



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

Aprendizaje visual para el módulo de Formación y Orientación Laboral en el ciclo de Técnico Superior en Marketing y Publicidad

Presentado por:

MARIO RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

Dirigido por:

SONIA BERNAL CHICO

CURSO ACADÉMICO

2022/2023

Índice de contenidos

Resumen y palabras clave	6
Abstract and keywords.....	7
1. Introducción	8
1.1. Justificación.....	8
1.2. Objetivos	9
1.3. Presentación de capítulos	9
1.4. Metodología	10
2. Contextualización	13
2.1. Marco Normativo.....	13
2.2. Contextualización del entorno.....	17
2.3. Aspectos básicos del centro	18
2.4. Aulas y recursos materiales.....	20
2.5. Características del alumnado.....	21
3. Planteamiento y estructura de la programación didáctica del centro.....	23
3.1. Presentación de la programación del centro.....	23
3.1.1. Duración del módulo	23
3.1.2. Competencias	24
3.1.3. Objetivos de la programación.....	26
3.1.4. Contenidos y distribución de unidades.....	27
3.1.5. Metodología del centro.....	30
3.1.6. Porcentajes y herramientas de evaluación del centro	32

3.1.7. Previsiones en materia de necesidades especiales.....	34
3.2. Adaptación y propuestas de mejora de la programación del centro.....	34
3.2.1. Aspectos a reforzar.....	35
3.2.2. Propuestas de mejora en la secuenciación de contenidos.....	36
3.2.3. Temporalización.....	44
3.2.4. Propuestas en materia metodológica y de calificación.....	44
3.2.5. Actividades TIC y propuestas de innovación educativa.....	47
3.2.6. Atención a la diversidad, valores éticos y formas de agrupación.....	48
3.2.7. Medidas específicas para el alumnado NEAE.....	50
4. Desarrollo de unidad didáctica.....	52
4.1. Justificación.....	52
4.2. Elementos estructurales de la unidad didáctica.....	53
4.3. Organización de las sesiones docentes.....	58
4.4. Desarrollo de actividades.....	66
5. Proyectos de investigación.....	70
6. Conclusiones, reflexión y expectativas de futuro.....	71
7. Referencias Bibliográficas.....	72
7.1. Bibliografía y artículos.....	72
7.2. Legislación.....	73
7.3. Webgrafía.....	76
8. Anexos.....	77

Índice de figuras

Figura 1:	16
Figura 2	16
Figura 3	17
Figura 4	19
Figura 5	20
Figura 6	21

Índice de tablas

Tabla 1	36
Tabla 2	36
Tabla 3	37
Tabla 4	37
Tabla 5	38
Tabla 6	38
Tabla 7	39
Tabla 8	39
Tabla 9	40
Tabla 10	40
Tabla 11	41
Tabla 12	41
Tabla 13	42
Tabla 14	42
Tabla 15	53
Tabla 16	65
Tabla 17	66
Tabla 18	67
Tabla 19	68
Tabla 20	69

Resumen y palabras clave

A lo largo de las sucesivas líneas se presentará una unidad didáctica para el módulo de Formación y Orientación Laboral, enmarcado dentro del ciclo de Técnico Superior en Marketing y Publicidad y para un contexto educativo y sociocultural definido; en concreto, el de un centro de formación profesional privado, situado en la zona norte de Madrid. El planteamiento de la unidad se abordará tratando de solventar algunas carencias de las que adolece el sistema educativo actual. En una sociedad en la que el alumnado se encuentra en constante sobreestimulación, con motivo de los reiterados impulsos que emergen de su entorno, resulta evidente que no pueden ni deben mantenerse algunos de los estándares clásicos en cuanto a la transmisión de los conocimientos. Se hace preciso por tanto adaptar las metodologías de enseñanza, haciéndolas permeables a esta nueva y cambiante realidad social. Veremos, en el transcurso de este documento, una propuesta de incorporación de algunos elementos y teorías innovadoras que han sido planteadas en la materia, como el aprendizaje visual, buscando siempre un enfoque de aplicación a la vida diaria basado en los “*principios instruccionales de Merrill*” (Merrill, M. David. 1994. *Instructional Design Theory*. Professional Library) y teniendo como elemento subyacente la utilización de las TIC como herramienta de conexión con un alumnado cada vez más heterogéneo y diverso.

Palabras Clave: Programación didáctica, formación profesional, aprendizaje visual; FOL; innovación; diversidad.

Abstract and keywords

In the pages that follow, a didactic programme in the field of Formación y Orientación Laboral will be presented, framed inside the Marketing and Advertising VET course, especially for a Vocational Training School in the North of Madrid. This programme's approach will be addressed trying to solve the possible deficiencies that the current Spanish educational system may present. In a society where students find themselves over-stimulated, provoked by the continuous impulses that arise out of their environment, it seems unquestionable that none of the traditional ways of conveying knowledge can be maintained. Consequently, it is mandatory to change the different teaching methodologies that already exist, adapting them to the ever-changing society in which find ourselves. Thus, in this paper I will present a new proposal, incorporating groundbreaking teaching methodologies, such as visual learning, that have been planned for the subject in question, based on "*Merrill's First Principles of Instruction*" (Merril, M. David. 1994. Instructional Design Theory. Professional Library) and by all means using ICTs as a tool to connect with students, who are by nature diverse and non-homogeneous.

Keywords: Didactic Programme; vocational training; visual learning; Formation and Labor Orientation; innovation; diversity.

1. Introducción

1.1. Justificación

La concreción y diseño de una programación didáctica de carácter coherente; y, sobre todo, consecuente con las necesidades del entorno, las características y las particularidades del alumnado, es una de las funciones básicas en el desarrollo de la labor docente. Su objetivo no es otro que el de estructurar, ordenar y adaptar los múltiples contenidos que aparecen en el currículo de la asignatura o módulo del que se trate. La propia normativa pone de manifiesto su nivel de relevancia, lo observamos, por ejemplo, en el preámbulo del Decreto 93/2016, de 4 de octubre: *“Todo plan de estudios plasmado en la ley requiere una posterior concreción del currículo en las programaciones didácticas, a las cuales han de incorporar el diseño de actividades de aprendizaje y el desarrollo de actuaciones flexibles que, en el marco de la normativa que regula la organización de los centros, posibiliten adecuaciones particulares en cada centro educativo de acuerdo con los recursos disponibles, sin que en ningún caso suponga la supresión de objetivos que afecten a la competencia general del título”*

Su importancia, por tanto, radica en la necesidad de prever, en la medida de lo posible, las eventuales inconveniencias que puedan tener lugar a lo largo del curso académico, así lo constatan algunos autores: *“La programación responde a un intento de racionalizar la práctica pedagógica de tal manera que ésta no discurra de forma arbitraria”* (Gimeno Sacristán & Pérez Gómez, 1985).

Nuestro esfuerzo queda enmarcado dentro del módulo de Formación y Orientación Laboral (en adelante FOL), el cual ha tenido tradicionalmente una serie de connotaciones negativas desde el punto de vista del alumnado, según he podido constatar a lo largo de mi experiencia como profesor en prácticas. Los motivos que pueden explicar esta situación

inicial desfavorable residen en la disonancia que existe entre los contenidos impartidos en el módulo y el resto de los vistos a lo largo de la mayor parte de ciclos formativos.

1.2. Objetivos

Uno de los objetivos de toda programación didáctica de FOL debe ser el de demostrar a los alumnos la importancia y utilidad de tener una buena base de conocimientos, tanto en lo referente al acceso al mercado de trabajo, como a la prevención de riesgos o a los derechos laborales que les corresponden como trabajadores, dándoles herramientas que podrán aplicar en su vida cotidiana.

Entre las metas propuestas en la elaboración de este trabajo, se encuentra el fomento de la motivación del alumno, adaptando contenidos tradicionalmente teóricos a procesos creativos con los que se sienta más interesado y participativo, al tiempo que desarrolla su competencia digital.

Al margen del plano académico, se buscará derribar barreras comunicativas y estrechar lazos en el aula, mediante el trabajo en grupo y la colaboración con sus compañeros. Por tanto, no nos centraremos tan solo en su educación académica, sino también en su educación en valores.

1.3. Presentación de capítulos

Durante el primer bloque, llevaremos a cabo una contextualización de los diferentes elementos que componen el centro de estudios donde está ubicada nuestra propuesta de mejora y unidad didáctica. Esta primera aproximación, nos permitirá entender con mayor precisión nuestro planteamiento en cuanto a metodología, actividades o desarrollo de las sesiones.

Posteriormente, presentaremos la programación didáctica de FOL que ha confeccionado la Escuela Internacional de Protocolo de Madrid para el ciclo de Técnico Superior en Marketing y Publicidad, analizando punto por punto las competencias, objetivos, contenidos, metodologías e instrumentos de evaluación. La finalidad de este apartado será, por un lado, la de revisar si la mencionada programación se ajusta a los mínimos que establece la normativa general y de desarrollo curricular para el título específico y, por otro, observar si realmente se está consiguiendo el objetivo de ofrecer una educación integrada, plural, que tenga en cuenta la diversidad cultural de su alumnado y sea inclusiva para todos aquellos con especiales dificultades en cuanto al aprendizaje, o, si por el contrario, se plantea un modelo educativo estandarizado, genérico y de ideario obsoleto que no atienda a las particularidades de su entorno ni a la implementación de las nuevas tecnologías.

Una vez completo dicho análisis, y en base a las carencias que detectemos, se procederá al planteamiento de propuestas innovativas que puedan contribuir a la modernización del programa y, a su adecuación a las circunstancias actuales, tanto en el plano académico como en lo referente a la educación en valores.

Finalmente, plantearemos una unidad didáctica de elaboración propia, que versará sobre los contenidos que recoge el currículo en cuanto a modalidades contractuales tras la última reforma, así como tipos de modificación y extinción de la relación laboral.

1.4. Metodología

Podemos considerar a la metodología como una de las herramientas fundamentales de las que dispone el docente a la hora de transmitir los conocimientos objeto de estudio. Así lo constatan algunos autores, definiéndola como *“El conjunto de principios teóricos y prácticos que se aplican al diseño, la implementación y la evaluación de los programas de educación y formación”* (Gagné, 1985)

Su eficacia está condicionada por múltiples factores, como pueden ser los derivados del entorno social o cultural, el perfil y los recursos del centro, las características del alumnado, etc. Por tanto, resulta evidente que el método de enseñanza no tiene que constituirse como un ente inalterable, de carácter estático, sino que debe supeditarse a la realidad que le rodea, adaptándose y personalizándose (en la medida de lo posible) en función del alumno y de sus circunstancias. Este rasgo de maleabilidad y permeabilidad con respecto al entorno busca obtener una transmisión más óptima de los contenidos, tratando de fomentar un interés por parte de los integrantes del aula que resultará fundamental en cuanto a su aprendizaje y asimilación.

En base a ello y, debido al tipo de alumnado del que se nutre, por lo general, el CFGS de Marketing y Publicidad, abogamos por la impartición de un método de enseñanza basado en el aprendizaje visual a través de las TIC. Resultará por tanto necesario contar con un elevado número de medios informáticos, no obstante, según desarrollaremos en el apartado de contextualización y de propuesta de mejora, estamos ante un entorno socioeconómico medio-alto, en el que prácticamente la totalidad del alumnado dispone de ordenadores y tablets con los que trabajan en el aula (poniéndolos a su disposición el centro en caso de ser necesario) por lo que dicho requisito no supondrá un impedimento.

Por otro lado, buscaremos el desarrollo de conocimientos transversales que, si bien no tienen una relación directa con FOL, les resultarán de utilidad en su futuro (o presente) laboral en el ámbito del marketing y en su desempeño dentro del centro; hablamos de la utilización de plataformas o programas de diseño, con los que el alumno ya ha practicado en otros módulos del ciclo y que utilizarán, tanto para desarrollar algunas de las tareas que se van a proponer, como para confeccionar una serie de apuntes que sean complementados con las explicaciones teóricas.

En definitiva, aprovecharemos el carácter creativo de nuestro alumnado para plantear unas sesiones que les resulten estimulantes y que vinculen sus inquietudes artísticas con los contenidos del módulo, al tiempo que continúan desarrollando sus competencias relacionadas con las TIC.

Una vez justificados los motivos en cuanto a su utilización, cabe hacer mención a los beneficios que el aprendizaje visual puede ofrecer al alumnado desde el punto de vista de la asimilación de conocimientos. Nos basaremos en los estudios llevados a cabo por expertos en la materia, tanto los aplicados al ámbito educativo como los relacionados con el propio funcionamiento del cerebro.

En la línea de estos últimos, debemos tener en cuenta lo planteado por el biólogo molecular John Medina, quien, en su obra *“Brain Rules”*, nos habla de la capacidad del cerebro a la hora de retener imágenes (siendo ésta muy superior a la de retención de textos). Establece una vinculación directa, al considerar que el ser humano piensa en imágenes, por lo que cuando se plantea un concepto que resulta conocido, el cerebro automáticamente lo transforma en una imagen (y no en palabras), en concreto, el autor menciona que *“Las personas tienen una capacidad limitada en cuanto a la asimilación de conocimientos. Una persona promedio recordará un 10% de la información escuchada después de tres días, pero, si le son añadidas imágenes, el porcentaje de recuerdo se situará en torno a un 65%”* (Medina, J. 2014)

Aplicado a la educación, algunos autores ponen de manifiesto los beneficios de esta metodología, desde una visión relacionada con la formación de entramados conceptuales *“El conocimiento de los elementos constituyentes de la imagen supone la aprehensión de esquemas estructurales significativos en los alumnos”* (García-Sípido, A. 2003) o el desarrollo de la inteligencia espacial.

2. Contextualización

2.1. Marco Normativo

Antes de abordar pormenorizadamente cada uno de los elementos del entorno donde va a tener lugar nuestra unidad didáctica, es preciso situar, desde el punto de vista legal, la regulación normativa, general y del módulo, para el ciclo formativo de grado superior (en adelante, CFGS) que nos ocupa. Seguiremos una hoja de ruta que abarca desde las disposiciones más generales, de ámbito nacional, a las más concretas regulaciones de las comunidades autónomas y del propio título.

En virtud de su prevalente rango normativo, debemos empezar mencionando la Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978 («BOE» núm. 311, de 29/12/1978). En su artículo 27, se regula el derecho de todos a la educación, así como la libertad de enseñanza. Cabe destacar que la norma enmarca este artículo 27 en la categoría de “derechos fundamentales”.

Siguiendo el principio de jerarquía normativa, pasaríamos a citar la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. («BOE» núm. 106, de 04/05/2006). Esta disposición se ve modificada (aunque permanece en vigor) por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. («BOE» núm. 295, de 10 de diciembre de 2013), también denominada LOMCE. En la actualidad, la LOMCE mantiene vigente parte de su articulado, en tanto no termine el periodo transitorio de aplicación de la actual Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. («BOE» núm. 340, de 30/12/2020), también denominada LOMLOE y que provocará la derogación completa de la LOMCE durante el curso escolar 2023-2024. Se establece por medio de esta Ley Orgánica la nueva ordenación de los ciclos formativos, así como su estructuración en módulos.

Ya en materia de Formación Profesional, entra en vigor en el año 2022 la 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). Introduce una serie de novedades importantes, entre ellas la unificación de la estructura FP en distintos “grados”, que irán desde el más básico (acreditación parcial) al más elevado (cursos de especialización).

Debemos recordar, una vez mencionados los principales elementos que componen el grueso de la normativa estatal en la materia, que las competencias, en cuanto a desarrollo legal y gestión ejecutiva, están transferidas a las Comunidades Autónomas. Por tanto, es necesario hacer hincapié en la normativa autonómica de desarrollo de la Comunidad de Madrid, iniciando por el Decreto 29/2022, de 18 de mayo, del Consejo de Gobierno, por el que se regulan determinados aspectos sobre la evaluación, la promoción y la titulación en la Educación Secundaria Obligatoria, el Bachillerato y la Formación Profesional («BOCM» núm. 119, de 20 de mayo de 2022). Esta disposición se centra principalmente en establecer criterios evaluables en los ciclos básicos de Formación Profesional. También cabe mencionar en este ámbito la Orden 893/2022, de 21 de abril, de la Consejería de Educación, Universidades, Ciencia y Portavocía, por la que se regulan los procedimientos relacionados con la organización, la matrícula, la evaluación y la acreditación académica de las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo en la Comunidad de Madrid («BOCM» núm. 105, de 04 de mayo de 2022) y su aplicación y complemento por medio de la Resolución de 24 de mayo de 2022, de la Dirección General de Educación Secundaria, Formación Profesional y Régimen Especial («BOCM» núm. 131, de 03 de junio de 2022).

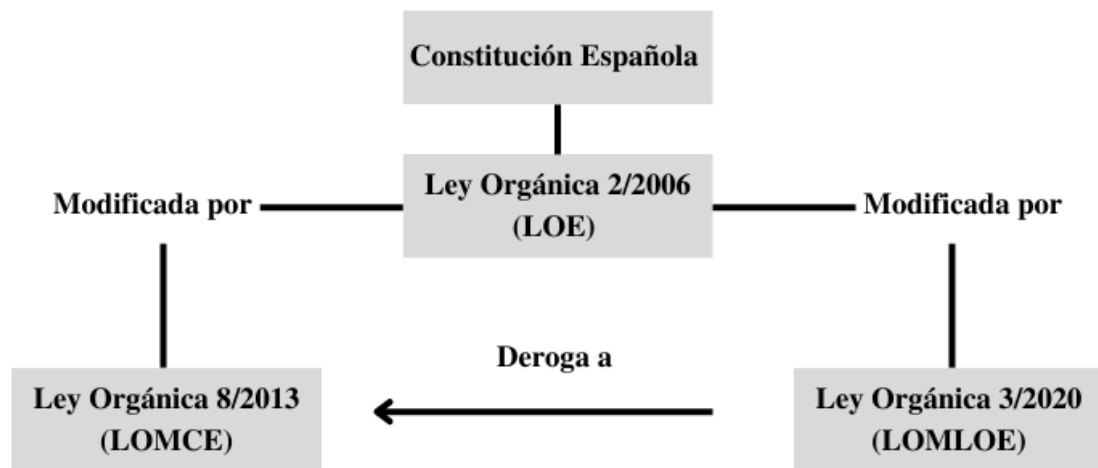
Como podemos observar, el papel fundamental que ejerce la normativa autonómica es el de desarrollar y precisar los contenidos plasmados en las disposiciones de ámbito estatal, transponiéndolos a cada una de las necesidades y realidades que se dan en las comunidades autónomas.

