrategia clave para fomentar entornos laborales saludables y reducir las incidencias de lesiones y trastornos asociados al trabajo. No obstante, persiste una brecha entre los conocimientos teóricos adquiridos durante la formación y su aplicación práctica en contextos laborales reales, lo que puede limitar la efectividad de dichas intervenciones educativas.

Las condiciones ergonómicas deficientes, como posturas inadecuadas, mobiliario no adaptado o sobrecargas físicas, junto con factores psicosociales como el estrés, la sobrecarga laboral, el clima organizacional y las relaciones interpersonales, contribuyen significativamente a la aparición de riesgos laborales. Estos factores afectan tanto a la salud física y mental de los trabajadores como a su productividad, satisfacción laboral y calidad de vida (OIT, 2022).

En el ámbito de la formación profesional, la incorporación de unidades didácticas que aborden estos riesgos puede tener un impacto positivo en la conciencia, las actitudes y las prácticas preventivas del alumnado, preparándolos para identificar y gestionar dichos riesgos en sus futuros entornos profesionales.

Como problema de investigación se propone: ¿Cuál es el impacto de las UD centradas en la prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en la conciencia, actitudes y prácticas preventivas de los estudiantes de Formación Profesional?

Este problema abarca diversas dimensiones interrelacionadas: la percepción del riesgo, las actitudes hacia la prevención, la adopción de prácticas seguras y el posible cambio de conducta tras la intervención educativa.

Las preguntas de investigación que orientan este estudio son:

¿Cómo varía la percepción del riesgo ergonómico y psicosocial de los estudiantes antes y después de la intervención didáctica?, con esta pregunta se busca determinar si la formación incrementa la conciencia sobre la existencia y la gravedad de estos riesgos.

¿Qué cambios se producen en las actitudes hacia la prevención de riesgos laborales tras la aplicación de las unidades didácticas?, el objetivo es analizar si el conocimiento adquirido se traduce en comportamientos sostenibles y concretos.

¿Qué diferencia se observan en los resultados en función de variables como el género, la edad, la experiencia previa o la motivación hacia la prevención?, con esta se pretende identificar posibles variables mediadoras o moderadoras en el proceso de aprendizaje y cambio actitudinal.

El diseño metodológico propuesto es de carácter mixto (Creswell & Plano Clark, 2018), integrando técnicas cuantitativas y cualitativas. En el enfoque cuantitativo, se aplicarán cuestionarios estandarizados pre y post intervención; y en el cualitativo, se llevarán a cabo entrevistas semiestructuradas o grupos focales. Esta estrategia permitirá obtener una visión holística del impacto de las unidades didácticas, así como de los factores contextuales que condicionan su efectividad.

Este proyecto se enmarca en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente en el ODS 3 (Salud y bienestar) y el ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico). La promoción de entornos de trabajo saludable y seguros mediante la educación preventiva contribuye directamente a estos objetivos, fomentando la sostenibilidad social y económica en los centros productivos y educativos.

En cuanto a la sostenibilidad ambiental, una buena prevención ergonómica puede reducir el uso de recursos sanitarios al evitar lesiones musculoesqueléticas, mientras que una gestión organizacional saludable disminuye el ausentismo y el consumo de energía asociado a rotaciones de personal y sobrecarga de trabajo. Desde la sostenibilidad social, esta propuesta fomenta el desarrollo de competencias transversales como la colaboración, la comunicación y la equidad de género en la percepción del riesgo. En cuanto a la sostenibilidad económica, la educación preventiva constituye una inversión eficiente que mejora la empleabilidad, reduce costes en bajas laborales y favorece entornos de trabajo más productivos y estables.

Además de evaluar la eficacia de las unidades didácticas, este trabajo pretende ofrecer una base para futuras investigaciones en el ámbito de la formación y la prevención. A partir de las posibles conclusiones, se identifican dos líneas de investigación emergentes:

Línea 1: Evaluación del impacto a largo plazo de la formación preventiva recibida en la formación profesional.

Problema de investigación: Aunque se evidencia un cambio de actitud y conciencia tras la intervención didáctica, se desconoce si estos cambios se mantienen en el tiempo una vez el alumnado accede al entorno laboral.

Pregunta de investigación: ¿Se mantienen las actitudes y prácticas preventivas adquiridas en la Formación Profesional una vez los estudiantes se incorporan al mercado laboral?

Línea 2: Diseño de recursos didácticos inclusivos y personalizados en prevención de riesgos.

Problema de investigación: La diversidad del alumnado (edad, género, antecedentes culturales, capacidades) influye en la manera en que se perciben y adopten los contenidos preventivos.

Pregunta de investigación: ¿Qué características deben tener los recursos didácticos para la formación en prevención de riesgos laborales sea inclusiva y eficaz para distintos perfiles de estudiantes?

En definitiva, el presente proyecto no solo tiene valor por su enfoque educativo inmediato, sino por su capacidad de generar conocimiento aplicable, escalable y transferible a otras realidades educativas. Apostar por una educación preventiva y sostenible es aportar por una Formación Profesional más conectadas con la realidad laboral y comprometida con la mejora de las condiciones de vida y trabajo.

