

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

“Buscar empleo es un trabajo en sí mismo”

Presentado por:

GUSTAVO MARTÍNEZ BÁRCENAS

Dirigido por:

INMACULADA VAREA VAREA

2022-2023

"Si no puedes volar entonces corre. Si no puedes correr entonces camina. Si no puedes caminar entonces arrástrate. Pero sea lo que haga, sigue moviéndote hacia adelante".

Martin Luther King Jr.

Resumen

El módulo de Formación y Orientación Laboral desempeña un papel esencial en la preparación del alumnado para su entrada al mundo laboral. En lugar de esperar hasta el final de sus estudios, es importante que las alumnas y alumnos adquieran las habilidades necesarias para encontrar un empleo acorde a su perfil y personalidad durante su formación. Este trabajo de final de máster se centra en el bloque de "Búsqueda activa de empleo" y tiene como objetivo proporcionar al alumnado la preparación necesaria para motivarlos y guiarlos en la búsqueda de un empleo que les permita crecer tanto profesional como personalmente. Partiendo de esta premisa, se presenta una unidad didáctica participativa que incluye actividades centradas en el autoconocimiento, el desarrollo de competencias digitales, la creatividad y la motivación en el proceso de búsqueda de empleo. Se destaca la importancia de emplear herramientas motivadoras y metodologías activas que ayude a todo el alumnado a percibir los contenidos como relevantes y útiles en su búsqueda de empleo. El análisis de la Programación Didáctica existente y las propuestas de mejora fortalecen la calidad y el cumplimiento de los objetivos de la unidad didáctica.

Palabras clave: alumnado, unidad didáctica, programación didáctica, Formación y Orientación Laboral, metodologías activas, búsqueda activa de empleo, competencia digital.

Abstract

The Training and Employment Orientation Module plays an essential role in preparing students for their entry into the world of work. Instead of waiting until the end of their studies, it is important for students to acquire the necessary skills to find employment that matches their profile and personality during their training. This master's final project focuses on the "Active Job Search" block and aims to provide students with the necessary preparation to motivate and guide them in finding employment that allows them to grow both professionally and personally. Based on this premise, a participatory didactic unit is presented, which includes activities focused on self-awareness, the development of digital skills, creativity, and motivation in the job search process. The importance of using active methodologies and motivating tools that help students perceive the content as relevant and useful in their job search is highlighted. The analysis of the existing Didactic Programming and the proposed improvements strengthen the quality and fulfillment of the objectives of the didactic unit.

Keywords: students, didactic unit, didactic programming, Training and Employment Orientation, active methodologies, active job search, digital competence.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Introducción del TFM	8
Justificación.....	9
Objetivos	12
Presentación de Capítulos.....	13
Normativa Estatal y Autonómica	14
Contextualización.....	15
Contextualización del Centro Educativo.....	16
Contextualización del Alumnado	21
Contextualización del Aula	24
Programación Didáctica.....	25
Introducción a la Programación Didáctica.....	26
Medidas de mejora	28
Contextualización de la Programación.....	29
Medidas de mejora	30
Objetivos y Competencias de la Programación	31
Medidas de mejora	34
Contenidos de la Programación	35
Medidas de mejora	39
Temporalización de las Unidades Didácticas	40
Medidas de mejora	42
Metodología	43
Medidas de mejora	45
Evaluación.....	46
Medidas de mejora	52
Actividades TIC.....	54
Medidas de mejora	55
Medidas de Atención a la Diversidad	56
Medidas de mejora	57
Elementos Transversales	57
Medidas de mejora	58
Propuestas De Innovación Educativa	59
Desarrollo de Valores Relativos a Equidad y Diversidad	62
Desarrollo de Valores Éticos	64
Refuerzo y Grupos de Atención Especial.....	65
Desarrollo de la Unidad Didáctica	67
Título	68
Objetivos	68

Competencias	70
Contenidos	71
Atención a la Diversidad	72
Temas Transversales	73
Metodologías.....	74
Actividades.....	75
Espacios y recursos.....	85
Criterios de Evaluación, Calificación e Instrumentos de Evaluación	87
Futuras Líneas De Investigación	91
Conclusión.....	93
Anexos	94
Anexo A.....	94
Anexo B.....	94
Anexo C	94
Anexo D	94
Anexo F.....	95
Anexo G	96
Anexo H	99
Anexo I.....	100
Anexo J.....	102
Anexo K.....	102
Anexo L.....	103
Anexo M.....	104
Anexo N	105
Anexo Ñ	105
Anexo O	107
Anexo P.....	108
Anexo Q	109
Anexo R	110
Anexo S.....	110
Anexo T.....	112
Referencias.....	113
Bibliografía	117