En el último escalón de esta concreción normativa, haremos referencia a la regulación del propio ciclo de técnico superior en marketing y publicidad que nos ocupa. En este punto, nos situamos en una triple escala donde los denominados “contenidos mínimos” se regulan en el Real Decreto 1571/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Marketing y Publicidad y se fijan sus enseñanzas mínimas. («BOE» núm. 299, de 13 de diciembre de 2011). Por su parte, el desarrollo de la duración, estructura de módulos y adaptaciones aparece en la Orden ECD/329/2012, de 15 de febrero, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Marketing y Publicidad («BOE» núm. 47, de 24 de febrero de 2012). Finalmente, la Comunidad de Madrid precisa aún más los contenidos del ciclo en el Decreto 93/2016, de 4 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece para la Comunidad de Madrid el plan de estudios del ciclo formativo de grado superior correspondiente al título de Técnico Superior en Marketing y Publicidad. («BOCM» núm. 105, de 04 de mayo de 2022)

Como mención especial, una vez acotada la regulación estatal y autonómica que acontece al CFGS, debemos tener en cuenta también dos disposiciones normativas a la hora de desarrollar los contenidos de la unidad didáctica sobre modalidades contractuales. Nos referimos, por un lado, al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores («BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015) y a la nueva reforma laboral que lo modifica, derogando algunas figuras como el contrato de obra y servicio y, limitando en general la utilización del contrato temporal, hablamos del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. («BOE» núm. 313, de 30 de diciembre de 2021)

Figura 1:

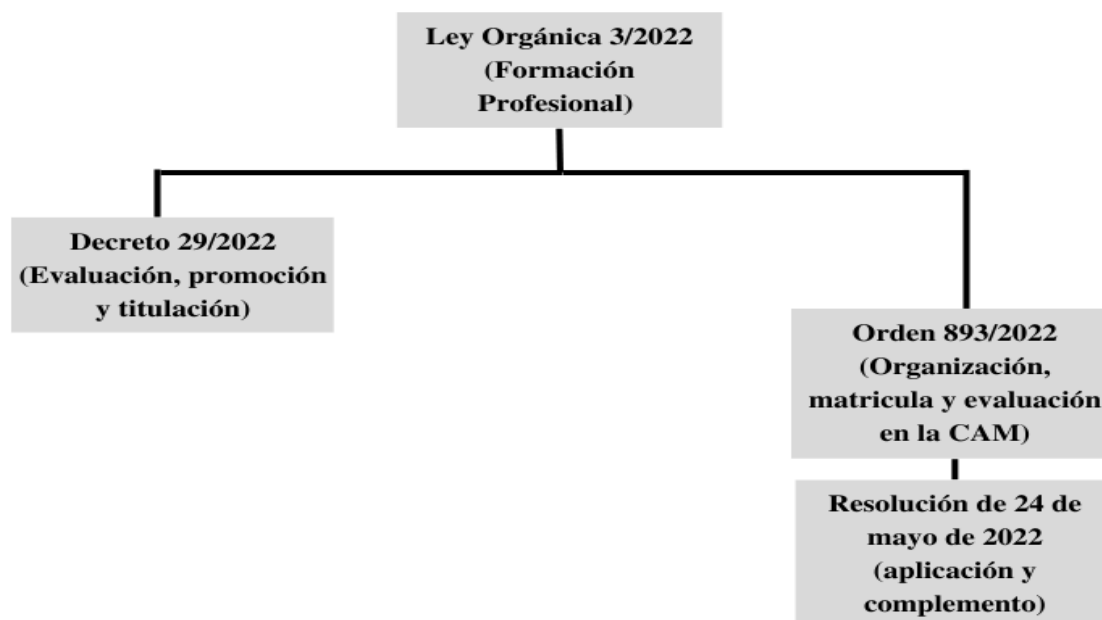
Marco normativo general en materia de educación



Fuente: Elaboración propia

Figura 2

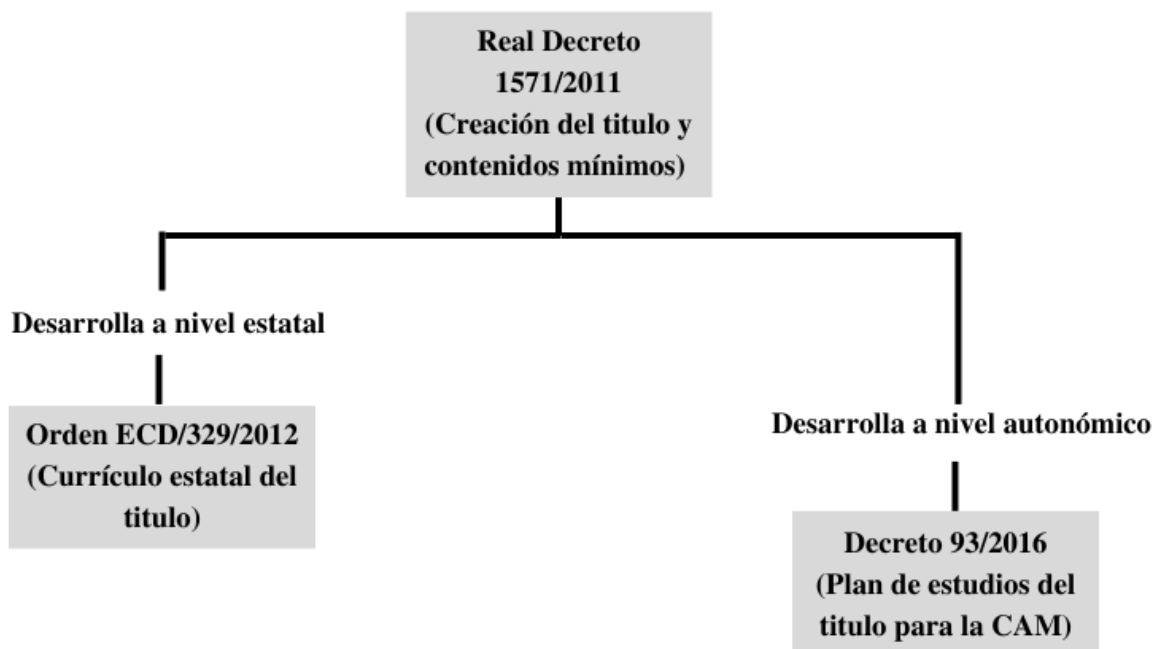
Marco normativo en materia de formación profesional (estatal y autonómico)



Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Marco normativo del CFGS Marketing y Publicidad



Fuente: Elaboración propia

2.2. Contextualización del entorno

En cuanto al ámbito geográfico, el centro de estudios donde vamos a implementar esta propuesta de unidad didáctica está situado en una de las ubicaciones más reconocidas de Madrid, concretamente en la calle “Los Vascos”, emplazada entre los distritos de “Chamberí” y “Moncloa-Aravaca”.

Nos encontramos en una de las zonas más cotizadas de toda la capital, dada su proximidad con el centro de la ciudad y con otras localizaciones de gran demanda, como son el barrio “Salamanca” o la “Ciudad Universitaria”. Su renta media per cápita está entre las mayores de toda España, por lo que abundan grandes infraestructuras, lujosas viviendas y algunos establecimientos de las más reputadas marcas comerciales.

Como norma general, los alumnos acuden a clase a través del metro, ya que la estación más cercana (“Guzmán el Bueno”) está situada a unos cien metros de distancia. También existen múltiples líneas de autobús en los alrededores, que posibilitan un desplazamiento masivo tanto de aquellos que se dirigen al centro, como de los que lo hacen a las múltiples universidades que se encuentran en la zona.

Pese a su céntrica localización, el barrio al que hacemos referencia es principalmente de carácter tranquilo y residencial. Cuenta con una gran diversidad de espacios, pobladas zonas verdes y emplazamientos históricos de la ciudad, como pueden ser auditorios, museos y estadios de fútbol.

2.3. Aspectos básicos del centro

Con respecto al centro de estudios, nos situamos en la Escuela Internacional de Protocolo de Madrid (en adelante EIP), un organismo privado que nace en el año 1995 en Oviedo, con el objetivo de ofrecer cobertura a las carencias educativas en materia de protocolo que se daban hasta el momento. En la actualidad, la EIP cuenta con cinco sedes repartidas por toda España y con tres en Latinoamérica, lo que le permite ofrecer una visión globalizada en su oferta de estudios, que comprende tanto los CFGS relacionados con el sector (marketing y publicidad, agencias de viajes, imagen corporativa, gestión de eventos...) como determinados posgrados.

La sede de la EIP de Madrid dispone de más de 3.000 metros cuadrados, repartidos en dos edificios. Entre sus instalaciones podemos destacar un patio con zonas verdes, una cafetería de gran extensión, un aula de informática, un salón de actos y, en la actualidad, están finalizando los trabajos que harán posible incorporar una nueva biblioteca, a disposición del alumnado.

En cuanto al profesorado, se compone de 15 integrantes, en su mayoría mujeres. Por lo general, la tasa de rotación en el centro es elevada, lo que implica la renovación de muchos de los puestos cada curso académico. La media de edad es muy dispar, con un grupo de docentes de entre 25-30 años y otro grupo de entre 45-65 años, por lo que existen grandes diferencias en aspectos tales como metodología, visión educativa, criterios de calificación o utilización de las TIC.

Por último, hay que destacar, al margen de sus contenidos académicos, que la EIP realiza múltiples campañas de responsabilidad social corporativa. Entre ellas, podemos referirnos a su colaboración con diferentes bancos de alimentos, campañas de donación de sangre y recogidas de libros, charlas sobre diversidad cultural y derechos LGTBI, etc. También aboga por la realización de variadas actividades extraescolares, relacionadas con eventos culturales, como pueden ser visitas a exposiciones o eventos relacionados con materias de su competencia o, actividades que pretenden fomentar las buenas prácticas entre sus alumnos, como la creación de un día del deporte.

Figura 4

Logotipo de la Escuela Internacional de Protocolo



Fuente: Pagina web de la EIP

Figura 5

Campus Madrid de la Escuela Internacional de Protocolo



Fuente: Elaboración propia

2.4. Aulas y recursos materiales

Actualmente, el centro cuenta con un total de once aulas, la mayoría de las cuales disponen de una gran superficie, lo que permite una distribución cómoda y ordenada de los elementos. La estructura de todas ellas está conformada por unos 20 pupitres de media, una mesa de profesor dotada de ordenador y dos monitores (esto otorga la posibilidad de proyectar materiales en tiempo real), una pizarra blanca magnética, un proyector anclado en el techo y equipos de sonido por medio de altavoces que se sitúan en cada una de las esquinas. Hay acceso WIFI y múltiples tomas de corriente, para posibilitar que todo el alumnado pueda acudir con sus ordenadores portátiles o tablets.

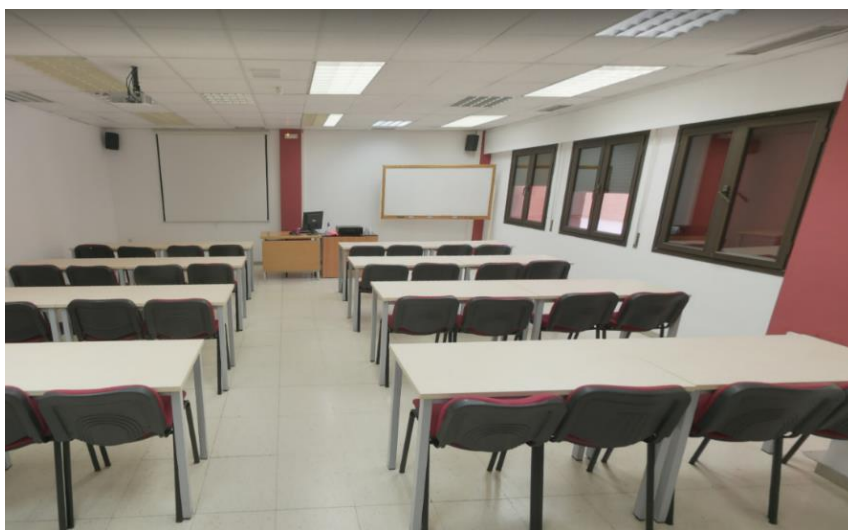
Cabe destacar que la ratio de alumnos por aula es relativamente reducida (entre 15 y 20, como norma general), por lo que las sesiones pueden tener un carácter más cercano y

personalizado, dotando al profesor de la información suficiente para poder seguir el progreso académico de cada alumno.

La EIP dispone también de una plataforma online a través de “*Moodle*”, que establece un cauce adicional de comunicación entre las partes. En dicha plataforma se cuelga la mayor parte de recursos docentes (temario, presentaciones *PowerPoint*, bibliografía...) e incluso, en ocasiones, se realizan pruebas no presenciales que afectan a la evaluación, por medio de cuestionarios tipo test. Si alguno de los alumnos no dispone de ordenador, el centro pone a su disposición un portátil, garantizando así que una eventual falta de medios no suponga un lastre a la hora de mantener el ritmo de sus compañeros.

Figura 6

Modelo de aula en la Escuela Internacional de Protocolo de Madrid



Fuente: Elaboración propia

2.5. Características del alumnado

La EIP se nutre principalmente de personas que residen en la Comunidad de Madrid, ya sea en la capital o en alguno de los pueblos de alrededor. No obstante, también existe un

porcentaje significativo de alumnos de otras Comunidades Autónomas y procedentes de Latinoamérica. Un grupo más reducido en comparación, aunque también muy presente, es el de los alumnos que provienen del continente africano.

En cuanto al género, observamos cómo predomina la presencia femenina frente a la masculina, siendo una constante en todos los CFGS del centro. Tal circunstancia puede entenderse como un reflejo de que determinados sectores productivos, aun hoy en día, continúan ligados mayoritariamente a un género.

En lo referente a la edad, y pese a que existen importantes variaciones en cuanto al perfil de los alumnos, podríamos determinar que la media global se sitúa entre los 18 y los 25 años. Su método de acceso más común es desde el bachillerato, aunque existe un bloque significativo de personas que provienen de un grado medio.

Su nivel socioeconómico, por lo general, es medio-alto. Al estar situados en una institución privada, donde la oferta formativa supone un importante desembolso económico, la mayoría del alumnado procede de familias con elevado poder adquisitivo. No obstante, y para paliar en parte esta situación, la Comunidad de Madrid ha implementado un sistema de becas para estudiantes de CFGS que desarrollen su titulación en centros privados, por lo que también existe una parte del alumnado que cuenta con recursos mucho más limitados.

En cuanto al grupo-aula al que va orientado este trabajo, está conformado por alumnos de diversas procedencias, especialmente de origen latinoamericano, siendo mayoritariamente mujeres en torno a 20 años. El tamaño de dicho grupo suele ser de unas 20 personas como promedio. Sus integrantes comparten por lo general algunos rasgos comunes, como su carácter creativo e innovador, es por ello que hemos decidido estimular esta característica mediante el uso de una metodología de corte muy visual.

3. Planteamiento y estructura de la programación didáctica del centro

3.1. Presentación de la programación del centro

A continuación, analizaremos la programación didáctica que la EIP ha elaborado para el módulo de FOL, dentro del CFGS de Marketing y Publicidad. Estableceremos una comparación con los estándares mínimos que figuran en la normativa de aplicación y, señalaremos las deficiencias que vayamos observando a lo largo de sus apartados. Finalmente, realizaremos una propuesta de mejora global en base a las problemáticas que podamos detectar.

3.1.1. Duración del módulo

Primeramente, debemos conocer si la duración a la que debe ceñirse el desarrollo de los contenidos y sesiones docentes en ella previstos ha sido distribuida de manera correcta en la programación (según el documento, 90 horas en cómputo anual, que serán repartidas en 3 horas cada semana). Debemos situarnos para ello, en primera instancia, en el Real Decreto 1571/2011 de 4 de noviembre, encargado de la creación y definición de las bases mínimas referentes al ciclo formativo. En su anexo I, establece una duración de 50 horas para este módulo, no obstante, al actuar esta disposición solamente como una escala de mínimos, es necesario acudir a la normativa estatal y autonómica que desarrolla el título, ya que será la encargada de mejorar dicha previsión. Según dispone el anexo II de la Orden ECD/329/2012 de 15 de febrero, que diseña el currículo del CFGS y el Decreto 93/2016 de 4 de octubre que se encarga de precisarlo dentro de la Comunidad de Madrid, la duración del módulo debe ser de 90 horas anuales (3 horas a la semana). Por tanto, no solo hemos podido atestiguar que la programación de la EIP es correcta en cuanto a su duración, sino que este simple ejercicio

nos ha permitido conocer el funcionamiento de desarrollo y mejora legal que observaremos en los sucesivos bloques.