Conclusiones, Limitaciones y Prospección de Futuro

El presente TFM ha permitido reflexionar en profundidad sobre la formación preventiva en el módulo de IPE I del Ciclo Formativo de Grado Superior en Asistencia a la Dirección. A partir del análisis crítico de la programación actual y el diseño de una UD centrada en los riesgos invisible del trabajo, se extraen las siguientes conclusiones relacionadas con los objetivos planteados.

1. Se ha elaborado una propuesta pedagógica innovadora y contextualizada que responde a la necesidad de dotar al alumnado de competencias preventivas relevantes para su desarrollo profesional, cumpliendo con el objetivo de diseñar una UD adaptada a riesgos laborales invisibles.
2. El análisis de la PD del módulo ha permitido identificar debilidades y oportunidades de mejora, especialmente en la integración de contenidos preventivos y metodologías activas, lo que responde al objetivo de evaluar la efectividad de la programación actual.
3. Se ha reafirmado la importancia del módulo IPE I como herramienta esencial para la formación integral del alumnado, no solo como complemento, sino como un eje fundamental para la empleabilidad y el conocimiento de derechos laborales.
4. La incorporación de metodologías activas como el Aprendizaje Basado en Problemas, el aprendizaje cooperativo y el método del caso favorece la motivación, el pensamiento crítico y la implicación del alumnado, alineándose con el objetivo de aplicar metodologías innovadoras en la enseñanza.

5. La propuesta incluye instrumentos de evaluación coherentes, inclusivos y flexibles, adecuados a la diversidad del aula y a la mejora continua, cumpliendo con el objetivo de elaborar herramientas evaluativas adecuadas a los resultados de aprendizaje.
6. Aunque la unidad didáctica no se ha implementado en prácticas, debido a razones temporales, su diseño se fundamenta tanto en la experiencia adquirida en el centro educativo como los conocimientos adquiridos a lo largo del máster. Su diseño es flexible y adaptable permitiendo su aplicación en contextos educativos reales y variados.

El proceso de elaboración de este TFM ha supuesto también un crecimiento personal y profesional. La planificación, el diseño y la reflexión sobre la práctica docente han favorecido el desarrollo de competencias fundamentales para el ejercicio de la profesión. Se ha adquirido una mayor comprensión de la normativa educativa, del valor de la programación didáctica como eje del trabajo docente y de la importancia de una educación basado en valores, comprometida con la inclusión, la equidad y la formación integral del alumnado.

Finalmente, este trabajo ha reafirmado mi vocación docente, consolidando el propósito de convertirse en un referente educativo que acompañe, oriente y motive los estudiantes en su camino formativo. La enseñanza es aquí entendida no solo como una profesión, sino como una oportunidad para generar un impacto positivo y duradero en la vida de los demás. Esta experiencia formativa culmina con la convención de que la docencia debe ser reflexiva, ética y adaptativa, y que su valor reside en el compromiso constante con el aprendizaje y el bienestar del alumnado.

Referencias Bibliográficas

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). (2024). Riesgos psicosociales: Prevención en el lugar de trabajo.
- Ainscow, M., Booth, T., & Dyson, A. (2006). Inclusión y desarrollo profesional en la escuela. Morata.
- Betancur Sánchez, P. A. (2023). Síndrome de burnout y salud mental en el trabajo. Editorial Científica Académica.
- Burgos-García, A. (2013). Prevención de riesgos laborales en los centros educativos: análisis de los sistemas de formación. *Revista de Educación*, 361, 37-64.
- Burgos-García, A. (2014). Análisis de la cultura de prevención de riesgos laborales en los distintos niveles educativos desde la perspectiva del profesorado. *Educación*, 50(2), 285-321.
- Burgos García, A., & Tejero Roldán, M. D. (2012). Aprende a crecer con seguridad: Programación didáctica de aula para la enseñanza de la seguridad y la salud en la ESO (unidades y fichas prácticas). Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía.
- Camps, V. (2000). El gobierno de las emociones. Herder.
- CAST. (2008). Universal Design for Learning Guidelines Version 2.2
- Centro de Ergonomía Aplicada (CENEA). (2025). Evaluación de riesgos ergonómicos.
- Consejería de Educación de Asturias. (2022). Materiales didácticos para la formación en PRL en FP.
- Decreto 73/2019, de 18 de diciembre, sobre prevención de riesgos laborales en la Administración asturiana. BOPA, núm. 250.

Díaz Zazo, M. P. (2023). Prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud laboral (3ª ed.).

Paraninfo.

Díaz Zazo, M. P. (2011). Prevención de riesgos laborales y medioambientales en mantenimiento de vehículos. Paraninfo.

Díaz Zazo, M. P. (2010). Prevención de riesgos laborales. PCPI seguridad y salud laboral.

Paraninfo.

Echeita, G. (2006). Educación para la inclusión o educación sin exclusiones. Narcea.

Echeita, G. (s.f.). Educación inclusiva. El sueño de una noche de verano. Octaedro.

Echeita y Cuevas. (s.f.). Desarrollo de Valores Relativos a Equidad y Diversidad en Centros Educativos: Una Perspectiva de Echeita y Cuevas (2011).

Fernández, M. E., & García, A. (2021). Diseño de unidades didácticas en prevención de riesgos laborales para formación profesional. Ediciones Paraninfo.

Florian, L., & Black-Hawkins, K. (2011). Exploring inclusive practices in schools. British Educational Research Journal, 37(5), 813-828.