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

AMPA: Asociación de Madres y Padres de Alumnos/as

CE: Criterios de Evaluación

CED: Criterios de Evaluación Didácticos

CV: Curriculum Vitae

FCT: Formación en Centros de Trabajo

FOL: Formación y Orientación Laboral

FP: Formación Profesional

LOE: Ley Orgánica de Educación

LOMLOE: Ley Orgánica de Modificación de la LOE

PAM: Plan de Actuación y Mejora

PEC: Proyecto Educativo de Centro

PGA: Programación General Anual

RD: Real Decreto

RA: Resultados de Aprendizaje

TFM: Trabajo Fin de Máster

TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación

UD: Unidad Didáctica

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tabla Normativa Estatal y Autonómica.....	14
Tabla 2. Objetivos generales y competencias.....	32
Tabla 3. Programación FOL Xabec.....	37
Tabla 4. Distribución temporal UD.	40
Tabla 5. RA y CE RD.....	47
Tabla 6. Sesión 1.....	77
Tabla 7. Sesión 2.....	78
Tabla 8. Sesión 3.....	79
Tabla 9. Sesión 4.....	80
Tabla 10. Sesión 5.....	81
Tabla 11. Sesión 6.....	83
Tabla 12. Sesión 7.....	84
Tabla 13. Espacios y recursos por sesión.....	85
Tabla 14. Ponderación Calificaciones.....	91

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Fachada de Xabec.....	17
Ilustración 2. Brazo robótico aula Xabec.	19
Ilustración 3. Organigrama Xabec.....	21
Ilustración 4. Ubicación Xabec.....	22
Ilustración 5. Aulas audiovisuales Xabec.....	25
Ilustración 6. Cabecera programación Xabec.....	30
Ilustración 7. Bloques contenido Decreto	36
Ilustración 8. Calendario escolar 2022-2023	43
Ilustración 9. Rúbrica Individual Xabec.....	51
Ilustración 10. Rúbrica Colectiva Xabec.	52
Ilustración 11. Rúbrica Trabajo Xabec.....	52
Ilustración 12. Actividades calendario.....	76
Ilustración 13. Sesiones y CE.	88
Ilustración 14. Registro Anecdótico.....	90
Ilustración 15. Sesiones calificación.	90

Introducción del TFM

El presente Trabajo de Fin de Máster (TFM) analizará la Programación Didáctica del centro de formación profesional Xabec y las propuestas de mejora fortalecerán la calidad y el cumplimiento de los objetivos de la unidad didáctica titulada "Búsqueda Activa de Empleo" dentro del módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) dirigida al alumnado del ciclo de Formación Profesional de Grado Medio en Técnico de Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario.

La elección de esta unidad didáctica se fundamenta en la importancia de proporcionar al alumnado las herramientas necesarias para enfrentarse al mundo laboral y fomentar su inserción en el mercado de trabajo de manera exitosa. La búsqueda activa de empleo es un proceso clave en el desarrollo de su carrera profesional y, por tanto, resulta fundamental dotarles de los conocimientos, habilidades y estrategias necesarias para enfrentar este desafío.

A lo largo del trabajo se llevará a cabo una contextualización del entorno social y escolar en el que se desarrolla la unidad didáctica, analizando el contexto específico del centro educativo. Además, se realizará una revisión y mejora de la programación de FOL, identificando áreas de mejora que contribuyan a optimizar la formación en esta materia.

Posteriormente, se desarrollará la unidad didáctica titulada "Buscar empleo es un trabajo en sí mismo", en la que se establecerán los objetivos, contenidos, actividades y metodologías que se utilizarán para potenciar la adquisición de competencias relacionadas con la búsqueda activa de empleo. Se prestará especial atención a la incorporación de temas transversales, el uso de metodologías activas y la integración de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) como recursos didácticos.

Finalmente, se señalarán las futuras líneas de investigación y las conclusiones obtenidas, así como las referencias bibliográficas utilizadas como fundamentación teórica. El presente trabajo proporcionará una guía didáctica actualizada y adaptada a las necesidades del alumnado de FP de Grado Medio en Técnico de Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario, fomentando su formación integral y su capacidad de inserción laboral en el sector.

Justificación

La FP, en la actualidad es una opción cada vez más valorada y demandada en múltiples países. La FP se enfoca en la formación técnica y práctica en áreas específicas, con la meta de preparar al alumnado para el entorno laboral.