3.1.2. Competencias

El apartado inicial de esta programación aborda las competencias que FOL debe aportar a su alumnado. En este punto, el centro fija una serie de aptitudes a adquirir, relacionadas con los contenidos que se impartirán; no obstante, no transcribe y relaciona las competencias que establece la normativa creadora del título, sino que es el propio centro el que elabora un listado, donde se recogen algunos aspectos como:

- Adquirir herramientas que le permitan trabajar con seguridad y prevenir riesgos derivados de la actividad laboral.
- Conocer la normativa esencial en materia laboral, ser consciente de los derechos y deberes que le corresponden como trabajador.
- Conocer la estructura y funcionamiento del sector del marketing, así como los mecanismos que permitan el acceso al mismo.
- Fomentar un espíritu que tienda a la utilización de métodos innovativos y nuevas tecnologías en el puesto de trabajo.
- Adquirir capacidad para mediar en conflictos en el entorno laboral, contribuyendo a la mejora del mismo.
- Dotarles de la capacidad para la resolución de problemas y toma de decisiones autónoma, dentro de los procedimientos internos de la organización.
- Gestión de su situación laboral, mediante la elaboración de un curriculum vitae y el conocimiento de las vías de acceso al empleo.
- Dotar de pensamiento crítico para una introducción adecuada en la vida económica, social y laboral.

Pese a que todos estos apartados están alineados con los contenidos que se impartirán posteriormente, no abarcan la totalidad de particularidades que el Real Decreto 1571/2011 de 4 de noviembre plasma en su artículo 5. Por ello, para una correcta adaptación normativa, propondríamos una vinculación con algunas de las competencias profesionales, personales y sociales previstas en dicha disposición, en concreto, las siguientes:

- l) 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.
- m) 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.
- n) 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.
- o) 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.
- r) 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.

3.1.3. Objetivos de la programación

En relación con lo anterior, se fijan los objetivos que se pretenden conseguir, mediante un breve listado de “metas” que también confecciona la propia EIP:

- Conocimiento de las posibles oportunidades para el aprendizaje y el empleo.
- Conocimiento de su situación profesional y métodos para su entrada y promoción en el sector.
- Conocimiento de la organización empresarial y las relaciones de trabajo en la empresa.
- Conocimiento de legislación en materia laboral, así como en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Conocimiento de derechos y deberes que nacen de la relación entre empresa y trabajador.
- Conocimiento de técnicas de trabajo en equipo y resolución activa de conflictos en la empresa.
- Conocimiento de métodos de trabajo seguros y normativa en materia de prevención de riesgos laborales.
- Conocimiento de los principales riesgos que se producen en el sector del marketing.
- Conocimiento sobre nociones básicas en materia de primeros auxilios y protocolos de actuación.

Una vez más, observamos cómo no se están teniendo en cuenta las previsiones del Real Decreto 1571/2011, de 4 de noviembre. En este caso, habría que relacionar los contenidos del módulo con algunos de los objetivos generales del artículo 9, más concretamente:

q) 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.

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

3.1.4. Contenidos y distribución de unidades

Pasaremos a describir los contenidos del módulo, pudiendo observar que, en este caso, sí apreciamos una transcripción literal de lo dispuesto en el Decreto 93/2016, distribuyéndose en:

1. Orientación profesional y búsqueda activa de empleo.
2. Gestión del conflicto y equipos de trabajo.
3. Contrato de trabajo y relaciones laborales.
4. Seguridad Social, empleo y desempleo.
5. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.
6. Evaluación de riesgos profesionales: riesgos generales y riesgos específicos.
7. Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa.
8. Planificación de la prevención de riesgos en la empresa.
9. Primeros auxilios.

En este caso, al ser una mera enumeración de lo dispuesto en la norma, la distribución resulta correcta, no obstante, debemos valorar si la división en las unidades didácticas que se presentan a continuación, y, su secuenciación a lo largo de los meses, permiten abarcar las previsiones aquí contenidas de manera óptima. La organización de estas se divide en:

Durante el primer trimestre:

- U.D.1- El derecho del trabajo.
- U.D.2- El contrato de trabajo.
- U.D.3- La jornada laboral y la retribución.

Durante el segundo trimestre:

- U.D.4- Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- U.D.5- Participación de los trabajadores en la empresa.
- U.D.6- La Seguridad Social.

Durante el tercer trimestre:

- U.D.7- La salud laboral.
- U.D.8- La gestión de la prevención en la empresa.
- U.D.9- Los riesgos profesionales.
- U.D.10- Actuación ante emergencias.
- U.D.11- Los equipos de trabajo.
- U.D.12- La gestión del conflicto.
- U.D.13- La carrera profesional.
- U.D.14- La búsqueda de empleo.

Podemos detectar tres problemas fundamentales de los que adolece la planificación:

El primero, y más grave de todos ellos, tiene que ver con la total ausencia de una secuenciación. La programación se limita a mencionar los títulos de las unidades y a encuadrarlos en cada trimestre, pero no tiene en cuenta criterios temporales en cuanto a su distribución en las noventa sesiones que marca el currículo. Por tanto, se hace prácticamente imposible determinar si cada unidad tiene asignado un número de sesiones coherente y adecuado.

En segundo lugar, observamos una sobrecarga de unidades didácticas durante el tercer trimestre, contando con un total de ocho de entre las catorce que se reflejan en la programación. Esta división no solo supone una problemática en cuanto al tiempo que le corresponde a cada unidad, sino que imposibilita la impartición adecuada de todos los contenidos necesarios en materia de prevención de riesgos laborales, ya que, conforme comentábamos en el apartado anterior, el Decreto 93/2016 establece nueve bloques de contenido, de los cuales cinco hacen referencia a todo lo relacionado con seguridad y salud en el trabajo. También cabe mencionar en este punto una de las finalidades principales del módulo de FOL; nos referimos a la posibilidad de convalidación para el alumnado del carnet básico de prevencionista, pero solamente en caso de que se impartan, como mínimo, 30 horas lectivas sobre la materia (resultando evidente, con la actual distribución, la imposibilidad de llegar a este mínimo necesario).

Por último, hacemos referencia al orden de las unidades, y, en concreto, a la colocación del bloque de búsqueda y orientación para el empleo en las sesiones finales del curso. No cabe duda de que este módulo busca dotar de herramientas a sus alumnos en cuanto al conocimiento y ejercicio de sus derechos en las relaciones laborales presentes y futuras de las que sea partícipe, así como de mecanismos para evitar y detectar los posibles riesgos derivados de las mismas. No obstante, debe situarse en un nivel de importancia igual o superior a todo lo relacionado con el acceso (sobre todo en etapas profesionales tempranas) al mercado de trabajo. En un país donde el paro juvenil alcanza porcentajes mucho más elevados que los del resto de la Unión Europea, según datos de la oficina de estadísticas EUROSTAT (12,4% en España con respecto al 6,5% de media de la eurozona), resulta evidente la necesidad de incidir en una mayor formación vinculada al curriculum vitae, entrevistas de trabajo, plataformas de empleo... Es por ello que su ubicación en una etapa tan tardía y su brevedad en comparación con otros bloques (solo abarca dos unidades de las

catorce existentes) dificulta en gran medida la impartición en profundidad de conocimientos que pueden resultar tan útiles en el devenir de su futuro laboral, como son la elaboración de un perfil profesional, la identificación de sus aptitudes y debilidades o la exploración de páginas web sobre becas u ofertas de trabajo. Por todo ello, durante el siguiente epígrafe de adaptación y propuestas de mejora, se planteará una organización y secuenciación de las unidades didácticas que cuente con un orden y estructura diferentes, tratando de solventar, al menos en parte, las deficiencias que hemos comentado con respecto a lo planteado por la EIP.

3.1.5. Metodología del centro

Pasamos ahora a uno de los apartados más importantes dentro de toda programación: la metodología que se aplicará en las sesiones. En el documento que nos facilita el centro podemos ver reflejada una metodología de corte eminentemente clásico que, pese a abogar por la incorporación de supuestos que pueden ser aplicados en la práctica profesional, carece de la innovación necesaria para dotarse de un carácter diferencial.

El trascurso de las sesiones siempre sigue un patrón muy similar, utilizándose como base el libro de texto de *“Paraninfo”* y los PowerPoint que elabora la propia editorial (los cuales están colgados, a disposición de los alumnos, en el aula virtual). Al inicio de la clase se avanza en los contenidos teóricos, proyectando las diapositivas y comentando los aspectos más destacados del bloque del que se trate, a efectos de que el alumnado pueda confeccionar unos apuntes esquematizados. Cada vez que se finaliza un epígrafe, se realizan actividades o supuestos prácticos planteados en el libro, bien sea comentándolos en ese mismo momento de manera colectiva, o bien dando tiempo para que puedan resolverse y ponerse en común posteriormente. En la última parte de la sesión, se deja tiempo para completar más actividades y se dedican los últimos diez minutos a corregir (no suelen ser evaluables, se busca simplemente la asimilación de lo visto anteriormente).

Este esquema suele darse indistintamente para todas las unidades didácticas, salvo en lo que respecta a las sesiones finales de cada una: la última siempre va dedicada a la realización de un examen y la penúltima consta de resolución de dudas y desarrollo de una tarea de carácter evaluable, ya sea un supuesto práctico elaborado por el docente o un mapa conceptual. En este caso se trabaja en parejas, agrupándose simplemente según el orden de asientos en el aula (no teniendo en cuenta ningún otro criterio académico o personal para constituir las).

Como podemos observar, la metodología empleada sigue unos parámetros muy tradicionales, basados en la impartición de sesiones de carácter magistral donde el alumno queda enmarcado en una posición de sujeto pasivo, como un mero oyente, solo ejerciendo una participación real a la hora de poner en común los resultados de los ejercicios hechos en clase. No existe, por tanto, un incentivo desde el punto de vista del alumnado a la hora de ejercer un papel activo en el aula y, pese a que la participación supone un porcentaje en cuanto a la calificación del módulo (como detallaremos a continuación) no se efectúan dinámicas que la estimulen, convirtiendo al docente en el núcleo central y casi único del aula. Este planteamiento educativo choca con los de algunos autores, que consideran la participación del alumnado como una pieza fundamental a la hora de adquirir conocimientos *“La participación y el aprendizaje son inseparables y se constituyen en conjunto. Por lo tanto, si se quiere mejorar el aprendizaje, es fundamental mejorar la participación de los estudiantes”* (Hrastinski. 2009)

Resulta por tanto evidente la ausencia total de los rasgos de adaptabilidad y evolución que comentábamos, apostando por un modelo que ha perdurado casi sin variaciones durante varias generaciones y que carece de elementos tan necesarios como la integración de las tecnologías de la información y comunicación (tan solo esbozadas en cuanto a la utilización de recursos como el aula virtual), el aprendizaje en valores (centrándose únicamente en

criterios académicos) y la atención a la diversidad y circunstancias personales de su alumnado.

3.1.6. Porcentajes y herramientas de evaluación del centro

La programación queda prácticamente concluida con un apartado referente a las calificaciones, donde primeramente se establecen los resultados de aprendizaje a los que se pretende llegar y los criterios de evaluación. No obstante, solo se limita a transcribir en su totalidad lo dispuesto en el anexo I del Real Decreto 1571/201, no relacionando de ninguna forma la planificación de las unidades con los criterios de evaluación, lo cual, imposibilita la determinación de lo que se pretende conseguir en cada unidad didáctica, qué se evalúa con cada tarea o actividad y cuál es el resultado final deseable.

Seguidamente se abordan los porcentajes de cada concepto evaluable, poniendo de manifiesto la obligatoriedad de asistir, al menos, al 85% de las sesiones para poder optar a la evaluación continua, ya que de lo contrario tan solo se tendrá en cuenta lo que el alumno obtenga en el examen final de cada trimestre. La estructura queda dividida en:

- Notas de los exámenes realizados al finalizar cada unidad didáctica: 40%, no haciendo media si en alguno de ellos se ha obtenido una calificación inferior al 4 o si la media de estos no alcanza el 5. Una vez superado cada examen individual, se eliminará su contenido de cara a la prueba final de evaluación.
- Notas de trabajos, tareas y exposiciones realizadas en clase: 30%.
- Notas de participación y comportamiento: 30%.
- En caso de no aprobar el módulo en convocatoria ordinaria, se realizará un examen de recuperación al final de cada trimestre y otro (que contendrá los contenidos de las catorce unidades) a final de curso.

Detectamos dos carencias fundamentales tras finalizar el análisis de este apartado: La primera de ellas, relacionada con los porcentajes de evaluación, es la incoherencia en cuanto a su reparto. Comentábamos, cuando hacíamos referencia a la metodología, el carácter magistral de las sesiones, dejando muy poco espacio a la formación de debates, opiniones o comentarios por parte del alumnado. Es por ello que carece de sentido otorgar un peso tan elevado a la participación y comportamiento, dejando entrever que dicho porcentaje se basará, casi en su totalidad, en la conducta en el aula, buscando una situación en la que la única voz en las sesiones sea la del docente. Asimismo, también resulta chocante que se establezca un treinta por ciento de la nota en base a los trabajos y tareas de clase, teniendo en cuenta que la inmensa mayoría de actividades realizadas no son evaluables (solo tienen un peso real las que se dan en la sesión previa al examen).

La segunda carencia tiene que ver con lo que adelantábamos al inicio del apartado, nos referimos a la ausencia de criterios de evaluación concretos. Es imposible determinar en este punto cómo se va a valorar cada una de las tareas, actitudes y pruebas que se realizan durante el curso, lo que genera un clima de incertidumbre para el alumno en cuanto a cuál es su situación académica y qué se espera de él. Sería adecuado incorporar en este apartado algún tipo de rúbrica que permita fijar unas bases comunes de las que ambas partes sean conscientes. La importancia de esta herramienta ha sido constatada por diversos autores, así por ejemplo puede considerarse como: *“Instrumentos de evaluación autentica, sobre todo porque sirven para medir el trabajo de los alumnos de acuerdo con criterios de la vida real. Implicando una evaluación de carácter progresivo y un ejercicio de la reflexión y la autoevaluación”* (Díaz Barriga Arceo, 2005)

3.1.7. Previsiones en materia de necesidades especiales

Las últimas líneas de la programación van dedicadas a la realización de un breve comentario sobre la atención a la diversidad y al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo (en adelante, NEAE), limitándose a establecer los siguientes objetivos:

- Prevenir la aparición o evitar la consolidación de las dificultades de aprendizaje.
- Facilitar el proceso de socialización y autonomía de alumnos y alumnas.
- Asegurar la coherencia, progresión y continuidad de la intervención educativa.
- Fomentar actitudes de respeto a las diferencias individuales.

Además de ello, se indica que los alumnos NEAE deberán realizar las mismas pruebas de evaluación que el resto de sus compañeros, con la única salvedad de que dispondrán de un mayor tiempo y podrán utilizar, en caso de requerirlo, las herramientas que utilizan en el aula.

Si bien es cierto que los objetivos marcados constituyen unas metas que deberían integrarse en cualquier programación didáctica, no cabe duda de que mantienen un planteamiento algo abstracto y sin contenido real. La ausencia de una hoja de ruta para llevarlos a cabo y de una serie de medidas concretas de aplicación, provoca que el listado que elabora la EIP carezca de una trascendencia real a la hora de implementarse.

3.2. Adaptación y propuestas de mejora de la programación del centro

Una vez concluido el estudio de la programación didáctica propuesta por la EIP y, en vista de las deficiencias que hemos ido señalando en cada uno de sus apartados, es momento de elaborar una serie de propuestas que puedan paliar, al menos de forma parcial, los puntos más débiles de la misma. Nuestro objetivo, por tanto, será el planteamiento de una “hoja de ruta” que nos permita obtener lo que podríamos considerar como una programación más coherente y estructurada.

Primeramente, se elaborará un listado de deficiencias sobre las que trabajar y proponer, para posteriormente ir aportando nuestra propuesta de mejora desde el punto de vista de organización temporal, metodología y evaluación, innovación, atención a la diversidad y adaptaciones para el alumnado NEAE.

3.2.1. Aspectos a reforzar

Como punto de partida para lograr este objetivo recopilaremos todas las cuestiones negativas que se pusieron de manifiesto en el documento objeto de análisis, de tal forma que resulte más sencillo el posterior tratamiento y corrección de las mismas. Podemos destacar las siguientes:

- Falta de relación entre las competencias profesionales, personales y sociales y las unidades didácticas planteadas.
- Falta de relación entre los objetivos generales y las unidades didácticas planteadas.
- Inexistencia de secuenciación para las sesiones, carencia de una organización temporal.
- Reparto de contenidos ineficiente, sobrecargando de manera excesiva el tercer trimestre.
- Incoherencia en cuanto a la ordenación de los contenidos referentes a la búsqueda de empleo.
- Insuficiente número de sesiones dedicadas a la prevención de riesgos laborales.
- Metodología de carácter muy tradicional, predominio de las lecciones magistrales.
- Criterios de evaluación no acordes al planteamiento de las sesiones y tareas.
- Inexistencia de criterios en cuanto a formas de agrupamiento.
- Ausencia de medidas concretas sobre atención a la diversidad y alumnos con necesidades educativas especiales.