Garvin, D. A. (2003). Making the case: Professional education for the world of practice. Harvard Magazine.

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Pirámide.

Gobierno del Principado de Asturias. (2020). *Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Principado de Asturias (2020-2023) *. Consejería de Empleo, Industria y Turismo.

Guerrero, J. A. (2020). La Coevaluación: Un instrumento que no debe faltar en el aula. Docentes al día.

Ifeel. (2025). La ansiedad laboral en el siglo XXI: causas y soluciones.

- Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL). (2021). Guía para la evaluación de riesgos psicosociales en pymes asturianas.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2020). Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de lugares de trabajo.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2021). Guía técnica para la evaluación y prevención de riesgos laborales.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2023). Ergonomía y psicología aplicada: Manual técnico para la prevención de riesgos laborales. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Jiménez, J. E., & Guzmán, R. (2021). Respuestas educativas inclusivas para el alumnado con dislexia. *Revista de educación inclusiva*, 14 (1), 23-39-
- Jiménez, M., & Naranjo, M. (2023). Evaluación inclusiva en entornos formativos. *Revista de Educación Inclusiva*, 12(2), 45-60.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, 269, de 10 de noviembre de 1995.
- López-Mena, L., & Nogareda, C. (2019). Manual de ergonomía para responsables de prevención. FC Editorial.
- Lucas Sebastián, J. (2015). Ergonomía y prevención de riesgos laborales. Ediciones Díaz de Santos.
- Luelmo del Castillo, M. P. (2018). Metodologías activas en la formación profesional. Editorial Educativa.
- Martínez Barnés, E. (2021). Aplicación del aprendizaje basado en problemas en prevención de riesgos laborales. *Revista de Formación Profesional*, 15(3), 112-125.

- Meliá, J. L., & Sesé, A. (2017). *Psicología de la seguridad y salud laboral*. UOC Press.
- Merseth, K. K. (1991). The case for cases in teacher education. *American Association of Colleges for Teacher Education*, 42(2), 55-62.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2022). *Guía para la formación en prevención de riesgos laborales*.
- Miranda Mayo, J. J. (2021). La Prevención de Riesgos Laborales en la Responsabilidad Social Corporativa. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales: Integración Y Desarrollo de La Gestión de La Prevención*, 197, 70–77.
- Miranda Mayo, J. J. (2023). La formación del artículo 19 de la LPRL. Cómo seleccionar una entidad donde realizar esta formación. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales: Integración Y Desarrollo de La Gestión de La Prevención*, 214, 148–174.
- Miranda Mayo, J. J. (2024). La PRL en el sistema educativo español. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales: Integración Y Desarrollo de La Gestión de La Prevención*.
- Moreno-Jiménez, B., & Báez, C. (2010). Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. Pirámide.
- Moreno Jiménez, B., & Báez León, M. J. (2011). *Riesgos psicosociales y salud laboral*. Pirámide.
- Naranjo, M., et al. (2023). Atención a la diversidad en educación superior. *Revista de Educación y Diversidad*, 8(1), 22-39.
- Novalbos Díaz, R. (2016). *Desarrollo de una propuesta didáctica sobre contenidos de ecología en 2º de ESO a partir de situaciones problemáticas abiertas* (Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid).
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*.

Organización de las Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Organización Internacional del Trabajo. (2023). Igualdad y no discriminación en el trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2023). Promoviendo lugares de trabajo inclusivos y seguros.

Pardo, R., & Serrano, M. (2020). Metodologías activas en la enseñanza de la prevención de riesgos laborales. Editorial Síntesis.

Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2018). Estrés laboral, burnout y salud en el trabajo. Pirámide.

Piaget, J., & Ausubel, D. P. (Teóricos del constructivismo cognitivo).

Poelmans, S., Spector, P. E., & Cooper, C. L. (1999). El estrés laboral: Una perspectiva internacional. Editorial Ariel.

Principado de Asturias. (2018). Protocolo de actuación frente a riesgos psicosociales en el sector público asturiano. Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL).

Quinquer, P. (2005). Modelos de evaluación educativa. *Educación y Evaluación*, 10(1), 9-20.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE, núm. 27.

Riera, M., et al. (2023). Aprendizaje cooperativo para entornos inclusivos. *Journal of Educational Research*, 18(4), 78-95.

Sánchez, J. (2010). Estrategias de simulación en formación laboral. *Formación y Trabajo*, 6(3), 40-50.

Sánchez Montero, M. (2016). Motivación y gamificación en la educación. *Revista de Innovación Educativa*, 5(1), 55-70.

Santiago, L., & Rodríguez, A. (s.f.). Gamificación en la formación laboral. *Tecnologías Educativas*, 7(2), 30-44.

SOS Abogados. (2023). Guía jurídica sobre el mobbing laboral.

Tornero, M. A., & Fontcuberta, J. (2021). Educación para el desarrollo sostenible: Fundamentos, prácticas y retos. Editorial Graó

Trujillo, J. (2015). Aprendizaje colaborativo y ABP. *Educación y Tecnología*, 9(3), 60-75.

UNESCO. (1994). Declaración de Salamanca y Marco de Acción sobre Necesidades Educativas Especiales. UNESCO.

Zabalza, M. A. (2000). El diseño y desarrollo curricular. Narcea.

Zabalza, M. A. (2000). Los valores en la educación: una perspectiva curricular. *Aula Abierta*, 76, 3-16.