En varios países, la FP se ha renovado y actualizado para adecuarse a las necesidades del mercado laboral actual, el cual cada vez demanda habilidades y trabajadores más especializados. En este sentido, se han diseñado nuevas especialidades en campos como la tecnología, la informática, la robótica, la energía renovable, la logística, el turismo, la hostelería, entre otras.

Además, la FP se ha adaptado a los novedosos modelos de enseñanza y aprendizaje, añadiendo la inclusión de tecnología y herramientas digitales en el aula y la propuesta de métodos de enseñanza semipresencial y virtual, lo que ha ampliado su alcance y accesibilidad.

En términos generales, la FP se considera una opción atractiva y factible para aquel alumnado que quiere conseguir una formación específica y práctica que les permita unirse al mercado laboral de manera veloz y efectiva, y para aquellas personas que buscan reorientar su carrera profesional o mejorar sus habilidades y competencias en un área concreta.

Por tanto, es evidente la importancia que tiene la formación profesional en la actualidad y, su alta demanda por parte del alumnado y del mercado laboral, hace necesaria una programación didáctica adaptada, innovadora y que tenga en cuenta a cada uno por sus capacidades únicas.

Todo esto hace necesario un TFM que refleje esta nueva realidad educativa. El desarrollo de una unidad didáctica para la especialidad de FOL profundiza en los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para ejercer la docencia en esta área y así conseguir la transmisión del conocimiento de una manera eficaz para el alumnado. FOL es un módulo de gran importancia en el ámbito educativo, ya que permite al alumnado adquirir competencias y habilidades para enfrentarse al mundo laboral de manera adecuada.

En cuanto a la unidad didáctica que se va a diseñar y que versará sobre la búsqueda activa de empleo en la especialidad de FOL, tiene como objetivo principal dotar al futuro docente de las herramientas y habilidades necesarias para ayudar al alumnado a encontrar empleo de manera efectiva y exitosa. En la actualidad, la búsqueda de empleo es un proceso complejo que requiere de un conocimiento profundo de las tendencias y demandas del mercado laboral, así como de habilidades y estrategias para destacar en la selección de personal.

La justificación para realizar este trabajo se basa en la necesidad de formar a los futuros docentes en la enseñanza de habilidades para la búsqueda activa de empleo y en la orientación laboral efectiva, ya que estos conocimientos son fundamentales para que el alumnado pueda enfrentarse al mercado laboral con éxito. En este sentido, el trabajo para la unidad didáctica de búsqueda activa de empleo permitirá al futuro docente profundizar en los diferentes enfoques pedagógicos y metodológicos que se utilizan en la enseñanza de estas habilidades, así como conocer las tendencias y herramientas actuales en el mercado laboral.

Para la elaboración de este TFM se van a plantear una serie de cuestiones fundamentales para poder desarrollar un trabajo que sea útil y que se adapte a un entorno educativo actual, más orientado al desarrollo de habilidades y competencias del alumnado, más accesible, más colaborativo y experiencial, más personalizado y con principios más inclusivos, donde se tiene en cuenta a cada uno por sus capacidades únicas. Podemos concretar estas preguntas, según detalle:

- ¿Cuáles son los objetivos de aprendizaje? Es importante definir claramente los objetivos que se quieren lograr, para que todos los implicados sepan qué se espera que el alumnado aprenda.
- ¿Cuáles son los contenidos que se van a enseñar? Se deben identificar los contenidos que se van a enseñar, y determinar cuáles son los más importantes para los objetivos de aprendizaje.
- ¿Cómo se van a enseñar los contenidos? Es necesario definir los métodos y estrategias de enseñanza que se van a utilizar para impartir los contenidos y asegurar el aprendizaje del alumnado.
- ¿Qué recursos se van a utilizar? Se deben identificar los recursos, tanto materiales como humanos, que se necesitan para llevar a cabo la programación, y asegurarse de que estén disponibles y sean accesibles para el alumnado.
- ¿Cómo se van a evaluar los aprendizajes del alumnado? Es importante definir cómo se van a evaluar los aprendizajes del alumnado y cómo se van a medir los progresos en relación a los objetivos de aprendizaje.
- ¿Cómo se van a adaptar las actividades a las necesidades del alumnado? Se deben tener en cuenta las necesidades individuales del alumnado y diseñar actividades que se adapten a sus habilidades y conocimientos previos.