3.2.2. Propuestas de mejora en la secuenciación de contenidos

De cara a la obtención de soluciones frente a las problemáticas tratadas, se presenta un esquema muy básico de elaboración propia para la organización, que servirá de referencia:

Tabla 1

Esquema básico de U.D. 1 para el módulo de Formación y Orientación Laboral

TITULO: U.D. 1. Mercado laboral y proyecto profesional en el ámbito de marketing y publicidad.		N.º de sesiones: 6
Justificación: Se busca una primera toma de contacto del alumno con la realidad laboral, tratando de despertar su interés en el módulo. Se presentará el funcionamiento del mercado de trabajo y se trabajará en su autoconocimiento profesional, sus intereses y sus aptitudes. Todo ello, adaptado al sector de marketing y publicidad.		
Competencias: l)	Resultados de aprendizaje: R1	Criterios de evaluación: a), b), c), g)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Esquema básico de U.D. 2 para el módulo de Formación y Orientación Laboral

TITULO: U.D. 2. Búsqueda y oportunidades de empleo.		N.º de sesiones: 8
Justificación: Una vez que el alumno ha tomado conciencia de los elementos básicos del mercado y de su perfil profesional, se buscará dotarle, desde un punto de vista más práctico, de herramientas y conocimientos que le permitan desenvolverse en la detección de oportunidades laborales, la forma de plasmar sus capacidades y aptitudes en un CV, el manejo de portales de empleo y la manera de afrontar un proceso de selección.		
Competencias: l)	Resultados de aprendizaje: R1	Criterios de evaluación: d), e), f)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3

Esquema básico de U.D. 3 para el módulo de Formación y Orientación Laboral

TITULO: U.D. 3. El derecho del trabajo: principios y características. Juzgados, tribunales y otros organismos.		N.º de sesiones: 6
Justificación: Tras finalizar el apartado vinculado a la búsqueda de empleo, nos situamos en las bases conceptuales que rigen el trabajo asalariado. Se inicia al alumno en los conceptos básicos de la normativa laboral desde el origen para, posteriormente desarrollar cada uno de los rasgos característicos en la relación entre empresa y trabajador. También se plantearán nociones generales sobre la organización de juzgados y tribunales del orden social y otras instituciones como la inspección de trabajo.		
Competencias: l), r)	Resultados de aprendizaje: R3	Criterios de evaluación: a), b)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4

Esquema básico de U.D. 4 para el módulo de Formación y Orientación Laboral

TITULO: U.D. 4. Derechos y deberes de la relación laboral.		N.º de sesiones: 7
Justificación: Una vez plasmado el esquema normativo básico, se abordan contenidos más concretos, relacionados con cada uno de los elementos que configuran la prestación de servicios por cuenta ajena. La unidad se subdivide en un primer bloque constituido por la jornada, las horas extraordinarias, los permisos y licencias y las vacaciones, y, un segundo bloque de nómina, enfocado principalmente a la interpretación y comprensión de una hoja de salario y el desglose de cada uno de los conceptos que la integran.		
Competencias: l), r)	Resultados de aprendizaje: R3	Criterios de evaluación: c), e), g), i)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5

Esquema básico de U.D. 5 para el módulo de Formación y Orientación Laboral

TITULO: U.D. 5. El contrato de trabajo: Modalidades y características. Causas de modificación y extinción.		N.º de sesiones: 9
Justificación: El objetivo de esta unidad será dotar al alumno de una visión general acerca de las distintas tipologías de contratos que se establecen tras la última reforma laboral, de tal manera que pueda distinguir los elementos fundamentales de cada una y sea capaz de relacionar que modalidad se ajusta a las diferentes situaciones que pueden plantearse. También abordaremos las causas y procedimientos de modificación (tales como movilidad o excedencias) y, de extinción del contrato.		
Competencias: r)	Resultados de aprendizaje: R3	Criterios de evaluación: d), f), i)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6

Esquema básico de U.D. 6 para el módulo de Formación y Orientación Laboral

TITULO: U.D. 6. Mecanismos de participación de los trabajadores en la empresa.		N.º de sesiones: 4
Justificación: Tras el análisis de los derechos y deberes de las partes en la relación laboral, es necesario situar y contextualizar las herramientas que permiten la confección y definición de estos, por medio de mecanismos como la negociación o las medidas de conflicto colectivo. Se tratará también el tema de la representación de los trabajadores, tanto en su vertiente unitaria como sindical.		
Competencias: ñ)	Resultados de aprendizaje: R3	Criterios de evaluación: e), h)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7

Esquema básico de U.D. 7 para el módulo de Formación y Orientación Laboral

TITULO: U.D. 7. Seguridad Social: Régimen general y acción protectora.		N.º de sesiones: 10
Justificación: Una vez los alumnos han sido dotados de conocimientos sobre los elementos fundamentales que componen la relación entre empresa y trabajador, darán comienzo los contenidos relacionados con el sistema de Seguridad Social. Esta unidad queda repartida en cuatro bloques diferenciados: Bloque donde se define la estructura y regulación del sistema, bloque de obligaciones de las partes, bloque de acción protectora y bloque de prestaciones por desempleo.		
Competencias: r)	Resultados de aprendizaje: R4	Criterios de evaluación: a), b), d), f), g)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8

Esquema básico de U.D. 8 para el módulo de Formación y Orientación Laboral

TITULO: U.D. 8. Salud laboral y riesgos profesionales.		N.º de sesiones: 8
Justificación: Iniciamos el apartado sobre prevención de riesgos laborales con esta unidad didáctica, pensada, a título de presentación para el elevado número de contenidos relacionados que acontecerán en las unidades siguientes. Se comienza situando al alumno en la temática, por medio de definiciones sobre trabajo y salud, condiciones físicas del puesto o posibles riesgos y daños derivados de las mismas. Se va acotando la materia, desde lo más general a lo más específico, para terminar, analizando en qué consisten los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, siempre, desde la óptica del sector de marketing y publicidad.		
Competencia: o)	Resultado de aprendizaje: R5	Criterios de evaluación: a), b), c), d), f), g)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9

Esquema básico de U.D. 9 para el módulo de Formación y Orientación Laboral

TITULO: U.D. 9. Prevención de riesgos laborales I: Concepto, marco legal y organismos relacionados.		N.º de sesiones: 4
Justificación: Continuando con el planteamiento de ir de lo más genérico a lo más concreto, y, tras haber introducido las definiciones acerca de los conceptos fundamentales que rodean a la PRL, se presenta su marco normativo. Se analizará la Ley 31/1995 y el reglamento de los servicios de prevención que la desarrolla, de donde podremos extraer información acerca de en qué consiste la prevención, cuál es su finalidad y qué objetivos persigue, además de conocer algunos organismos nacionales e internacionales en la materia.		
Competencias: o)	Resultados de aprendizaje: R6	Criterios de evaluación: a), d)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10

Esquema básico de U.D. 10 para el módulo de Formación y Orientación Laboral

TITULO: U.D. 10. Prevención de riesgos laborales II: Principios de la acción preventiva y organización en la empresa. Derechos y deberes de las partes y representación de los trabajadores en materia de PRL.		N.º de sesiones: 6
Justificación: Tras haber completado los aspectos más teóricos acerca de la prevención de riesgos laborales, nos centraremos en su forma real de aplicación dentro de la empresa, por medio de los mecanismos de organización. Esta unidad permitirá al alumno conocer cuál es su papel como trabajador en la materia y qué medidas, formación y materiales o equipos debe poner a su disposición el empresario para el desarrollo de sus funciones.		
Competencias: o)	Resultados de aprendizaje: R6	Criterios de evaluación: a), b), c)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 11

Esquema básico de U.D. 11 para el módulo de Formación y Orientación Laboral

TITULO: U.D. 11. Prevención de riesgos laborales III: El plan de prevención, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.		N.º de sesiones: 8
Justificación: El contenido de esta unidad tiene un carácter eminentemente práctico, donde el alumno, que previamente ha adquirido las nociones generales, aprenderá a implementar y poner en práctica un plan de prevención de riesgos en la empresa, teniendo en cuenta los principios y fases de la acción preventiva, que ya fueron presentados en las U.D. 9 y 10 y el análisis del entorno y los riesgos del sector, vistos en la U.D. 8.		
Competencias: o)	Resultados de aprendizaje: R6	Criterios de evaluación: e), f), g)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 12

Esquema básico de U.D. 12 para el módulo de Formación y Orientación Laboral

TITULO: U.D. 12. Prevención de riesgos laborales IV: Medidas de emergencia y primeros auxilios.		N.º de sesiones: 4
Justificación: La última parte de este apartado se centrará en la preparación del alumno frente a posibles emergencias en el ámbito de la salud, ya no tan solo desde el punto de vista empresarial, sino que se buscará dotarles de mecanismos de actuación a la hora de solventar problemáticas de este tipo que se planteen en su vida cotidiana. Esta unidad será de corte práctico y contará con algunas sesiones impartidas por expertos, de cara a que el alumno pueda observar la aplicación directa de la técnica.		
Competencias: o)	Resultados de aprendizaje: R7	Criterios de evaluación: c), d), e), f)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 13

Esquema básico de U.D. 13 para el módulo de Formación y Orientación Laboral

TITULO: U.D. 13. Organización laboral y entornos de trabajo.		N.º de sesiones: 6
Justificación: Esta unidad didáctica busca no solo la obtención de un conocimiento meramente académico, sino que también pone énfasis en el aprendizaje en valores, tan necesario en el modelo educativo actual. Se abordan temas relacionados con el trabajo en equipo (intercalando contenidos teóricos con dinámicas prácticas), los roles y la importancia de rasgos psicológicos como la resiliencia o la asertividad en el puesto de trabajo.		
Competencias: m), n)	Resultados de aprendizaje: R2	Criterios de evaluación: a), b), c), d)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 14

Esquema básico de U.D. 14 para el módulo de Formación y Orientación Laboral

TITULO: U.D. 14. Gestión del conflicto y mecanismos de resolución.		N.º de sesiones: 4
Justificación: Finalmente, y enlazando con la visión y contenidos de la unidad anterior, se abordan las diferentes problemáticas que pueden darse en el entorno de trabajo, como pueden ser el <i>mobbing</i> , el <i>burnout</i> o el acoso laboral. El estudio de esta unidad permitirá al alumno anticiparse a estas situaciones y dotarle de mecanismos para solventarlas en caso de que ya se hubieran producido.		
Competencias: m), n)	Resultados de aprendizaje: R2	Criterios de evaluación: e), f), g)

Fuente: Elaboración propia

Mediante el planteamiento de este breve esquema de unidades, se pretende dar una respuesta coherente a algunas de las deficiencias observadas en la programación didáctica que fija la EIP. No cabe duda de que, para la correcta realización de una propuesta de mejora,

es necesaria la proposición de soluciones concretas que sean susceptibles de aplicarse en un entorno real. No nos quedamos, por tanto, en la mera crítica de la documentación analizada, sino que se procura plasmar una alternativa realizable que subsane, al menos en parte, algunas de las problemáticas tales como la falta de relación entre las UD y los elementos básicos que establece la normativa, la ausencia de secuenciación, el orden y reparto de los contenidos...

En cuanto a dicha ordenación de contenidos, hemos abogado por introducir el bloque relativo a búsqueda de empleo en las fases iniciales del curso, en lugar de en las últimas. El objetivo es captar desde un primer momento el interés del alumnado, ofreciéndole una serie de herramientas prácticas que le resulten de utilidad, de tal manera que se evite esa connotación negativa que, en muchos casos, parece tener el módulo de FOL, al no estar sus contenidos directamente vinculados al marketing y la publicidad. Siguiendo un orden cronológico en cuanto al proceso de búsqueda y obtención de un empleo, sentaremos las bases de las relaciones laborales, mediante el bloque de derecho del trabajo y Seguridad Social. Posteriormente, entraremos a las unidades sobre prevención de riesgos laborales (a las cuales vamos a dedicar un total de treinta sesiones, equivalentes al certificado básico de prevenciónista). Para el caso que nos ocupa, el del CFGS de Marketing y Publicidad, resulta factible situar este bloque de contenidos en el tercer trimestre, ya que entendemos que los conocimientos relacionados deben adquirirse antes de comenzar las prácticas de empresa, pero mientras que estas se realizan en el último tramo del segundo curso, el módulo de FOL se lleva a cabo solamente durante el primero, por lo que el cumplimiento de este requisito no resultaría un impedimento.

Por último, se sitúan al final las unidades relacionadas con equipos de trabajo y solución de conflictos. El motivo de esta decisión radica en la idea de que el alumnado vaya a realizar múltiples actividades conjuntas a lo largo de todo el año, agrupándose según varios

criterios, por lo que, al momento de abordar estos contenidos, ya dispondrán de experiencias reales acerca de los distintos roles y problemas en los que se han visto involucrados, lo que hará más fácil que tomen conciencia y comprendan la utilidad de los temas que se tratan.

3.2.3. Temporalización

En base a nuestro esquema de unidades y, teniendo en cuenta las disposiciones sobre el calendario académico para la Comunidad de Madrid que establece la Orden 1210/2022, de 12 de mayo del consejero de educación, universidades, ciencia y portavoz del gobierno, procederemos a la distribución temporal del módulo, que quedaría encuadrada en:

- 1º Trimestre: U.D. 1, 2, 3 y 4. (22 de septiembre a 21 de diciembre)
- 2º Trimestre: U.D. 5, 6, 7 y 8. (09 de enero a 17 de marzo)
- 3º Trimestre: U.D. 9, 10, 11, 12, 13 y 14 (20 de marzo a 9 de junio)

Para el correcto desarrollo de la información en cuanto a los periodos lectivos y los festivos que se establecen para el curso 2022-2023 en la Comunidad de Madrid, se ha incluido en el anexo I el calendario oficial.

3.2.4. Propuestas en materia metodológica y de calificación

En cuanto al ámbito de la metodología y evaluación, cabe recalcar, basándonos siempre en estudios y pruebas empíricas que avalen la eficacia de los procedimientos que se pretenden implementar, la importancia de vincular los métodos de enseñanza (y, por tanto, las maneras de calificar) a los contenidos que se transmiten, ya que el módulo de FOL cuenta con temáticas tan dispares como pueden ser el manejo de plataformas virtuales de empleo o el desarrollo de la normativa laboral. Por ello, no resulta apropiado seguir con la estructura de sesiones que se lleva a cabo en el centro, las cuales siempre siguen el mismo patrón construido sobre la teoría de clase magistral y los exámenes tradicionales.

Como comentábamos, la heterogeneidad en los contenidos objeto de estudio permite la aplicación de diversos métodos de enseñanza a lo largo del curso, como, por ejemplo, el aprendizaje basado en proyectos (ABP) a la hora de implementar un plan de prevención de riesgos (U.D. 11) o el *“role-playing”* en el apartado de entornos de trabajo (U.D. 13 y 14). Todo esto bajo una visión eminentemente práctica, que busque plantear situaciones reales y aplicables al presente y futuro laboral del alumno.

Pese a esta disparidad dentro de la materia a la que estamos haciendo referencia, existirá una metodología de carácter transversal que nos acompañará durante todo el curso, nos estamos refiriendo al aprendizaje visual.

La idea de centrar la labor docente en los contenidos visuales tiene que ver con la adaptación al perfil del alumnado. Como comentábamos en el apartado de contextualización, nos situamos en un centro privado donde los alumnos cuentan con un nivel adquisitivo medio-alto, siendo muy común que acudan a clase con ordenador o tablet (contando además con un aula de informática y con equipos portátiles que la EIP pone a su disposición en caso de falta de recursos). Además, la propia naturaleza de los múltiples módulos relacionados con el marketing y la publicidad supone que estén completamente familiarizados con plataformas como *“Canva”* o *“Photoshop”*. Nuestro método, por tanto, trata de ajustarse al carácter creativo de los integrantes del aula, buscando estimular sus capacidades y fomentar su interés en la materia mediante la integración de elementos artísticos dentro de contenidos que han sido puramente teóricos tradicionalmente.

Las formas de evaluar deberán ser coherentes con la mencionada metodología y, aunque sigue considerándose necesaria la realización de un examen de carácter teórico-práctico (dada la elevada carga normativa y procedimental del módulo), el peso del mismo se verá reducido en detrimento de la calificación de actividades creativas, como pueden ser la

elaboración de cartelería, donde se plasmen los elementos y procesos fundamentales de la prevención de riesgos laborales, líneas de tiempo con las fases de la actividad preventiva en la empresa o infografías donde se recojan las características principales de cada modalidad contractual. En cuanto a las herramientas de evaluación, podríamos destacar las siguientes:

- Observación directa: Se valorará la implicación del estudiante en el transcurso de las sesiones, así como su participación en los grupos para el desarrollo de actividades.
- Rúbricas: Toda actividad que cuente con un porcentaje en la calificación final, irá acompañada de una rúbrica que permita al alumno conocer que aspectos debe tener en cuenta a la hora de su realización.
- Cuestionarios y pruebas teórico-prácticas.

En cuanto al proceso de evaluación a efectos temporales, podríamos separarlo en:

- Evaluación inicial: Al comienzo de cada U.D. plantearemos un breve debate y unas preguntas abiertas. Aunque no tienen peso final en la calificación, dichas cuestiones serán utilizadas como mecanismo para situar el nivel del que partimos, permitiéndonos modificar la estructura y profundidad de los contenidos, en caso de ser necesario.
- Evaluación formativa: Durante el devenir de las sesiones, se otorga al alumno un papel muy activo en cuanto a participación, bien sea a través del apoyo al docente en la confección de los apuntes por medio de “*Google Jamboard*”, o bien, mediante su desempeño en el trabajo cooperativo a la hora de elaborar actividades. Es fundamental observar y evaluar todo este procedimiento, ya que nos permitirá obtener una visión global del alumnado en cuanto a su trabajo, actitud y valores.
- Evaluación final: Se realizará por medio de la prueba final de carácter teórico-práctico, donde el alumno demostrará la asimilación de los contenidos que hemos ido tratando.

3.2.5. Actividades TIC y propuestas de innovación educativa

Pese a que observaremos ejemplos concretos durante el desarrollo de nuestra unidad sobre modalidades contractuales, podemos plantear unas líneas básicas sobre lo que supondrá la incorporación de las TIC a nuestra labor docente, plasmando una serie de propuestas de carácter innovador relacionadas con el desarrollo de las sesiones, así como con las actividades vinculadas.

En este punto, dadas las posibilidades en cuanto a recursos que nos plantea el centro y, dado el tipo de metodología visual que vamos a emplear, resulta evidente que la utilización de nuevas tecnologías jugará un papel fundamental a lo largo del curso.

Se plantea por tanto una estructura de sesiones en las que el alumno ejerza una participación activa, mediante la colaboración con el docente a la hora de confeccionar unos apuntes de carácter organizado y esquemático. Para ello, se tratará de evitar en la medida de lo posible la utilización de la plataforma “*PowerPoint*”, sustituyéndola por la aplicación “*Google Jamboard*”, una pizarra virtual que nos permitirá crear un esquema de contenidos en tiempo real, en base a los debates y conclusiones a los que se lleguen durante las sesiones. Este modelo tratará de estimular la participación del alumnado, haciéndole responsable de los apuntes que posteriormente utilizará para el examen.