Anexo 1

Relación entre los resultados de aprendizaje, criterios de evaluación, criterios de calificación y contenido de la PD

RESULTADO DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CONTENIDO
RA 1: Distinguir las características del sector productivo y define los puestos de trabajo relacionándolos con las competencias profesionales expresadas en el título. 5%	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 (40% RA 1) 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. (20% RA 1) 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 (40% RA 1)	El mercado de trabajo y perfil profesional: - Mercado de trabajo: • Caracterización del mercado de trabajo. • Factores que influyen en el mercado de trabajo. • Sectores productivos del mercado de trabajo. • Nuevos yacimientos de empleo. • La función pública y el sector privado. - El perfil profesional. • Competencias: personales, sociales, de gestión y profesionales. • La actitud frente al trabajo. -Expectativas profesionales y requerimientos del mercado de trabajo. UD 1
RA 2: Adquirir las competencias necesarias para el desempeño de las funciones de nivel básico en Prevención de Riesgos Laborales. 40%	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,	Las condiciones de trabajo y la salud laboral: - Salud y salud laboral. - Las condiciones de trabajo. Riesgos y daños profesionales: - Riesgos laborales y factores de riesgo. - Daños profesionales o derivados del trabajo. - Las consecuencias de los daños.

	especialmente las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del sector profesional relacionado con el título. (15% RA 2) 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. (15% RA 2) 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. (25% RA 2) d) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia. (5% RA 2) e) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales. (10% RA 2) 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. (10% RA 2) g) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa u organismo equiparado que incluya	La prevención de riesgos laborales: - Controlar los factores de riesgo. - Disciplinas o especialidades preventivas. La Ley de prevención de riesgos laborales: - Estructura de la ley. - Contenido de la ley. Factores de riesgo asociados al entorno del trabajo: - Garantizar unos espacios e instalaciones seguros. - La señalización de los espacios de trabajo. - El riesgo de incendio. Factores de riesgo ambiental: - Factores de riesgo por exposición a agentes físicos. - Factores de riesgo por exposición a agentes biológicos. - Factores de riesgo por exposición a agentes químicos. Factores de riesgo asociados a la ejecución de la tarea: - El trabajo estático sentado. - La manipulación manual de las cargas. Factores de riesgos psicosocial: - El estrés laboral. - El burnout o síndrome del quemado. - El acoso laboral o mobbing. Gestión de la prevención: el plan de prevención. La prevención en la política general de la empresa. La planificación de la prevención: - Evaluación de los riesgos laborales. - Determinación de prioridades. - Planificación de los programas. - La evaluación del programa. La organización de la prevención.
--	--	--

	la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia y reflexionado sobre el contenido del mismo. (10% RA 2) 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. (5% RA 2) 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% RA 2)	Participación de las trabajadoras y trabajadores. Plan de emergencia: - Medidas de protección. - Las actuaciones de primeros auxilios. - La prevención de emergencias. Los simulacros. UD 2; UD 3; UD 4
RA 3: Analizar 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. 30%	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. (20% RA 3) b) Se han comparado las principales modalidades de contratación, localizando los diferentes modelos en las fuentes oficiales. (15% RA 3) c) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo y los derechos que conlleva. (15% RA 3) d) Se han identificado los diferentes componentes del recibo de salario. (15% RA 3) e) Se han identificado los recursos laborales existentes ante las diferentes vicisitudes que se pueden dar en la relación laboral. (15% RA 3) f) Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar	La relación laboral: - El derecho del trabajo y la relación laboral. - El contrato de trabajo. Modalidades de contratos: - La contratación indefinida. - El control de trabajo de duración determinada. - Los contratos de trabajo y formativos. Inicio de la relación y la jornada de trabajo: - El periodo de prueba - La jornada de trabajo. Cambios contractuales a lo largo de la relación laboral: - Modificaciones del contrato de trabajo. - La suspensión del contrato de trabajo. - Extinción del contrato de trabajo. La representación colectiva: - Ámbitos de aplicación de los convenios colectivos. - Conflictos colectivos. Nuevos entornos de organización del trabajo: - Flexibilidad laboral.

	esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos. (10% RA 3) g) Se han analizado las principales prestaciones derivadas de la suspensión y extinción de la relación laboral. (10% RA 3)	- El trabajo a distancia y el teletrabajo. - El trabajo en plataformas digitales. El salario: - Componentes del salario. - Percepciones no salariales. El Recibo de salario, la Nómina: - Información que incluye la nómina. Las bases de tributación IRPF. Las cotizaciones a la seguridad social: - Cotizaciones y bases de cotización. - Conceptos de cotización. La acción protectora de la seguridad social: - Asistencia sanitaria. - Incapacidad temporal. - Incapacidad permanente. - Protección frente al desempleo. - Prestaciones derivadas de situaciones familiares. - Prestaciones asociadas a la cesación de la actividad laboral. - Prestaciones del seguro escolar. UD 5, UD 6
RA 4: Analizar y evaluar su potencial profesional y sus intereses para guiarse en el proceso de auto orientación y elabora una hoja de ruta para la inserción profesional en base al análisis de las competencias, intereses y destrezas personales.	a) Se han evaluado los propios intereses, motivaciones, habilidades y destrezas en el marco de un proceso de autoconocimiento. (5% RA 4) b) Se han analizado las cualidades y competencias personales afines a la actividad profesional relacionada con el perfil del título. (15% RA 4) c) Se han determinado las competencias personales y sociales con valor para el empleo. (5% RA 4) d) Se han señalado las preferencias profesionales,	- Conocer y definir los objetivos profesionales. - Valoración de la empleabilidad. - Factores de empleabilidad. Las soft skills. - Factores de empleabilidad. Las hard skills. - Análisis DAFO, diagnóstico y toma de decisiones. - Elaborar un plan de acción estratégico. - El modelo Ikigai. UD 7