En cuanto a las actividades evaluables propuestas, se constituirán a partir de dos elementos fundamentales, por un lado, el trabajo en grupo (en parejas o en pequeños grupos) y, por otro, el contenido visual diseñado a partir de las TIC. Durante todo el curso vamos a ir planteando esta serie de tareas que servirán tanto como repaso de los contenidos tratados en las sesiones, como para desarrollar las competencias digitales del alumno. Estas actividades variarán según la U.D. en la que nos encontremos, algunos ejemplos podrían ser: Diseño de CV online, infografías de modalidades contractuales, línea de tiempo sobre proceso de

despido, mapa conceptual sobre prestaciones de Seguridad Social o, cartelería en materia de prevención de riesgos laborales.

En cuanto a su evaluación, se tendrá en cuenta la participación del alumnado en la confección de apuntes mediante “*Google Jamboard*”, así como su capacidad a la hora de aportar recursos que complementen las explicaciones docentes. Por su parte, las actividades visuales tendrán un peso elevado en la calificación, casi al mismo nivel del examen, de tal manera que este no cuente con un papel tan determinante.

3.2.6. Atención a la diversidad, valores éticos y formas de agrupación

Una vez concluida la propuesta de mejora con respecto al ámbito académico, hacemos hincapié en otro apartado que debe considerarse fundamental en los modelos educativos de hoy en día, nos referimos a la educación en valores, y, más concretamente, a la atención a la diversidad, puede ser definida como: *“Un replanteamiento cuya finalidad esencial es humanizar la educación. Pasar de formar individualmente a educar para lo social y, pasar de desarrollar sólo la inteligencia a formar un ser integral”* (Garza, J y Patiño, S, 2000)

Trasladando esta situación a nuestro centro y, conforme comentamos en el apartado de contextualización, estamos ante un aula donde coexisten personas de múltiples procedencias, lo cual, provoca en ocasiones falta de integración por parte de algunos sectores del alumnado, establecimiento de grupos cerrados o, incluso, tratos negativos entre ellos. Combatir esta situación, así como fomentar las relaciones entre la totalidad de integrantes de la clase, debe ser uno de los objetivos prioritarios en la labor docente. Esta meta tratará de lograrse por medio de la confección de múltiples actividades colectivas, de tal manera que, al finalizar el curso, cada alumno haya tenido oportunidad de trabajar y comunicarse con prácticamente todos sus compañeros, lo que supondrá contribuir al derribo, al menos en parte, de los prejuicios y barreras latentes.

Por tanto, la idea es formar grupos muy diversos y de carácter cambiante según la tarea. Para hacerlo de manera óptima, el punto de partida debe ser la obtención de información detallada acerca de los comportamientos y lazos preexistentes en el aula que, debido a la ausencia de un orientador, deberá recabarse por medio del profesorado y del tutor de cada uno de los cursos. Una vez dispongamos de los datos suficientes, plantearemos los siguientes tipos de agrupación:

- Trabajo individual: Pese a no tratarse como tal de una forma de agrupamiento, esta división responde a la necesidad de conocer en qué situación se encuentra el alumno, tanto desde el punto de vista del profesor como desde el suyo propio. Puede utilizarse en las fases iniciales de cada unidad, como paso anterior a la puesta en común de conocimientos. Por ejemplo, resulta apropiado en cuestionarios previos de carácter no evaluable, cuyo único objetivo será el de determinar el nivel general, para posteriormente poder adaptar los contenidos al mismo. Además, se empleará para realización de exámenes y, de supuestos prácticos breves, que se intercalarán con las partes teóricas de las sesiones y servirán para hacer más liviano el transcurso de las mismas.
- Agrupación en parejas: Mediante este modelo se buscará la unión de alumnos que se encuentren en una situación dispar, bien sea desde el punto de vista académico o cultural. Se procurará, en base a la información que hemos recabado, agrupar a personas que carezcan de una relación de amistad previa, para que de esta manera pueda surgir un primer acercamiento. Una comunicación de carácter tan directo puede ofrecer resultados positivos para ambos integrantes, ya que, el alumno más aventajado tenderá a sentir una motivación en cuanto a ejercer de guía y, por el contrario, el más necesitado estará menos cohibido a la hora de preguntar dudas y pedir ayuda, al no tener que hacerlo frente a todo el aula.

- Grupos reducidos: Pensado para tareas de cierta complejidad, donde se haga necesaria la comparación de opiniones y el establecimiento de un “*feedback*”. Al igual que sucedía con las parejas, se procurará la inclusión de alumnos de diversas procedencias y situaciones académicas. Debido a la ausencia de una comunicación tan directa, será conveniente que el profesor actúe como guía, bien sea de manera personal o bien indicando a los integrantes la necesidad de designar a un portavoz.
- Gran grupo: Puede englobar a todos los integrantes del aula, siendo de utilidad en dinámicas como el debate para temas de opinión, por ejemplo, dentro de la U.D. 2 sobre búsqueda de empleo, tanto en lo referente al perfil óptimo para el marketing y publicidad como a la mejor manera de plasmar un Curriculum Vitae. También podremos separar la clase en dos o incluso tres grandes grupos, para tareas que ocupen una o varias sesiones y que cuenten con cierto peso en la evaluación, como puede ser la implementación de un plan de prevención, dentro de la U.D. 11. Además, podría aplicarse en dinámicas de “*role-playing*” durante la U.D. 14 sobre conflictos laborales o en actividades de “folio giratorio”, donde cada miembro del grupo enumerará alguno de los conceptos que ha visto durante la sesión e ira trasladando el folio a sus compañeros para que hagan lo mismo. Esta agrupación requerirá, salvo en caso de los debates, de un portavoz por cada grupo y nos permitirá observar los distintos roles que se van formando, apreciando dotes de liderazgo, empatía o trabajo en equipo.

3.2.7. Medidas específicas para el alumnado NEAE

Para poder aplicar una serie de medidas destinadas a la correcta adaptación e inclusión del alumnado con necesidades especiales, debemos basarnos en las directrices que prevé la normativa de nuestra comunidad autónoma, en concreto, nos referimos al Decreto 63/2019, de 16 de julio, del consejo de gobierno, por el que se regula la ordenación y organización de la formación profesional en la CAM y a las Instrucciones de la dirección

general de educación para la adaptación metodológica y del procedimiento de evaluación de los alumnos con necesidad específica de apoyo educativo en las enseñanzas de formación profesional. Como comentábamos, uno de los objetivos fundamentales en el desarrollo de nuestra labor es el de no dejar a nadie atrás, para ello, hemos preparado una serie de acciones que se encuadran tanto dentro del apartado metodológico como del de evaluación:

- Para alumnos con dificultades visuales: Se utilizará un tipo de fuente de mayor tamaño y mejor visibilidad durante la confección de apuntes, se procurará situarlos en las primeras filas del aula y se les permitirá la utilización de cualquier medio tecnológico que pueda favorecer el seguimiento de las sesiones.
- Para alumnos con dislexia o patologías directamente relacionadas con el aprendizaje: Se pondrán a su disposición con carácter previo los recursos a tratar en la sesión, se les brindará atención individual para su correcta comprensión de enunciados o cuestiones abordadas en la sesión. En caso de alumnos con TDAH se les permitirá salir al pasillo durante cinco minutos, si así lo requieren.
- Para alumnos con altas capacidades: Se les convocará a una tutoría individual para conocer sus intereses relacionados con el módulo y buscar puntos en común, paliando así en parte los problemas de motivación de los que pudieran adolecer. Se pondrán a su disposición recursos avanzados en cuanto a las materias vistas en clase y se les propondrá para el papel de portavoz en los grupos de los que sean participes, siempre que el resto de integrantes y el propio alumno estén de acuerdo.

En materia de evaluación, se dará un mayor tiempo en la resolución de actividades y exámenes para aquellos alumnos con especiales dificultades, se les ofrecerá leer en voz alta los enunciados y se les permitirá la utilización de medios técnicos de apoyo. Se valorará la posibilidad de realizar examen oral en aquellas cuestiones de naturaleza más teórica.

4. Desarrollo de unidad didáctica

4.1. Justificación

En los sucesivos apartados se presentarán las bases que componen la unidad didáctica, denominada “*El contrato de trabajo: Modalidades y características. Causas de modificación y extinción.*”, contextualizada dentro del CFGS de Marketing y Publicidad.

Para la confección de dicha unidad, abogaremos por implementar una metodología basada en el aprendizaje visual, a través de la utilización de las TIC. Los motivos de esta decisión radican, por un lado, en su adecuación con respecto a los rasgos de creatividad propios del ciclo y, por otro, en la necesidad del alumnado en cuanto al desarrollo de competencias digitales, especialmente las relacionadas con plataformas de diseño, las cuales serán necesarias tanto en los múltiples módulos del curso académico, como en su futuro laboral en el sector.

En base a la relevancia que adquieren los conocimientos acerca de las relaciones laborales en el desarrollo profesional del alumno y, a la aplicabilidad de estos, integraremos una visión basada en el planteamiento de situaciones y conflictos que puedan acaecer en el mundo real.

La finalidad de esta unidad tiene por tanto un objetivo doble: en primer lugar, captar la atención del alumnado, al relacionar sus inquietudes profesionales con los contenidos objeto de aprendizaje, así como su carácter creativo con las actividades visuales que se desarrollarán y, en segundo lugar, dotarles de las herramientas y conocimientos necesarios para que puedan desenvolverse correctamente y evitar irregularidades en sus relaciones con la empresa.

4.2. Elementos estructurales de la unidad didáctica

Tabla 15

Estructura y composición de U.D. para el módulo de Formación y Orientación Laboral

TÍTULO: U.D. 5. El contrato de trabajo: Modalidades y características. Causas de modificación y extinción.		N.º de sesiones: 9
Metodología: Aprendizaje visual.		2º Trimestre
<p>Objetivos:</p> <p>w) Utilizar procedimientos relacionados con la cultura emprendedora, empresarial y de iniciativa profesional, para emprender un trabajo.</p> <p>x) 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.</p>	<p>Competencias:</p> <p>q) Tener iniciativa en su actividad profesional con sentido de la responsabilidad social.</p> <p>r) 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.</p>	
<p>Contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El derecho del trabajo: fuentes y principios. (Conceptual) • Análisis y requisitos de la relación laboral individual. (Procedimental) • Derechos y deberes derivados de la relación laboral. (Conceptual) • El contrato de trabajo: concepto, capacidad para contratar, forma y validez del contrato. (Conceptual) • Modalidades de contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación. El fraude de ley en la contratación laboral. (Conceptual) 		

<ul style="list-style-type: none"> • El periodo de prueba, el tiempo de trabajo y otros aspectos relevantes: análisis en el convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del título del ciclo formativo. (Conceptual) • Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo: causas y efectos. (Conceptual) • El finiquito. Condiciones económicas establecidas en el convenio colectivo aplicable al sector del título. (Procedimental) • Medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar. (Conceptual) • Derecho procesal social. (Conceptual) • Gestiones a través de Internet en el ámbito laboral. (Procedimental). 	
<p>Resultados de aprendizaje:</p> <p>R3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.</p>	<p>Criterios de evaluación:</p> <p>d) Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.</p> <p>f) Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.</p> <p>i) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector relacionado con el título de Técnico Superior en Marketing y Publicidad.</p>
<p>Tipos de agrupamientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo individual: Realización de supuestos prácticos y examen final de unidad. • Agrupación en parejas: Actividad infografía de modalidades contractuales. • Grupos reducidos: Actividades mapa conceptual y línea de tiempo sobre modificación y extinción de la relación laboral. • Gran grupo: Cuestionario oral inicial, debates durante las sesiones y en clase espejo. 	

Medidas de atención a la diversidad:

- Fomento de las actividades cooperativas, realizando agrupaciones entre alumnos de distintas culturas, características y situaciones académicas.
- Seguimiento individualizado del progreso educativo y social.
- Entrega del guion de las sesiones con carácter previo.
- Facilitación de plantillas, guías y tutoriales sobre el uso de plataformas virtuales.
- Distribución en el aula según necesidades del alumnado (primeras filas para personas con dificultades visuales, alumnos con dificultades educativas junto alumnos de altas capacidades, etc.).
- Planteamiento de actividades y supuestos prácticos que den lugar a una profundización y ampliación en cuanto a conocimientos (búsquedas en convenio colectivo, jurisprudencia, etc.).
- Examen adaptado para alumnado con necesidades especiales en cuanto a visión o aprendizaje (mayor tiempo para su resolución, posibilidad de que el docente lea en voz alta sus enunciados, permiso para utilización de herramientas electrónicas asociadas a la lectura o traducción).

Recursos Materiales:

- Ordenadores y tablets.
- Proyector.
- Webcam.
- Pizarra.
- Conexión a internet.
- Papel y bolígrafo.
- Enchufes y adaptadores para conexión de dispositivos.

Recursos Digitales:

- Plataforma “*Google Jamboard*”: Utilizada en la confección de apuntes en tiempo real.
- Plataformas “*Canva*” y “*Photoshop*”: Utilizadas para la confección de infografías, mapas conceptuales y líneas de tiempo.
- Plataforma “*Microsoft Teams*”: Utilizada en la retransmisión de clase espejo (ver apartado sesiones docentes)
- Aula virtual: Para subida de material docente y entrega de actividades.

Evaluación:	
<p style="text-align: center;">Instrumentos de evaluación:</p> <p>-Observación directa: Participación en las sesiones, resolución de supuestos planteados y trabajo en grupo durante el tiempo dejado en clase.</p> <p>-Rúbricas de actividades: Infografía, mapa conceptual y línea de tiempo.</p> <p>-Cuestionario sobre clase espejo.</p> <p>-Realización de examen.</p>	<p style="text-align: center;">Porcentajes de calificación:</p> <p>-Infografía de modalidades contractuales: 20% sobre la calificación final de la unidad.</p> <p>-Cuestionario sobre clase espejo: 10% sobre la calificación final de la unidad.</p> <p>-Línea de tiempo y mapa conceptual sobre modificación y extinción del contrato de trabajo: 20% sobre la calificación final de la unidad.</p> <p>-Participación en la confección de apuntes, debates y actividades realizadas en el aula: 10% sobre la calificación final de la unidad.</p> <p>-Examen de carácter teórico-práctico sobre los contenidos de la U.D: 40% sobre la calificación final de la unidad. Sera necesario obtener una puntuación mínima de 4 puntos sobre 10 para poder aplicar los porcentajes del resto de actividades.</p>
<p>Medidas de recuperación:</p> <p>Para todos aquellos alumnos que no obtengan una calificación mínima de 5 puntos sobre 10 y, por tanto, no superen (conforme a los criterios calificativos que se establezcan según el caso) cada una de las U.D. que componen el segundo trimestre (U.D. 5, 6, 7 y 8) se prevé la realización de una prueba escrita, de carácter teórico-practico sobre los contenidos de las cuatro unidades.</p>	

Alumnado:	
<p>Características grupo-aula:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Tamaño mediano (18 alumnos). ○ Edad 18-25 años. ○ Perfil creativo. ○ Competencia digital alta. 	<p>Conocimientos previos:</p> <p>La unidad didáctica se imparte dentro del segundo trimestre, tras haber dejado atrás el bloque de búsqueda de empleo, e inmediatamente después de la U.D. 4.</p> <p><i>“Derechos y deberes de la relación laboral.”</i>, de corte más general e introductorio. El objetivo es que los alumnos ya se hayan familiarizado previamente con los aspectos básicos de las relaciones entre empresa y trabajador, antes de precisar en cuanto su inicio, modificación y extinción.</p>
<p>Normativa de aplicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Real Decreto 1571/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Marketing y Publicidad y se fijan sus enseñanzas mínimas. (Estatal) • Orden ECD/329/2012, de 15 de febrero, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Marketing y Publicidad. (Autonómico – Comunidad de Madrid) • Decreto 93/2016, de 4 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece para la Comunidad de Madrid el plan de estudios del ciclo formativo de grado superior correspondiente al título de Técnico Superior en Marketing y Publicidad. (Autonómico – Comunidad de Madrid) 	

Fuente: Elaboración propia

4.3. Organización de las sesiones docentes

Sesión 1 (55 min): Se utilizarán los **10 minutos** iniciales para establecer una primera toma de contacto en cuanto a los conocimientos previos de los que disponen los alumnos en materia de modalidades contractuales. Se realizarán preguntas tales como “¿Qué tipos de contrato de trabajo conocéis?”, también se describirá un breve supuesto, relacionado con su posible situación profesional, en el que se plantea la tesitura de una persona que acaba de finalizar el CFGS de Marketing y Publicidad y no sabe mediante que contrato puede iniciar una relación laboral, ¿Qué modalidades cabría suscribir? Con esta brevísima actividad de evaluación inicial se busca determinar, por un lado, cual es el nivel general del aula y, por otro, cuáles son los roles y los grupos preestablecidos.

En los siguientes **30 minutos** se presentará el esquema de modalidades de las que disponemos tras la reforma laboral, sin entrar a profundizar en ninguna de ellas, tan solo comentando algunas pinceladas básicas y, clasificándolas según sean indefinidas (ordinario, fijo discontinuo y adscrito a obra), temporales (eventual por circunstancias de la producción previsible e imprevisible, de sustitución o de relevo) o formativas (para la obtención de la práctica profesional y de formación en alternancia). Se dará la palabra a los alumnos para que comenten que saben sobre cada tipo de contrato, teniendo estos un papel muy activo en el desarrollo de la sesión; se forma un debate sobre la viabilidad de cada uno en distintas situaciones hipotéticas.

En los últimos **15 minutos** se presentará la actividad sobre infografía de modalidades, explicando en que consiste y el plazo de entrega, se formarán nueve grupos de dos integrantes y se sorteará que contrato realizará cada uno.

Sesión 2 (55 min): Al haber sido la clase anterior simplemente una introducción y un contexto en cuanto al futuro desarrollo del primer bloque de la unidad, no dedicaremos tiempo a resolución de dudas, pasando directamente a los contenidos que abordamos en el día.

Los **10 minutos** iniciales, antes de tratar las primeras modalidades contractuales, enseñaremos a los alumnos a ubicar de forma adecuada las distintas disposiciones normativas con las que vamos a trabajar (en este caso, utilizaremos el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo). Para ello, proyectaremos la página web del Boletín Oficial del Estado e iremos indagando por las distintas utilidades que ofrece, haciendo especial hincapié en el buscador de legislación; también veremos como consultar el historial de modificaciones del articulado, comparando la regulación del estatuto de los trabajadores antes y después de las derogaciones y añadidos de la reforma laboral. Se pretende dotar al alumno de una herramienta que le resultará de gran valor, tanto para lo referente al módulo como para la resolución de cualquier duda o conflicto que pudiera surgirle dentro de sus relaciones laborales con la empresa.

Los siguientes **30 minutos** se dedicarán a desarrollar las modalidades contractuales indefinidas. No utilizaremos para ello una presentación “*PowerPoint*”, al considerarla como una plataforma muy poco estimulante e innovadora para los alumnos, sino que lo haremos a través de la aplicación “*Google Jamboard*”, una pizarra virtual que permite compartir en tiempo real lo reflejado en ella y, posteriormente, guardar cada pantalla en formato imagen o PDF. La idea es, a partir de un breve guion que ha sido confeccionado con anterioridad y, utilizando el ordenador del profesor y el proyector, ir desarrollando entre todo el aula cada

uno de los elementos de los que se componen los diferentes contratos indefinidos. Los alumnos utilizarán la web del BOE que acaba de ser explicada para ir aportando información al respecto, de tal forma que participen en la ampliación de contenidos y pongan en práctica las habilidades adquiridas, sintiéndose así participes del buen funcionamiento de la sesión. Cada página de la pizarra contendrá una tipología y será subida posteriormente al aula virtual.

Los últimos **15 minutos** se destinarán a avanzar con la actividad de infografía sobre modalidades, distribuyéndose los grupos y resolviéndose las dudas que puedan irse produciendo en cada uno.

Sesiones 3 y 4 (55 min cada una): Ambas tendrán una estructura similar, abordando los contratos temporales y los formativos respectivamente. Se utilizarán los **5 minutos** iniciales para la resolución de dudas sobre los temas tratados hasta el momento.

Los **35 minutos** siguientes se intercalarán entre el desarrollo grupal (en el que el docente actúa como guía y los alumnos complementan sus explicaciones) de los diferentes contratos a través de “*Google Jamboard*” y el planteamiento de supuestos prácticos muy breves sobre situaciones hipotéticas, donde deberán identificar que modalidades son compatibles con la descripción del trabajador ejemplo, resolviéndose en el momento. Con esta distribución se pretende, por un lado, mantener la atención de los alumnos y fomentar un debate constante, integrando elementos teóricos y prácticos, y, por otro lado, hacerles entender como los contenidos que estamos tratando tienen una aplicación directa en la vida real.

Los últimos **15 minutos** vuelven a ir destinados al trabajo en parejas, con objeto de terminar el diseño de la infografía, la cual deberán entregar en el aula virtual al final de la sesión.

Sesión 5 (55 min): El contenido de esta sesión romperá con el esquema que veníamos presentando. Se tratará de una clase espejo¹ colaborativa para los alumnos del CFGS de Marketing y Publicidad y los del grado en Derecho de la Universidad INCCA de Bogotá, impartida junto con el profesor Lorenzo Diazgranados. Trataremos en ella el funcionamiento del mercado laboral colombiano y español desde el punto de vista de la legislación, analizando las similitudes y diferencias entre las múltiples modalidades contractuales que nos presentan ambos ordenamientos. El objetivo es, por un lado, que nuestro alumnado pueda reforzar sus conocimientos en cuanto a lo tratado en sesiones anteriores y, por otro, dotarles de un enfoque comparativo con respecto a la regulación en otros países, lo cual les permitirá plantearse cuál es la finalidad del legislador, fomentando así su pensamiento crítico.

Se plantean también temas sociales relacionados con la materia, como un análisis, basado en datos estadísticos, sobre el papel que ha tenido la mujer en el panorama laboral a través de los tiempos, tratando cuestiones como el “*techo de cristal*” o la infrarrepresentación, como norma general, en puestos de alta dirección. También se abordará la temática desde una visión basada en la demografía y el envejecimiento de la población, observando como cada país trata, desde el punto de vista normativo, de combatir este problema. Dada su naturaleza, la metodología utilizada en este caso será la de clase magistral, contando con una exposición por parte de ambos profesores a lo largo de **45 minutos** y dejando los últimos **10 minutos** para que los alumnos puedan formular preguntas al respecto. Finalmente, se sube al aula virtual un cuestionario breve, con diez preguntas de opinión sobre los contenidos impartidos, dando un plazo de siete días para completarlo.

Tendrá carácter evaluable.

¹ El contenido de esta sesión fue llevado a cabo durante mi estancia en prácticas en la Escuela Internacional de Protocolo de Madrid, por lo que su encaje y viabilidad ha sido comprobada.

Sesión 6 (55 min): Una vez finalizado este primer bloque dentro de la unidad, correspondiente al contrato de trabajo, pasaríamos ahora a la segunda parte, sobre causas de modificación y extinción de este.

Durante los **5 minutos** iniciales presentaremos un breve esquema sobre la estructura que vamos a seguir de ahora en adelante, plasmando primeramente los motivos que justifican una alteración en las condiciones de trabajo y, posteriormente, que tipos de rescisión contempla nuestro ordenamiento.

Utilizaremos a continuación **10 minutos** para formar un breve debate, sobre cuales creen que son los derechos que corresponden al trabajador en esta materia. El objetivo en este caso será, además de conocer el nivel previo del que partimos, hacer consciente al alumnado de la necesidad de ejercer dichos derechos, de cara a evitar posibles discriminaciones o irregularidades en sus relaciones con la empresa.

Durante **30 minutos** desarrollaremos a través de “*Google Jamboard*” el esquema que habíamos esbozado, que en la sesión de hoy versará sobre movilidad funcional, geográfica y de víctimas de violencia de género, así como modificación sustancial de condiciones de trabajo. El docente servirá de guía y orientador, reflejando a través de la plataforma los contenidos previstos, mediante la combinación de sus explicaciones con la información que los alumnos van compartiendo, por medio de la utilización de la herramienta “buscador de normativa” del Boletín Oficial del Estado.

Los últimos **10 minutos** de la sesión irán destinados a presentar la nueva actividad creativa que se va a desarrollar, que en este caso comprenderá las dos partes diferenciadas que mencionaremos en el apartado de actividades (línea de tiempo en cuanto a plazos y formas de la modificación de contrato/extinción y, mapa conceptual con los requisitos, modelos de carta y tipos de indemnización en los procedimientos de extinción). Al ser un

trabajo de mayor complejidad que el de la infografía, se formarán grupos de entre tres y cuatro integrantes, en base a los criterios abordados anteriormente. Se dará un plazo de entrega hasta el final de la sesión ocho y será evaluable.

Sesión 7 (55 min): La distribución temporal de esta sesión seguirá un patrón diferente a sus antecesoras, dado el carácter eminentemente práctico en cuanto a su contenido.

Los primeros **5 minutos** serán dedicados a la resolución de cualquier duda y cuestión pendiente que se pudiera plantear.

Posteriormente, durante **35 minutos**, explicaremos las distintas indemnizaciones que se aplican en función del tipo de extinción de contrato y cuáles son las causas que las motivan, distinguiendo entre despido improcedente, despido objetivo, rescisión por causas objetivas, fin de contrato temporal y baja voluntaria del trabajador. En este caso, las diapositivas de “*Google Jamboard*” han sido preparadas previamente, con motivo de ahorrar tiempo en su desarrollo, permitiendo dedicarnos en mayor medida a la realización de casos prácticos, al entender que la mejor manera de asimilar estos conocimientos es mediante la resolución de ejercicios. Por tanto, una vez finalizadas las explicaciones teóricas, plantearemos una serie de supuestos breves, donde el alumno debe identificar qué tipo de extinción aplica a cada situación, así como calcular la indemnización que le corresponde al trabajador. Una vez finalizados, los corregiremos entre todos en ese mismo momento.

Los últimos **15 minutos** se dejará tiempo para trabajar en grupos la actividad de línea de tiempo y mapa conceptual.

Sesión 8 (55 min): Una vez más, dedicaremos los **5 minutos** iniciales a resolver dudas pendientes.

Continuando con la estructura iniciada en la sesión anterior, explicaremos durante los **15 minutos** siguientes los requisitos que debe tener cada carta de extinción, así como los plazos de preaviso que establece la normativa, todo ello a través de la aplicación de “*Google Jamboard*”.

En los siguientes **20 minutos**, seguiremos realizando ejercicios prácticos, tanto de situaciones sobre modificación y suspensión contractual, donde se deberá indicar **que** **derechos** tiene el trabajador en base a sus circunstancias personales, como de cálculo de las distintas indemnizaciones en situaciones de extinción. Además de corregir estos ejercicios en el momento, mediante la participación de todos los integrantes del aula, aprovecharemos para formular preguntas de cara al examen, de modo que sirva como un repaso de los contenidos explicados.

Los **15 minutos** finales se dedican a finalizar la actividad creativa, la cual deberá ser subida al aula virtual al final de la sesión. El trabajo realizado por todos los grupos permanecerá disponible para su consulta, de tal manera que los alumnos puedan utilizarlo como guía para el examen.

Sesión 9 (55 min): Los **55 minutos** que componen esta sesión estarán destinados a la realización del examen. Todas las preguntas que planteamos en dicha prueba tendrán la misma estructura que la de los ejercicios que hemos ido realizando en el aula. Constará de diez breves supuestos teórico-prácticos sobre modalidades contractuales, un supuesto sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo y un supuesto (con carta adjunta) que versará sobre el despido de un trabajador. (Ver anexo IV)

Tabla 16

Esquema sobre estructura de sesiones de la U.D.

Sesión 1	10 min. – Preguntas para evaluación de conocimientos previos. 30 min. – Esquema de tipos de contrato. 15 min. – Presentación de actividad sobre infografía de modalidades.
Sesión 2	10 min. – Manejo de la web del BOE y herramientas relacionadas. 30 min. – Desarrollo de modalidades indefinidas y supuestos prácticos. 15 min. – Trabajo en actividad infografía de modalidades.
Sesión 3/4	05 min. – Resolución de dudas. 35 min. – Desarrollo de modalidades temporales/formativas y supuestos. 15 min. – Finalización y entrega de actividad infografía de modalidades.
Sesión 5	45 min. – Exposición de contenidos sobre la materia de la clase espejo. 10 min. – Preguntas y debate sobre las cuestiones relacionadas.
Sesión 6	15 min. – Planteamiento de esquema sobre la estructura y debate. 30 min. – Desarrollo contenidos sobre movilidad y modificación sustancial. 10 min. – Presentación de actividad mapa conceptual y línea de tiempo.
Sesión 7	05 min. – Resolución de dudas. 35 min. – Desarrollo de contenidos sobre extinción laboral y supuestos. 15 min. – Trabajo en actividad sobre mapa conceptual y línea de tiempo.
Sesión 8	05 min. – Resolución de dudas. 15 min. – Desarrollo de contenidos sobre cartas de extinción laboral. 20 min. – Realización de supuestos prácticos de extinción laboral. 15 min. – Finalización y entrega de actividad sobre mapa y línea de tiempo.
Sesión 9	55 min. – Examen de contenido teórico-practico

Elaboración propia

4.4. Desarrollo de actividades

Tabla 17

Modelo de organización de actividad para el módulo de Formación y Orientación Laboral

ACTIVIDAD: Infografía de modalidades contractuales	
Duración: 15 últimos minutos de las sesiones 1 a la 4 + trabajo autónomo fuera del aula.	
<p>Justificación: La elaboración de esta actividad permitirá a los alumnos confeccionar unos apuntes de carácter muy visual y que aglutinen los rasgos definitorios de cada una de las modalidades contractuales, como pueden ser la duración, el objeto, el periodo de prueba, etc.</p> <p>Se formarán parejas y se asignará a cada una un tipo de contrato. A través de “Photoshop” o “Canva” elaborarán una infografía de estilo libre pero que contenga las características explicadas en clase, de tal manera que todas reflejen unos contenidos similares.</p> <p>Una vez completada deberán subirla al aula virtual, donde además de su modalidad podrán consultar las realizadas por sus compañeros. Por tanto, se pretende fomentar el trabajo en equipo, el desarrollo de sus competencias en cuanto a plataformas de diseño, la estimulación de su carácter artístico y la obtención de unos apuntes esquemáticos para el examen.</p>	
Tipo de Actividad: De desarrollo, complementando y ampliando lo expuesto en el aula.	
Resultados de Aprendizaje: R3	Criterios de Evaluación: d), i)
Adaptaciones: Se pondrán a disposición plantillas básicas para aquellos con especiales dificultades, se dará orientación sobre plataformas de diseño y se entregará una guía detallada con los pasos a seguir.	Recursos: Ordenador o tablet con acceso a “Canva” y “Photoshop”, proyector para mostrar ejemplos en cuanto al procedimiento a seguir y plataforma aula virtual del centro para subir el contenido.
Tipos de agrupamientos: Trabajo en parejas, uniéndose a un integrante con un buen expediente académico y a otro con mayores dificultades. Se procurará que no tuvieran relación de amistad previa y que provengan de culturas diferentes, para así fomentar lazos personales.	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 18

Modelo de organización de actividad para el módulo de Formación y Orientación Laboral

ACTIVIDAD: Clase espejo sobre modalidades contractuales entre nuestro centro y la Universidad INCCA de Bogotá	
Duración: 1 sesión docente de 55 minutos + trabajo autónomo fuera del aula.	
Justificación: Aprovechando mi labor como colaborador de la Universidad INCCA, donde imparto ocasionalmente sesiones online sobre derecho laboral español y, con motivo de las buenas relaciones existentes con el profesorado de la facultad de derecho y el decanato, organizamos una clase espejo sobre la regulación del contrato de trabajo en España y Colombia. Dicha sesión se retransmitirá en directo para los alumnos del CFGS en Marketing y Publicidad y para el Grado en Derecho. Ambos profesores comentaremos las similitudes y diferencias sobre el panorama contractual de nuestros países. Al final de la sesión, se colgará en el aula virtual un breve cuestionario de diez preguntas sobre las temáticas vistas, dando un plazo de siete días para rellenarlo y subirlo a la plataforma.	
Tipo de Actividad: Complementaria, sirviendo de repaso a nuestros alumnos en lo referente a la normativa española y otorgándoles una visión ampliada y comparativa sobre el marco legal en otros países.	
Resultados de Aprendizaje: R3	Criterios de Evaluación: d)
Adaptaciones: Se grabará el contenido de la sesión y se subirá al aula virtual, se entregará el guion a tratar con antelación. Se colocará a alumnos con dificultades auditivas o visuales en las primeras filas.	Recursos: Ordenador con webcam y plataforma “Microsoft Teams” para poder retransmitir en tiempo real, pantalla con proyector para que los alumnos puedan ver y oír las explicaciones del otro compañero docente.
Tipos de agrupamientos: Trabajo individual, para dar respuesta a las cuestiones planteadas sobre la sesión.	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 19

Modelo de organización de actividad para el módulo de Formación y Orientación Laboral

ACTIVIDAD: Línea de tiempo y mapa conceptual sobre modificación y extinción del contrato de trabajo.	
Duración: 15 últimos minutos de las sesiones 6 a la 8 + trabajo autónomo fuera del aula.	
Justificación: Se seguirá un patrón similar al previsto en la infografía sobre modalidades, en lo referente a objetivos y planificación. No obstante, en este caso se trabajará en grupos mayores y todos realizarán la misma actividad: primeramente, componer una línea de tiempo en cuanto a los plazos y formas de excedencia, de suspensión de empleo y sueldo, de extinción voluntaria de la relación laboral y de despido/fin de contrato; posteriormente, un mapa conceptual con el procedimiento de despido y baja voluntaria, tanto desde el punto de vista de indemnización como de carta de extinción. Se subirá al aula virtual, donde se podrá consultar tanto el suyo propio como el de sus compañeros, sirviendo de guía para el examen.	
Tipo de Actividad: De desarrollo, utilizándose para completar y estructurar desde el punto de vista de los procedimientos y formulas abordados en las sesiones.	
Resultados de Aprendizaje: R3	Criterios de Evaluación: f)
Adaptaciones: Al igual que sucedía con la infografía, se dará soporte a aquellos alumnos con especiales dificultades, poniéndose a su disposición modelos básicos sobre los que trabajar, así como cualquier ayuda en el manejo de la plataforma.	Recursos: Ordenador o tablet con acceso a “Canva” y “Photoshop”, proyector para mostrar ejemplos en cuanto al procedimiento a seguir y plataforma aula virtual del centro para subir el contenido.
Tipos de agrupamientos: Grupos reducidos, de entre tres y cuatro integrantes, con al menos un alumno de expediente académico destacado en cada uno (para que actúe como una especie de guía) y con personas de varias procedencias o culturas, para observar cómo interactúan.	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 20

Modelo de organización de actividad para el módulo de Formación y Orientación Laboral

INS. EVALUACIÓN: Examen de carácter teórico-práctico sobre los contenidos de la U.D.	
Duración: 1 sesión docente de 55 minutos.	
Justificación: Pese a que su peso en cuanto a evaluación no será determinante, suponiendo un 40% de la calificación, consideramos necesario realizar una prueba de este tipo para determinar el nivel de asimilación que ha tenido el alumno durante la unidad. Se realizarán dos modelos de examen, con las mismas preguntas en distinto orden (para evitar que copien). Constará de 10 descripciones breves sobre situaciones en las que se encuentra un trabajador, para que se determine qué tipo de contrato es el adecuado y en base a que. También se planteará un supuesto de modificación sustancial de condiciones y un despido objetivo donde se deberán enumerar los pasos, los requisitos de la carta y calcular la indemnización que correspondería.	
Tipo: Instrumento de evaluación, donde se probará la asimilación de conocimientos en base a un cuestionario.	
Resultados de Aprendizaje: R3	Criterios de Evaluación: d), f), i)
Adaptaciones: Para alumnos con especiales dificultades en cuanto a visión, lectura o comprensión, se les dará más tiempo para realizar el examen, incluso se ofrecerá la posibilidad de leerle los enunciados. Se ampliará el tipo de letra para aquellos que lo requieran y se les permitirá usar las herramientas de apoyo que utilicen habitualmente. Si se considera justificado, y dado el carácter de la prueba, se podrá plantear un examen oral parcial a alumnos con dificultades.	Recursos: Fotocopia de los modelos de examen, folios, bolígrafo y calculadora.
Tipos de agrupamientos: Trabajo individual, en el que cada uno rellenará el modelo que le haya sido asignado por separado.	