10%	intereses y metas en el marco de un proyecto profesional. (5% RA 4) e) Se ha valorado el concepto de autoestima en el proceso de búsqueda de empleo. (5% RA 4) f) Se han identificado las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades propias para la inserción profesional. (15% RA 4) g) Se han identificado expectativas de futuro para inserción profesional analizando competencias, intereses y destrezas personales. (15% RA 4) h) Se han valorado hitos importantes en la trayectoria vital con valor profesionalizador. (5% RA 4) i) Se han identificado los itinerarios formativos profesionales relacionados con el perfil profesional. (15% RA 4) j) Se han formulado objetivos profesionales y se ha determinado metas personales y profesionales para la mejora de la empleabilidad y las condiciones de inserción laboral. (10% RA) 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% RA)	
RA 5: Aplicar las estrategias para el aprendizaje autónomo reconociendo su valor profesionalizador, diseñando y optimizando su propio entorno de	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. (5% RA 5) b) Se ha identificado la empleabilidad como capacidad de adaptación al entorno laboral. (10% RA 5)	El aprendizaje autónomo: - Características del aprendizaje autónomo. - Competencias para el aprendizaje autónomo. - Estrategias de aprendizaje. El EPA: - Herramientas digitales para crear tu EPA. - Selección de las fuentes de información.

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. 15%	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. (20% RA 5) d) Se ha puesto en práctica la competencia digital para configurar un entorno personal de aprendizaje para la empleabilidad. (5% RA 5) e) Se ha analizado el concepto de identidad digital y su impacto en la empleabilidad. (10% RA 5) f) Se ha justificado el diseño de su entorno de aprendizaje basado en cómo esta mejora la empleabilidad. (5% RA 5) g) Se ha elaborado su plan de desarrollo individual como herramienta para la mejora de la empleabilidad. (5% RA 5) h) Se han aplicado las herramientas de aprendizaje autónomo para su desarrollo personal y profesional. (20% RA 5) i) Se ha diseñado el entorno de aprendizaje que permite alcanzar el plan de desarrollo individual. (20% RA 5)	- Configuración de tu Red Personal de Aprendizaje. Construye tu identidad digital: - Identidad digital y empleabilidad. - La identidad digital como objetivo del EPA. Aprendizaje autónomo y plan de desarrollo individual: - Criterios para la construcción y utilización de tu EPA. - Estrategias para un aprendizaje autónomo eficaz. UD 8
--	--	---

Fuente: CES San Eutiquio.

Anexo 2

1ª Sesión de la actividad.

Visualización del siguiente video:

https://youtu.be/gu3e_15AcIA



ACTIVIDAD 1

ACTIVIDAD GRUPAL - EVALUABLE



EL AGOTAMIENTO DE JUAN.

(Método del caso)



NARRATIVA	
Juan es un asistente a la dirección muy competente, trabaja en una empresa que comercializa aplicaciones informáticas. En los últimos meses, su carga de trabajo aumentó debido al lanzamiento de un nuevo programa informático. La cultura de la empresa es fomentar la disponibilidad permanente y las respuestas inmediatas a los clientes. Juan, está perdiendo el control de su trabajo y en su vida personal, ha comenzado a experimentar síntomas de agotamiento, fatiga crónica y dificultad para concentrarse.	
Sesiones	
1ª SESIÓN DE LA ACTIVIDAD 1	Presentación de la actividad evaluable que consiste en el método del caso “El agotamiento de Juan”. Aclaración de dudas y conceptos claves y formación de dos grupos.

	Cada grupo responderá a dos preguntas, trabajando de forma conjunta, utilizando una plataforma en línea como Padlet para incorporar sus ideas y responder a las cuestiones. <u>Grupo 1:</u> ➤ ¿Cuáles son los principales factores psicosociales que contribuyen al burnout de Juan? ➤ ¿Qué medidas preventivas y soluciones puede implementar la empresa para abordar el tema de burnout en este caso? <u>Grupo 2:</u> ➤ ¿Qué recomendaciones darías a Juan para gestionar su estrés y mejorar su bienestar laboral y familiar? ➤ ¿Cómo se puede promover un equilibrio saludable entre el trabajador y la vida personal en el entorno de la asistencia a la dirección?
2ª SESIÓN DE LA ACTIVIDAD 1	Exposición de cada grupo sobre las alternativas para solucionar el problema. Realizar la presentación mediante infografías o cualquier otra forma de presentación.

A tener en cuenta...