Fuente: Elaboración propia

5. Proyectos de investigación

Una vez hemos completado esta visión pormenorizada de los distintos elementos que componen el centro, así como de su programación y unidades didácticas, resulta interesante plantear y tratar de dar respuesta a una problemática que tiene importante incidencia sobre cierto sector del alumnado. Hacemos referencia a la falta de integración que se da en los estudiantes de procedencia africana.

Como comentábamos al inicio, parte de los alumnos de la EIP proceden de este continente y, aunque no suponen un grupo demasiado elevado, si resulta llamativo como por lo general adolecen de un bajo rendimiento académico y de una falta de interacción con sus compañeros de origen español o latinoamericano. Esta situación da lugar a la aparición de “grupos cerrados” dentro del aula, lo que dificulta el sentimiento de camaradería y de pertenencia. Dicha falta de adaptación resulta especialmente llamativa si la comparamos con lo que sucede con el resto de los estudiantes provenientes de otras culturas, quienes están perfectamente integrados dentro del centro (por lo general, suelen obtener las mejores calificaciones y se relacionan indistintamente con su entorno). Cabe preguntarse, por tanto, si nos encontramos ante un problema cuya explicación radica solamente en dificultades en cuanto al idioma y a un mayor choque cultural que el que se produce con alumnos de otros continentes o, si, por el contrario, supone un conflicto social mucho más enraizado que debe ser objeto de estudio y seguimiento para poder aportar soluciones prácticas que corrijan la situación. Por el momento y, conforme hemos ido desarrollando a lo largo del trabajo, trataremos de aportar a su solución, paliando parcialmente las consecuencias de esta falta de integración por medio de los distintos agrupamientos multiculturales que se plantean en las múltiples actividades en grupo, los cuales tendrán como objetivo fundamental el derribo de barreras comunicativas y la interacción y estrechamiento de lazos entre todos los integrantes del aula.

6. Conclusiones, reflexión y expectativas de futuro

Para este cierre, tan solo recalcar nuestro compromiso con la modernización del sistema educativo. A lo largo de estas líneas hemos planteado una propuesta basada en la innovación, la utilización de las nuevas tecnologías y, sobre todo, la adaptación de los métodos de enseñanza al perfil del alumno. En todo momento hemos pretendido combatir dos problemas fundamentales, yendo de lo general a lo particular. En primer lugar, la obsolescencia de las metodologías clásicas, tan contrarias al espíritu motivador y tan centradas en la educación académica, dejando a un lado los valores éticos y morales. Por otro lado, como futuros docentes de Formación y Orientación Laboral, buscamos combatir las connotaciones negativas que el alumnado suele asociar al módulo, haciéndoles partícipes y demostrándoles la importancia y utilidad de este. En un mundo marcado por las desigualdades y, donde aún se observan abusos de poder en el plano laboral, necesitamos a nuevas generaciones preparadas, conocedoras de sus derechos y reivindicativas. Buscaremos, por tanto, no tan solo transmitir unos contenidos destinados a la obtención de un aprobado (lo cual, a la postre, quedará totalmente relegado a un segundo plano) sino otorgarles unas herramientas que les serán tan necesarias para evitar desigualdades, para fomentar valores como el trabajo en grupo, la empatía, la protección de su seguridad y salud, etc.

Pese a esta declaración de intenciones, cabe recordar que la propuesta aquí escrita aún no ha sido puesta en práctica (con la excepción de la clase espejo), por lo que en este punto debemos analizar cuál es su evolución de cara a futuro. Según comentábamos en la introducción, los métodos de enseñanza deben ser permeables a la realidad social que nos rodea. Por ello, no debemos entender este planteamiento como algo inmóvil, nuestro trabajo consistirá a partir de ahora en seguir evolucionando junto al sistema, seguir adaptando y seguir mejorando, solo así podremos contribuir a un desarrollo real de esta labor que tanto amamos, la labor educativa.

7. Referencias Bibliográficas

7.1. Bibliografía y artículos

Álvarez Alcázar, J. A. (2009). *Los estilos de aprendizaje en la enseñanza*.

Recuperado de Revista Digital Para Profesionales De La enseñanza CC OO nº.5

<https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd6252.pdf>

Coll Salvador, C., y Solé Gallart, I. (2021). *La importancia de los contenidos en la enseñanza*. Recuperado de Investigación En La Escuela (pp.19–27):

<https://revistascientificas.us.es/index.php/IE/article/view/9325>

Díaz Barriga Arceo, F. (2005). *Enseñanza situada: Vínculo entre la escuela y la vida* (pp. 134–150). McGraw Hill.

García-Sípido, A. (2003). *Saber ver, una cuestión de aprendizaje. La educación visual a debate*. Recuperado de Revistas UCM:

<https://revistas.ucm.es/index.php/ARIS/article/view/ARIS0303110061A/5833>

Gimeno Sacristán, J., & Pérez Gómez, A. (1985). *La Enseñanza: Su teoría y su práctica*. AKAL.

Medina, J. (2014). *Brain Rules* (pp. 181–198). Pear Press.

Merrill, M. David (1994). *Instructional Design Theory*. Professional Library

Llorente Cámara, E. (1998). *Medios visuales y educación visual*. Recuperado de Revista De Psicodidáctica Universidad Del País Vasco nº.5 (pp. 69-82):

<https://www.redalyc.org/pdf/175/17517803008.pdf>

7.2. Legislación

Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978 («BOE» núm. 311, de 29/12/1978) <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>

Decreto 29/2022, de 18 de mayo, del Consejo de Gobierno, por el que se regulan determinados aspectos sobre la evaluación, la promoción y la titulación en la Educación Secundaria Obligatoria, el Bachillerato y la Formación Profesional, así como en las enseñanzas de personas adultas que conduzcan a la obtención de los títulos de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria y de Bachiller. («BOCM» núm. 119, de 20 de mayo de 2022)

https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/doc/educacion/decreto_29_2022_evaluacion_promocion_y_titulacion_bocm.pdf

Decreto 63/2019, de 16 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la ordenación y organización de la formación profesional en la Comunidad de Madrid («BOCM» núm. 111, de 19 de julio de 2019)

http://www.madrid.org/wleg_pub/secure/normativas/contenidoNormativa.jsf?nmnorma=10830&cdestado=P#no-back-button

Decreto 93/2016, de 4 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece para la Comunidad de Madrid el plan de estudios del ciclo formativo de grado superior correspondiente al título de Técnico Superior en Marketing y Publicidad. («BOCM» núm. 105, de 04 de mayo de 2022)

<https://www.todofp.es/dam/jcr:0976bd3c-8000-4110-9c3a-8b3d0a57ae1a/madmarketing-y-publicidad-pdf.pdf>

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. («BOE» núm. 106, de 04/05/2006) <https://www.boe.es/boe/dias/2006/05/04/pdfs/A17158-17207.pdf>

Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. («BOE» núm. 340, de 30/12/2020) <https://www.boe.es/boe/dias/2020/12/30/pdfs/BOE-A-2020-17264.pdf>

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). <https://www.boe.es/boe/dias/2022/04/01/pdfs/BOE-A-2022-5139.pdf>

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. («BOE» núm. 295, de 10 de diciembre de 2013) <https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12886-consolidado.pdf>

Orden ECD/329/2012, de 15 de febrero, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Marketing y Publicidad («BOE» núm. 47, de 24 de febrero de 2012) <https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/24/pdfs/BOE-A-2012-2676.pdf>

Orden 893/2022, de 21 de abril, de la Consejería de Educación, Universidades, Ciencia y Portavocía, por la que se regulan los procedimientos relacionados con la organización, la matrícula, la evaluación y acreditación académica de las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo en la Comunidad de Madrid. («BOCM» núm. 105, de 04 de mayo de 2022). https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2022/05/04/BOCM-20220504-34.PDF

Orden 1210/2022, de 12 de mayo, del consejero de Educación, Universidades, Ciencia y Portavoz del Gobierno, por la que se establece el calendario escolar para el curso 2022-2023 en los Centros Educativos No Universitarios Sostenidos con Fondos Públicos de la Comunidad de Madrid («BOCM» núm. 121, de 23 de mayo de 2022).

https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2022/05/23/BOCM-20220523-26.PDF

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores («BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015)

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. («BOE» núm. 313, de 30 de diciembre de 2021)

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2021/BOE-A-2021-21788-consolidado.pdf>

Real Decreto 1571/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Marketing y Publicidad y se fijan sus enseñanzas mínimas. («BOE» núm. 299, de 13 de diciembre de 2011)

<https://www.boe.es/boe/dias/2011/12/13/pdfs/BOE-A-2011-19436.pdf>

Resolución de 24 de mayo de 2022, de la Dirección General de Educación Secundaria, Formación Profesional y Régimen Especial («BOCM» núm. 131, de 03 de junio de 2022).

<https://feccoo-madrid.org/115e13dc73f5e75d92d5a765bc05757b000063.pdf>

7.3. Webgrafía

ANPE Madrid: Obtención de normativa estatal/autonómica

[\(https://www.anpemadrid.es/\)](https://www.anpemadrid.es/)

ANPROFOL, Asociación Nacional de Profesorado de FOL: Estudio de planteamientos para el desarrollo de sesiones [\(https://www.anprofol.com/fol\)](https://www.anprofol.com/fol)

Comunidad de Madrid: Fuente de normativa autonómica actualizada

[\(https://www.comunidad.madrid/servicios/educacion/disposiciones-vigentes-educacion-no-universitaria\)](https://www.comunidad.madrid/servicios/educacion/disposiciones-vigentes-educacion-no-universitaria)

EducaMadrid: recursos oficiales para docentes

[\(https://www.educa2.madrid.org/educamadrid/\)](https://www.educa2.madrid.org/educamadrid/)

Normas APA: Guía para las citas y la bibliografía [\(https://www.normas-apa.org/\)](https://www.normas-apa.org/)

TodoFP: Información acerca del CFGSS de Marketing y Publicidad

[\(https://www.todofp.es/inicio.html\)](https://www.todofp.es/inicio.html)

USIE, Unión Sindical de Inspectores de Educación: Buscador de normativa sobre educación [\(https://www.usie.es/normativa/\)](https://www.usie.es/normativa/)

8. Anexos

Anexo I:

Calendario académico para el curso 2022-2023 en la Comunidad de Madrid

SEPTIEMBRE 2022							OCTUBRE 2022							NOVIEMBRE 2022						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4						1	2		1	2	3	4	5	6
5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13
12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20
19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27
26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30				
							31													

DICIEMBRE 2022							ENERO 2023							FEBRERO 2023						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4							1			1	2	3	4	5
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29	27	28					
							30	31												

MARZO 2023							ABRIL 2023							MAYO 2023						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5						1	2	1	2	3	4	5	6	7
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30	29	30	31				

JUNIO 2023							JULIO 2023						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4						1	2
5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9
12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16
19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23
26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30
							31						

A efectos académicos:

- Inicio de periodo lectivo alumnado enseñanzas correspondientes.
- Día festivo/vacacional enseñanzas correspondientes.
- Otros días no lectivos enseñanzas que corresponden.
- Evaluación final ordinaria enseñanzas que corresponden.
- Repaso y actividades formativas enseñanzas que corresponden.
- Última día lectivo alumnado enseñanzas correspondientes.

Anexo II

Ejemplos de infografía contractual para actividad evaluable



Fuente: Elaboración propia

Anexo III

Rúbrica para actividad de infografía, línea de tiempo y mapa conceptual

Indicadores	Niveles de logro		
	Bajo (1-4 pts.)	Medio (5-7 pts.)	Alto (8-10 pts.)
Contenido 30%	El contenido es incompleto, no reflejando los elementos básicos.	Se contemplan los elementos básicos, pero no se desarrollan suficientemente.	El contenido está bien desarrollado, reforzándose sus explicaciones con normativa.
Estructura 20%	La estructura es confusa y poco organizada.	La estructura cumple con el esquema y orden de contenidos básico.	La estructura es clara y atractiva, sigue un orden optimo en cuanto a contenidos.
Trabajo en equipo 20%	El alumno no tiene participación activa con sus compañeros y no se muestra implicado.	El alumno participa y se implica moderadamente en el resultado final.	El alumno muestra alta participación con sus compañeros e implicación en el resultado.
Creatividad y manejo de plataforma 20%	El trabajo carece de visión creativa y es pobre en cuanto a recursos visuales.	El trabajo dispone de elementos creativos, con un nivel moderado de técnica.	El trabajo resulta muy creativo, demostrando un amplio manejo de la plataforma utilizada.
Ortografía 10%	La actividad presenta errores ortográficos recurrentes	La actividad presenta errores ortográficos aislados.	La actividad no presenta errores ortográficos.

Fuente: Elaboración propia

Anexo IV

Modelo de examen teórico-práctico de la U.D. 5

EXAMEN UNIDAD DIDACTICA 5

MODELO A

Nombre y Apellidos:

1. Señala que modalidad contractual es la más adecuada en base a las circunstancias de la empresa o del trabajador:

- La empresa JUGUETES ZAMORA S.L. necesita reponedores para su campaña de navidad:
- Juan ha terminado sus estudios universitarios hace un año y está buscando su primer trabajo relacionado:
- El chiringuito de Sara va a abrir sus puertas durante el periodo de junio a septiembre, necesitando renovar a su plantilla:
- La fábrica ELMUEBLE S.L. necesita sustituir de manera temporal a su trabajadora Laura, quien ha sufrido un accidente de trabajo recientemente:
- Paula está buscando un trabajo que le permita desarrollar su oficio de panadera:
- La empresa REFORMAS y PLANES S.A. necesita peones para trabajar en varias obras que tiene pendientes en Madrid:
- La empresa en la que trabaja María necesita cubrir los periodos de trabajo que va a dejar de realizar esta, con motivo de su jubilación a tiempo parcial:
- Lola ha hecho una entrevista de trabajo para un puesto de programador en una empresa consultora, no saben cuánto durará el proyecto al que la asignan:

- Ramon ha sido contratado para recoger aceitunas en la campaña de este año, pudiendo optar a las de años posteriores:
- La empresa MOVILDER S.L. busca trabajadores recién graduados para el desarrollo de su tecnología:

2. La empresa WE ARE TECHNOLOGIES S.L. ha iniciado un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo en base a sus circunstancias económicas, con motivo de una disminución persistente en su nivel de ventas. Argumenta que es necesario reducir el salario de toda su plantilla un 20% para paliar la situación. ¿Qué pasos debería seguir la empresa para poner en marcha este procedimiento? ¿Estaría justificado? ¿Qué derechos tiene el trabajador?

3. Sonsoles ha sido despedida de su empresa a fecha 08/02/2023. Se le hace entrega de una carta (adjunta) ese mismo día, en la que se le comunica que se extingue la relación laboral por causa justificada, en base a la reducción de su rendimiento laboral en los últimos meses, poniendo a su disposición una indemnización de 20 días de salario por año de servicio.

Analiza la carta adjunta y determina si se han cumplido los requisitos legales y si el despido está o no justificado.

Calcula la indemnización que le correspondería a Sonsoles en caso de despido objetivo y en caso de que el despido fuese declarado improcedente, según los siguientes datos:

- **Antigüedad: 10/01/2021**
- **Salario bruto anual: 20.500 euros en 12 pagas**

Anexo V

Anuncio de la sesión “clase espejo” entre EIP y Universidad INCCA

UNIVERSIDAD INCCA DE COLOMBIA

Clase espejo

Modelos contractuales en el Derecho Laboral

Ponente:
Mario Rodríguez Rodríguez
Profesional en Relaciones Laborales y Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales

Centro: Escuela Internacional de Protocolo en Madrid
Asignatura: Formación y Orientación Laboral

Día: 25 de noviembre
Hora: 2:00 pm
Transmisión: a través de:

Vigilado MinEducación @uninccaoficial

Anexo VI

Guion (España) de la sesión “clase espejo” entre EIP y Universidad INCCA

ÍNDICE

1. Introducción.

- 1.1 Situación previa del mercado de trabajo.
- 1.2 Objetivos de la reforma.

2. Contratos indefinidos.

- 2.1. Contrato Indefinido Ordinario.
- 2.2. Contrato Indefinido Fijo Discontinuo.
- 2.3. Contrato Indefinido Adscrito a Obra.

3. Contratos de duración determinada o temporales.

- 3.1. Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción Previsibles.
- 3.2. Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción Imprevisibles.
- 3.3. Contrato de Sustitución de Persona Trabajadora.
- 3.4. Contrato de Relevo.

4. Contratos formativos.

- 4.1. Contrato para la Obtención de la Practica Profesional.
- 4.2. Contrato de Formación en Alternancia.