Valoración	Esta actividad supone un 10% sobre la puntuación de la unidad didáctica.
Recursos Materiales	Ordenadores para visionar video, estatuto de los trabajadores, convenio colectivo del comercio del Principado de Asturias,

	artículo técnico, estrategias para prevenir el síndrome del burnout, aplicaciones informáticas Padlet.
Objetivos Didácticos	-Comprender que el trabajo conlleva riesgos que pueden ocasionar problemas de salud, como el burnout en el caso de Juan. -Identificar los tipos de riesgos laborales presentes en el puesto de Asistente a la Dirección, específicamente los riesgos psicosociales. -Conocer los efectos de los diferentes riesgos, como el agotamiento, la fatiga y la dificultad de concentración, que experimenta Juan. -Identificar los factores de riesgo asociados al entorno de trabajo, como la sobrecarga laboral y la cultura de disponibilidad permanente. -Prevenir los factores de riesgo ergonómicos y psicosociales, proponiendo medidas para la empresa y para Juan.
Objetivos Generales Asociados (RA2)	Valorar la importancia de la cultura preventiva en la empresa, relacionando las condiciones laborales (alta carga, disponibilidad) con la salud de Juan. -Identificar y clasificar los factores de riesgo psicosocial y los daños derivados (burnout). -Clasificar y describir los tipos de daños profesionales, centrándose en los riesgos psicosociales y sus consecuencias. -Determinar la necesidad de evaluación de riesgos psicosociales en la empresa y definir técnicas de prevención y protección.
Competencias Clave	-<u>Competencia en comunicación lingüísticas</u>: Se desarrolla al interpretar y analizar el caso, elaborar respuestas argumentadas y estructuradas en un formato de presentación y exponerlas de forma oral. El alumnado debe utilizar un lenguaje técnico apropiado, claro

y adaptado al contexto profesional, mejorando su capacidad de comprensión y expresión en situaciones reales o simuladas.

-Competencia digital: El alumnado utiliza herramientas digitales para crear presentaciones, integrando textos, imágenes o gráficos de manera eficaz. Además, se fomenta el uso de fuentes fiables para la búsqueda de información sobre riesgos psicosociales y estrategias de prevención del estrés laboral.

-Competencia personal, social y de aprender a aprender: Esta competencia se activa mediante la reflexión crítica sobre el caso de Juan, lo que permite al alumnado desarrollar empatía, identificar situaciones similares en su futuro profesional y aprender estrategias de autorregulación emocional, organización del tiempo y mejora del bienestar laboral. El trabajo en equipo o el feedback posterior refuerzan la dimensión social del aprendizaje.

-Competencia ciudadana: Esta competencia se activa mediante la reflexión crítica sobre el caso de Juan, lo que permite al alumnado desarrollar empatía, identificar situaciones similares en su futuro profesional y aprender estrategias de autorregulación emocional, organización del tiempo y mejora del bienestar laboral. El trabajo en equipo o el feedback posterior refuerzan la dimensión social del aprendizaje.

-Competencia emprendedora: El alumnado debe buscar soluciones prácticas y sostenibles, tomar decisiones, mostrar iniciativa para mejorar la organización del trabajo, y proponer ideas innovadoras que permitan conciliar la vida laboral y personal. Se valora la actitud proactiva ante los problemas y la capacidad para aportar propuestas viables en un entorno profesional simulado.

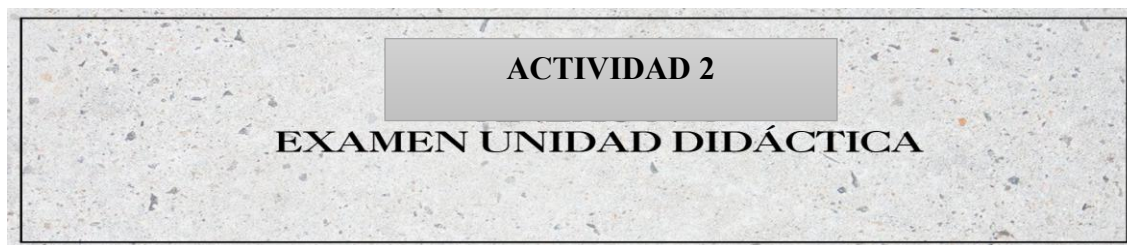
Transversalidad (ODS)	<u>Educación para la salud</u>: Poniendo el foco en la prevención de riesgos laborales (burnout) y promoviendo hábitos saludables. (Vinculado con ODS 3 Salud y Bienestar, ODS 8 Trabajo Decente). <u>Educación para la igualdad</u>: Fomentando el respeto y la cooperación en el trabajo en grupo. (Vinculado con ODS 5 Igualdad de Género, ODS 10 Reducción de las Desigualdades). <u>Educación ética</u>: Trabajando la responsabilidad, el respeto y la empatía hacia la situación de Juan. (Vinculado con ODS 16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas). <u>Nuevas Tecnologías</u>: Se utilizan herramientas digitales para la investigación y presentación. (Vinculado con ODS 4 Educación de Calidad). <u>Fomento de la lectura y pensamiento crítico</u>: Analizar el caso y los materiales relacionados. (Vinculado con ODS 4 Educación de Calidad). <u>Expresión oral</u>: Presentar las conclusiones de cada grupo. (Vinculado con ODS 4 Educación de Calidad).
Contenido de la Actividad	-Comprensión de riesgos psicosociales como el estrés y el burnout. -Capacidad para identificar riesgos psicosociales en el caso, reconocer sus síntomas y proponer medidas preventivas. -Desarrollar una actitud proactiva hacia la seguridad y salud (física y mental) en el trabajo, valorar la prevención, la comunicación efectiva y la empatía.
Criterios de Evaluación	-Valorar la importancia de la cultura preventiva en relación con el caso. -Relacionar las condiciones laborales de Juan con su estado de salud (burnout).

- Clasificar los factores de riesgos psicosociales presentes en el caso y los daños derivados.
- Identificar las situaciones de riesgo psicosocial en el entorno de la asistencia a la dirección a través del caso.
- Determinar las condiciones de trabajo (sobrecarga, cultura de disponibilidad) con significación para la prevención.
- Clasificar y describir los daños profesionales (burnout) relacionados con los riesgos psicosociales identificados.
- Proponer medidas preventivas coherentes para la empresa y recomendaciones para el trabajador.
- Argumentar sus respuestas basándose en los conceptos de riesgos psicosociales.
- Participar activamente en el trabajo grupal y en la exposición de conclusiones.

RUBRICA ACTIVIDAD: “EL AGOTAMIENTO DE JUAN”

RÚBRICA	SOBRESALIENTE (10-9)	NOTABLE (8-7)	SUFICIENTE (6-5)	INSUFICIENTE (4-0)
Relacionar las condiciones laborales de Juan con su estado de salud (burnout).	Explica detalladamente el proceso mediante el cual las condiciones laborales específicas generan el agotamiento y los síntomas de burnout en Juan.	Relaciona claramente la sobrecarga de trabajo y la exigencia de disponibilidad permanente con los síntomas específicos de burnout descritos.	Identifica una conexión básica entre el aumento de trabajo y el cansancio general de Juan.	No establece una conexión clara o correcta entre la carga de trabajo y los síntomas de Juan.
Clasificar factores de riesgo psicosociales presentes y daños derivados.	Identifica, clasifica con precisión y analiza la interacción de múltiples factores psicosociales que conducen al burnout	Identifica y clasifica correctamente varios factores de riesgo psicosocial clave y describe el burnout como el daño principal.	Identifica al menos un factor de riesgo psicosocial principal y menciona el burnout como la consecuencia general	No identifica ni clasifica factores psicosociales o lo hace erróneamente. No identifica el burnout como daño derivado.
Proponer medidas preventivas empresa (G1) y recomendaciones (Trabajador - G2).	Propone un conjunto de medidas y recomendaciones bien estructuradas, realistas, específicas, priorizadas y justificadas, demostrando una comprensión profunda y soluciones prácticas tanto organizacionales (G1) como individuales (G2).	Propone varias medidas y recomendaciones coherentes, específicas y razonables para la empresa (G1) o el trabajador (G2).	Propone al menos una medida y recomendación básica pertinente para la empresa (G1) o el trabajador (G2), aunque sea poco detallada.	Las propuestas son inexistentes, irrelevantes, muy genéricas o no se ajustan al rol asignado al grupo (empresa/trabajador).

Presentación.	Presentación de alta calidad, sin faltas de ortografía, bien estructurada y diseñada.	Presentación de calidad y sin faltas de ortografía, aunque no está del todo bien estructurada o diseñada.	La presentación está bien, pero tiene algunas faltas de ortografía y no está bien estructurada ni diseñada.	La presentación tiene bastantes faltas de ortografía y además no está bien estructurada ni diseñada.
----------------------	---	---	---	--

6ª SESIÓN. EXAMEN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA.**Ciclo Formativo de Grado Superior en Asistencia a la Dirección****Nombre del alumno/a:****Fecha:**

Prueba objetiva teórico-práctica consistente en 10 preguntas tipo test de respuesta única de las cuales solo una es correcta, las respuestas en blanco o mal contestadas no restan puntuación y 1 supuesto práctico donde se medirán los conocimientos obtenidos por los alumnos/as en la unidad didáctica.

1.- ¿Cuál de los siguientes es un factor de riesgo psicosocial?

- a) El ruido.
- b) La iluminación deficiente
- c) El estrés laboral.
- d) El peso de una carga.

2.- El síndrome de burnout se caracteriza principalmente por:

- a) Cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal.
- b) Alegría y motivación.
- c) Energía constante.
- d) Deseo de trabajar más horas.

3.- El acoso laboral o mobbing consiste en:

- a) No saludar a los compañeros.
- b) Conductas repetidas de hostigamiento psicológico en el trabajo.
- c) Bromas puntuales entre colegas.
- d) Discutir con el jefe una vez.

4.- ¿Qué es una posible consecuencia del estrés laboral crónico?

- a) Aumento de la productividad.
- b) Mayor implicación emocional.
- c) Mejora del clima laboral.
- d) Problemas de salud física y mental.

5.- ¿Cuál de estas conductas puede indicar mobbing?

- a) Felicitaciones frecuentes.
- b) Encargar tareas variadas.
- c) Aislamiento intencionado del trabajador.
- d) Reuniones de equipo semanales.

6.- ¿Qué emoción suele predominar en una persona con burnout?

- a) Euforia.
- b) Ilusión.
- c) Creatividad.
- d) Agotamiento.

7.- Una medida preventiva frente al estrés laboral puede ser:

- a) Aumentar la carga de trabajo.
- b) Reducir las pausas.
- c) Promover la organización del tiempo.
- d) Eliminar la comunicación interna.

8.- ¿Qué característica define el mobbing?