5. Previsión de futuro y situación actual.

Anexo VII

Programación didáctica para el CFGS de Técnico en Marketing y Publicidad de la Escuela

Internacional de Protocolo de Madrid:

ÍNDICE

1. Introducción
2. Competencias
3. Objetivos
4. Contenidos
5. Metodología
6. Evaluación

1.INTRODUCCIÓN

El presente documento es una programación didáctica de la asignatura: “Formación y Orientación Laboral” que se imparte en el primer curso del ciclo formativo de grado superior Marketing y Publicidad, de la familia profesional Comercio y Marketing, en la Escuela Internacional de Protocolo de Madrid. Su duración será de 90 horas anuales que equivalen a 3 horas semanales

Los datos de grupo son los siguientes:

- Acceso al ciclo:15 alumnos acceden de Bachillerato,6 de un grado medio y 1 de Universidad.
- Género: 7 chicos y 15 chicas
- Edad:18-22 años
- Procedencia: 14 de Madrid,1 de Cantabria,1 de Mallorca,1 de Ibiza,1 de Castilla la Mancha,1 de Bilbao,1 de Perú,1 de Venezuela, y 1 de Ávila.

2.COMPETENCIAS

El Módulo de formación Profesional y Orientación Laboral de las nuevas enseñanzas de Formación Profesional, común a todos los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior debe proporcionar al alumno:

- La adquisición de los conocimientos y habilidades necesarios para trabajar en condiciones de seguridad y prevenir los posibles riesgos derivados de las situaciones de trabajo.
- El conocimiento de la legislación laboral básica y los derechos y obligaciones que se deriven de las relaciones laborales.
- La formación necesaria para comprender la organización y características del sector correspondiente, así como los mecanismos de inserción profesional.

La formación del módulo de FOL contribuye a alcanzar algunas de las competencias profesionales, personales y sociales:

- Mantener el espíritu de innovación y actualización en el ámbito de su trabajo para adaptarse a los cambios tecnológicos y organizativos de su entorno profesional.

- Liderar situaciones colectivas que se puedan producir, mediando en conflictos personales y laborales, contribuyendo al establecimiento de un ambiente de trabajo agradable, actuando en todo momento de forma sincera, respetuosa y tolerante.
- Resolver problemas y tomar decisiones individuales, siguiendo las normas y procedimientos establecidos, definidos dentro del ámbito de su competencia.
- Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- Gestionar su carrera profesional, analizando las oportunidades de empleo, autoempleo y de aprendizaje.
- Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural con actitud crítica y responsable.

3.OBJETIVOS

Este módulo profesional, tiene como objetivos generales los siguientes:

- Conocer las oportunidades de aprendizaje y las oportunidades de empleo
- Conocer la organización del trabajo y las relaciones laborales en la empresa -Conocer la legislación laboral básica, la relativa a la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad. -Conocer los derechos y deberes que se derivan de las relaciones laborales
- Conocer cómo trabajar en equipo y resolver conflictos en la empresa
- Conocer cómo trabajar con seguridad y los principales riesgos de su profesión.

4.CONTENIDOS

Los contenidos mínimos de este módulo son los siguientes:

1. Orientación profesional y búsqueda activa de empleo:

- El ciclo formativo: normativa reguladora, nivel académico y profesional.
- Identificación de itinerarios formativos relacionados con el título del ciclo formativo: acceso, convalidaciones y exenciones. Formación profesional del sistema educativo y formación profesional para el empleo.
- La formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del titulado: valoración de su importancia.
- Opciones profesionales: definición y análisis del sector profesional del título del ciclo formativo.
- Empleadores en el sector: empleadores públicos, empleadores privados y posibilidad de autoempleo.
- Proceso, técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo y selección de personal en empresas pequeñas, medianas y grandes del sector.
- Sistema de acceso al empleo público en puestos idóneos para los titulados del ciclo formativo.
- Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa.
- Recursos de Internet en el ámbito de la orientación.
- Carrera profesional en función del análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales: autoconocimiento y potencial profesional.
- El proceso de toma de decisiones: definición y fases.

- Asociaciones profesionales del sector.
- 2. Gestión del conflicto y equipos de trabajo:
 - Equipos de trabajo: concepto, características y fases del trabajo en equipo.
 - La comunicación en los equipos de trabajo: escucha activa, asertividad y escucha interactiva (feedback).
 - La inteligencia emocional.
 - Ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo para la eficacia de la organización.
 - Equipos de trabajo en el sector en el que se ubica el ciclo formativo según las funciones que desempeñan. Características de eficacia de un equipo de trabajo.
 - La participación en el equipo de trabajo: los roles grupales.
 - Dinámicas de trabajo en equipo.
 - Conflicto: características, fuentes y etapas.
 - Tipos de conflicto.
 - Métodos para la resolución o supresión del conflicto: conciliación, mediación, negociación y arbitraje.
 - La negociación como medio de superación del conflicto: tácticas, pautas y fases.
- 3. Contrato de trabajo y relaciones laborales:
 - El derecho del trabajo: fuentes y principios.
 - Análisis y requisitos de la relación laboral individual.
 - Derechos y deberes derivados de la relación laboral.
 - El contrato de trabajo: concepto, capacidad para contratar, forma y validez del contrato.
 - Modalidades de contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación. El fraude de ley en la contratación laboral.
 - El periodo de prueba, el tiempo de trabajo y otros aspectos relevantes: análisis en el convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del título del ciclo formativo.
 - La nómina. Condiciones económicas establecidas en el convenio colectivo aplicable al sector del título. - Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo: causas y efectos.
 - Medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.
 - Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad y beneficios sociales, entre otros.
 - Representación de los trabajadores: unitaria y sindical.
 - Derecho procesal social: Plazos de las acciones. Conciliación y reclamación previa. Órganos jurisdiccionales. La demanda y el juicio oral.
 - Gestiones a través de Internet en el ámbito laboral
- 4. Seguridad Social, empleo y desempleo:
 - Estructura del sistema de la Seguridad Social: modalidades y regímenes de la Seguridad Social.
 - Principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad Social: afiliación, altas, bajas y cotización.
 - Acción protectora de la Seguridad Social: introducción sobre contingencias, prestaciones económicas y servicios.

- La protección por desempleo: situación legal de desempleo, prestación y subsidio por desempleo.

5. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo:

- Valoración de la relación entre trabajo y salud.
- Análisis de factores de riesgo.
- Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas: accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y otras patologías derivadas del trabajo.
- Marco normativo básico de la prevención: derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- Principios y técnicas de prevención de riesgos laborales.
- Responsabilidades y sanciones.

6. Evaluación de riesgos profesionales: riesgos generales y riesgos específicos:

- La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva.
- Los riesgos generales: Análisis de riesgos ligados a las condiciones de seguridad. Análisis de riesgos ligados a las condiciones ambientales. Análisis de riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psicosociales.
- Los riesgos específicos: Riesgos específicos en el sector profesional en el que se ubica el título. Consideración de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de los riesgos específicos del sector profesional.

7. Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa:

- Aplicación de las medidas de prevención.
- Medidas de protección: Medidas de protección colectiva. La señalización de seguridad. Medidas de protección individual. Los equipos de protección individual. Especial protección a colectivos específicos: maternidad, lactancia, trabajadores de una empresa de trabajo temporal, trabajadores temporales.

8. Planificación de la prevención de riesgos en la empresa:

- El plan de prevención de riesgos laborales: Evaluación de riesgos. Organización y planificación de la prevención en la empresa: · El control de la salud de los trabajadores. · El plan de autoprotección: plan de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo. · Elaboración de un plan de emergencia en una pyme. · Protocolo de actuación ante una situación de emergencia.
- Elementos básicos de la gestión de la prevención en la empresa: La gestión de la prevención en la empresa: definición conceptual. Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales. Representación de los trabajadores en materia preventiva. Funciones del prevencionista de nivel básico.

9. Primeros auxilios:

- Urgencia médica y primeros auxilios: conceptos básicos.
- Clasificación de los heridos según su gravedad.
- Aplicación de las técnicas de primeros auxilios según el tipo de lesión del accidentado.

5. METODOLOGÍA

Como propugna el nuevo sistema educativo, la educación es un sistema de construcción continua para conseguir el aprendizaje significativo. Éste debe basarse en el saber hacer y está organizado en torno a unos supuestos prácticos a lo largo del desarrollo de la programación. La metodología didáctica de la formación profesional inicial favorece en el alumno la capacidad para el autoaprendizaje y el trabajo en equipo. Es recomendable enfrentar a los alumnos con la simulación de casos prácticos sobre procesos de trabajo lo más cercanos posible a la realidad laboral, con un grado creciente de dificultad, así como la búsqueda y tratamiento de la información necesaria para resolver diferentes situaciones. Se debe fomentar, en todo momento, la participación activa del alumnado mediante la realización y participación en debates, expresión de las opiniones propias, etc. En esta programación se propone una metodología activa basada en la presentación y exposición de los conceptos teóricos básicos de cada tema, así como de los materiales que se van a utilizar en el mismo. A continuación se plantearán supuestos tipo que se resolverán en clase para que el alumno sepa donde buscar la información necesaria para realizarlo. Las explicaciones teóricas serán seguidas por el alumno desde el proyector del aula con presentaciones PowerPoint. Como complemento a estas actividades, el alumno tendrá que realizar, las actividades o trabajos, tanto individuales como de grupo, que plantee el profesor desde la plataforma virtual del centro.

Los recursos didácticos materiales que vamos a utilizar serán:

- Libro de texto de FOL para formación profesional editorial Paraninfo ed.2022
- Direcciones de Internet
- Documentos legales: contratos, nóminas, convenio colectivo...
- Aplicaciones informáticas propias del centro (página web, aula virtual...)
- Vídeos didácticos sobre temas de empleo, autoempleo y salud laboral
- La legislación actualizada

Los recursos audiovisuales

- Presentaciones multimedia PowerPoint de cada unidad
- retroproyector

Los Recursos ambientales

- La biblioteca del centro
- El aula de informática

La secuencia de Unidades Didácticas por trimestre será la siguiente:

Primer Trimestre:

- U.D.1 El derecho del trabajo
- U.D.2 El contrato de trabajo
- U.D.3 La jornada laboral y la retribución

Segundo trimestre:

- U.D.4 Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo
- U.D.5 Participación de los trabajadores en la empresa
- U.D.6 La seguridad social

Tercer Trimestre:

- U.D.7 La salud laboral
- U.D.8 La gestión de la prevención en la empresa

- U.D.9 Los riesgos profesionales
- U.D.10 Actuación ante emergencias
- U.D.11 Los equipos de trabajo
- U.D.12 La gestión del conflicto
- U.D.13 La carrera profesional
- U.D.14 La búsqueda de empleo

6.EVALUACIÓN

Para realizar el proceso de evaluación es necesario considerar los resultados de aprendizaje como expresión de los niveles que deben ser alcanzados por los alumnos en el proceso de enseñanza-aprendizaje y los criterios de evaluación como referencia del nivel aceptable de esos resultados.

Al final del proceso de enseñanza–aprendizaje, deberemos comprobar que el alumno:

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

Los Criterios de Evaluación asociados son:

- a) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral.
 - b) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
 - c) Se han identificado los itinerarios formativos y profesionales relacionados con el perfil profesional del Título.
 - d) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para el empleo y la adaptación a las exigencias del proceso productivo
 - e) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.
 - f) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.
 - g) Se han previsto las alternativas de autoempleo en el sector relacionado con el título.
- 2-Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.

Los Criterios de Evaluación asociados son:

- a) Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del Título.
- b) Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.
- c) Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.
- d) Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.
- e) Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones
- f) Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.
- g) Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto.

3-Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.

Los Criterios de Evaluación asociados son:

- a) Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.
- b) Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores
- c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.
- d) Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos
- e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- f) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.
- g) Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran.
- h) Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.
- i) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de Técnico en su ciclo formativo
- j) Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.

4-Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.

Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.

Los Criterios de Evaluación asociados son:

- a) Se ha valorado el papel de la seguridad social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.
- b) Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de seguridad Social.
- c) Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de la seguridad social.
- d) Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de seguridad social.
- e) Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario.
- f) Se han clasificado las prestaciones del sistema de seguridad social, identificando los requisitos.
- g) Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos.
- h) Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo.

5-Evalúa los riesgos derivados de su actividad analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.

Los Criterios de Evaluación asociados son:

- a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos actividades de la empresa.
- b) Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.

- c) Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.
- d) Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del Técnico Superior o Técnico correspondiente.
- e) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.
- f) Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del título.
- g) 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.

6-Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en la empresa identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.

Los Criterios de Evaluación asociados son:

- a) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- b) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos.
- d) Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
- e) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia.
- f) Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del Título que cursa
- g) Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de una pequeña y mediana empresa

7-Aplica las medidas de prevención y protección analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral.

Los criterios de evaluación asociados son:

- a) Se han definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias.
- b) Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.
- c) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.
- d) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar
- e) 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.
- f) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.

En esta programación la evaluación consistirá en la realización de diferentes exámenes, trabajos individuales o en grupo, así como otras actividades a determinar por el profesor, sobre las diferentes áreas de la materia.

En Formación Profesional, la evaluación tiene carácter continuo y formativo. Esto quiere decir que el alumno debe asistir a clase y participar en las actividades lectivas del módulo profesional para ser evaluado. La evaluación continua garantiza que la calificación final del módulo profesional será el resultado del trabajo continuado a lo largo de todo el curso y no sólo del resultado de un examen final. Para atender a esta evaluación continua, se tendrán en cuenta los criterios de evaluación establecidos en esta programación. En ningún caso, suspendiendo alguna de las 1ª y 2ª evaluaciones y aprobando la 3ª, el alumno estará automáticamente aprobado.

Pérdida de la evaluación continua: cuando el número de faltas injustificadas de un alumno en el módulo profesional supera el 15% establecido legalmente, y ha sido enviado el aviso correspondiente, se entiende que dicho alumno renuncia tácitamente a su derecho a la evaluación continua. En tal caso, el alumno debe seguir acudiendo a clase, pero obtendrá una calificación de “No evaluado” (NE) en las sesiones de evaluación parcial y deberá ser evaluado del módulo completo en las sesiones finales de evaluación ordinaria, según lo que establezca esta programación. Dicha prueba tendrá como objeto comprobar el grado de adquisición de los resultados de aprendizaje establecidos en el módulo y en base a ella se realizará la calificación del alumno en la evaluación ordinaria. Además del 15% de faltas injustificadas, se tendrán en cuenta los justificantes hasta otro 15% más de las horas lectivas del módulo profesional.

En el caso de este módulo formativo, el aviso por riesgo de pérdida de evaluación continua será cuando el alumno haya faltado a 4 sesiones lectivas, y la pérdida de la evaluación continua se producirá cuando acumule faltas de más de 7 sesiones lectivas. Al alumnado con pérdida de evaluación continua NO se le calificarán las actividades de evaluación parciales que quiera realizar ni se le podrá guardar ninguna nota. Además, en las sesiones de evaluación parciales se le calificará con un NE (no evaluado).

Para los alumnos a los que quede alguna de las 3 evaluaciones (NUNCA MÁS DE UNA) o una parte de alguna evaluación, si el profesor estima que pueden y deben recuperarla, podrá optar por realizar una prueba en la sesión final de evaluación ordinaria, a modo de recuperación, de la parte no superada durante el curso. Esta medida será valorada por el profesor que estudiará cada uno de los casos e informará a los alumnos sobre el tipo de prueba que se realizará. **ES DECIR, NO HAY RECUPERACIONES DURANTE EL CURSO.** La falta de asistencia no se recupera con nada, ni con trabajos ni con exámenes. En la Formación Profesional la evaluación es continua.

Los procedimientos que voy a tener en cuenta a la hora de evaluar son:

Al final de cada unidad didáctica se plantea una prueba escrita que incluirá preguntas dirigidas a comprobar que los objetivos del tema han sido alcanzados. Estas pruebas serán eliminatorias. Esas pruebas serán el 40% de la nota final. No se hará media si se ha obtenido en el examen una nota inferior a 4 y la media de los exámenes tendrá que ser igual o superior a 5. También se evaluarán los trabajos y exposiciones orales con un 30% de la nota final y la participación (interés por la asignatura, comportamiento, trabajo en clase...) con un 30%.

En ningún caso la nota de la evaluación ordinaria será la media de las 3 evaluaciones.

En caso de no aprobar la asignatura en convocatoria ordinaria se pasará a convocatoria extraordinaria donde el alumno será evaluado del curso completo y se le darán unos contenidos mínimos de la asignatura que deberá superar.

Para obtener una mención honorífica el alumno deberá obtener en la evaluación ordinaria una calificación de 10 en el módulo y haber demostrado a lo largo de todo el curso un gran interés por la asignatura, así como un comportamiento impecable hacia la profesora y sus compañeros.

Como complemento a la formación de los alumnos en este módulo, se programarán salidas a empresas e instituciones relacionadas con la actividad para ver in situ los contenidos teóricos del módulo. Se programarán, asimismo, clases magistrales por parte de profesionales del sector para que los alumnos comprendan el temario desde la experiencia de un profesional. El carácter abierto y flexible del currículo tiene por objeto atender a la diversidad del alumnado, posibilitando niveles de adaptación curricular a las condiciones específicas de cada alumno o alumna. La planificación de la programación no debe ser unidireccional, sino que ha de tener en cuenta la respuesta a la diversidad del alumnado y las consiguientes necesidades educativas con unas finalidades básicas:

- Prevenir la aparición o evitar la consolidación de las dificultades de aprendizaje.
- Facilitar el proceso de socialización y autonomía de alumnos y alumnas.
- Asegurar la coherencia, progresión y continuidad de la intervención educativa.
- Fomentar actitudes de respeto a las diferencias individuales.

En materia de evaluación, tendrá que realizar las mismas pruebas previstas en esta programación para el resto de los alumnos, si bien dispondrá de adaptaciones de tiempo y en función de sus dificultades motóricas o visuales podrá realizar las pruebas con el equipo que utiliza habitualmente en el aula. Así mismo se valorará la realización de otro tipo de trabajos en caso de no poder realizar las pruebas generales de cada bloque temático, cómo está previsto en esta programación.