- a) Ser ocasional y espontáneo.
- b) Ser sistemático, repetido y prolongado en el tiempo.
- c) Implicar violencia física directa.
- d) Ocurrir siempre en público.

9.- El síndrome de burnout afecta más frecuentemente a:

- a) Personal con pocas responsabilidades.
- b) Trabajadores recién incorporados.
- c) Profesionales con alto nivel de exigencia y contacto con personas.
- d) Trabajadores a tiempo parcial.

10.- ¿Cuál de las siguientes acciones fomenta un entorno libre de riesgo psicosociales?

- a) Fomentar la empatía y la comunicación efectiva.
- b) Ignorar los conflictos.
- c) Promover la competencia interna.
- d) Aumentar la presión por resultados.

CASO PRÁCTICO “El caso de María, nueva en la oficina” puntuación 4 puntos

Instrucciones: Lee el siguiente caso y responde a las preguntas planteadas al final.

CASO.

María ha comenzado a trabajar hace tres meses como asistente a la dirección en una empresa de construcción. Desde el primer día, su compañero Sergio, la ha excluido de las reuniones informales, ignora sus mensajes y correos y se burla de ella en público por cometer errores menores. Incluso ha llegado a esconderle documentos importantes. Otros compañeros observan la situación, pero prefieren no intervenir. María se siente cada vez más ansiosa, ha empezado a tener taquicardias al llegar a la oficina y teme perder su empleo.

Tareas:

- 1.-Identifica los factores de riesgos psicosociales que aparecen en el caso.
- 2.- Explica si la situación de María puede considerarse mobbing. Justifica tu respuesta con al menos tres indicios claros del caso.
- 3.- Describe al menos dos posibles consecuencias emocionales y físicas que pueden derivarse de esta situación si no se actúa a tiempo.
- 4.- Propón tres actuaciones preventivas que debería adoptar la empresa para evitar este tipo de situaciones.
- 5.- ¿Cómo puede María actuar ante este problema desde la perspectiva de la prevención y la salud laboral?

RUBRICA PRUEBA OBJETIVA

RÚBRICA	SOBRESALIENTE (10-9)	NOTABLE (8-7)	SUFICIENTE (6-5)	INSUFICIENTE (4-0)
Test de conocimientos objetivos	9-10 respuestas correctas. Dominio excelente de los conceptos clave.	7-8 respuestas correctas. Buen conocimiento general de los conceptos.	5-6 respuestas correctas. Conocimiento básico suficiente.	0-4 respuestas correctas. Desconocimiento evidente de los contenidos.
Identificación de factores psicosociales en el caso práctico.	Identifica con claridad todos los factores implicados y los explica con profundidad.	Identifica correctamente la mayoría de los factores, aunque con menor desarrollo.	Identifica algunos factores básicos, aunque con explicaciones poco elaboradas.	Identificación superficial o errónea de los factores.
Argumentación sobre el mobbing o el estrés laboral (según el caso)	Argumentación clara, coherente, con uso correcto del vocabulario técnico.	Argumenta con cierta solidez, aunque con leves imprecisiones.	Argumenta de forma básica, con vocabulario limitado o poco claro.	Argumentación escasa, confusa o errónea.
Propuesta de medidas preventivas.	Propone 3 o más medidas realistas, bien justificadas y adaptadas al caso.	Propone varias medidas razonables, aunque con justificación mejorable.	Propone pocas medidas o poco concretas con justificación débil.	No propone medidas o estas son inadecuadas para el caso.
Expresión escrita y presentación del caso.	Redacción clara, estructurada, sin faltas de ortografía ni errores de forma.	Redacción adecuada, con leves errores ortográficos o estructurales.	Redacción aceptable, aunque con errores que afectan a la comprensión.	Redacción desorganizada, con múltiples errores o difícil de entender.

RUBRICA DE EVALUACIÓN ACTITUDINAL

RÚBRICA	SOBRESALIENTE (10-9)	NOTABLE (8-7)	SUFICIENTE (6-5)	INSUFICIENTE (4-0)
Asistencia y puntualidad	Asistencia continua y puntual. Ninguna falta injustificada.	Faltas leves. Compromiso evidente con el grupo.	Asistencia irregular (3-4 faltas). Algunas injustificadas	Ausencias frecuentes (>4) sin justificar. Falta de compromiso.
Participación en clase	Participa de forma constante, con aportes relevantes y actitud proactiva.	Participa con frecuencia. Pregunta, responde y colabora	Participación ocasional. Aporta si se le anima.	No participa o interrumpe el ritmo de la clase.
Responsabilidad y entrega de tareas	Entrega todo en plazo, con calidad y autonomía.	Entrega casi todo, generalmente en plazo.	Entrega parcial o fuera de plazo.	No entrega tareas o las realiza sin interés.
Trabajo en equipo y convivencia	Excelente colaboración. Respeto, empatía y liderazgo positivo.	Buena actitud. Aporta y coopera de forma constructiva.	Relación aceptable, con momentos de pasividad o individualismo.	Actitudes conflictivas, aislamiento o falta de respeto
Iniciativa y autonomía	Toma decisiones, propone mejoras, se anticipa a los problemas.	Buena capacidad para actuar sin supervisión constante.	Requiere seguimiento frecuente, pero se esfuerza.	Espera indicaciones constantes. Falta de implicación o iniciativa