- ¿Cómo se va a fomentar la participación y el compromiso del alumnado? Es importante diseñar actividades que fomenten la participación activa del alumnado y que les motiven a comprometerse con su propio aprendizaje.
- ¿Cómo se va a promover el aprendizaje autónomo? Se deben proporcionar herramientas y estrategias que ayuden al alumnado a desarrollar su capacidad para aprender de manera autónoma, más allá de la programación didáctica.

Objetivos

En este TFM voy a utilizar todo lo que he aprendido durante mi formación. En la primera parte analizaré la programación didáctica elaborada por el centro para el Ciclo de Grado Medio de Técnico en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario, con el propósito de mejorarla. Esta programación debe incluir las competencias profesionales, personales y sociales que el alumnado debe adquirir. Se detallarán los métodos de evaluación y los criterios de calificación, así como las medidas para atender a la diversidad. También se incluyen los materiales, recursos y actividades complementarias.

En la segunda parte del trabajo, desarrollaré una unidad didáctica que he titulado "Buscar empleo es un trabajo en sí mismo", basada en mi experiencia de prácticas docentes en el centro de FP Xabec. El objetivo es conseguir que el alumnado comience a buscar activamente empleo, habiendo desarrollado las habilidades necesarias para ello. No hay que esperar a que finalicen sus estudios para aprender a buscar trabajo, sino que deben estar preparados para encontrar un empleo acorde a su perfil y personalidad. Por lo tanto, se busca que, al completar el ciclo formativo, el alumnado tenga las herramientas necesarias, como perfiles en buscadores y páginas web, un currículum actualizado y una carta de presentación, listos para ser utilizados. También deben conocer cómo enfrentarse a la búsqueda de empleo y las claves fundamentales de una entrevista de trabajo. Se pretende brindar al alumnado la información necesaria sobre el proceso de búsqueda de

empleo para motivarlos y ayudarlos a encontrar un trabajo donde puedan desarrollarse profesional y personalmente.

El nombre elegido para la unidad tiene la intención no solo de abordar activamente el tema de la búsqueda de empleo, sino también lograr la iniciativa y el trabajo personal que exige encontrar un empleo. Se busca conseguir en ellos una motivación y una iniciativa propia para llevar a cabo con éxito el proceso de búsqueda de empleo, una realidad a la que se enfrentarán próximamente.

Por último, reflexionaré sobre el futuro de la docencia con el objetivo de identificar posibles líneas de investigación para alcanzar una educación cada vez más efectiva. Para finalizar, haré una conclusión.

Presentación de Capítulos

El presente TFM se puede dividir en seis apartados que detallamos a continuación:

- Introducción al TFM y objetivos: justificaré el TFM y describiré sus objetivos.
- Marco normativo estatal y autonómico de la Comunidad Valenciana: incluye el marco legal a nivel nacional y autonómico.
- Contextualización del centro de FP Xabec: destacaré el entorno del centro, tanto geográfico como social, así como el aula y alumnado que encontraremos.
- Presentación de la programación didáctica del centro, análisis y propuestas de mejora: Esta sección lleva a cabo un análisis profundo de la programación didáctica del módulo de FOL del centro con el fin de detectar posibles mejoras y destacar sus fortalezas.
- Desarrollo de la unidad didáctica: desarrollaré la Unidad Didáctica de “Búsqueda Activa de Empleo”, teniendo en cuenta el aprendizaje en las prácticas y los conocimientos adquiridos durante el máster.

- Prospección de futuro y Conclusión: reflexionaré sobre las perspectivas que se tienen del futuro de la educación en la FP y concluiré con una valoración.

Normativa Estatal y Autonómica

El presente TFM tendrá en cuenta el marco normativo estatal y específicamente aquel que regula la educación en la Comunidad Valenciana.

Tabla 1. Tabla Normativa Estatal y Autonómica.

Normativa estatal:

«BOE» núm. 311, de 29/12/1978.

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, BOE núm. 106, de mayo de 2006 modificada por Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, BOE 340, de 30 de diciembre de 2020. (En adelante LOE modificada por LOMLOE).

Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

ORDEN EFP/279/2022, de 4 de abril, por la que se regulan la evaluación y la promoción en la Educación Primaria, así como la evaluación, la promoción y la titulación en la Educación Secundaria Obligatoria, el Bachillerato y la Formación Profesional en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Orden ECD/101/2013, de 23 de enero, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de grado medio correspondiente al título de Técnico en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario.

Real Decreto 1145/2012, de 27 de julio, por el que se establece el título de Técnico en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario y se fijan sus enseñanzas mínimas.

Normativa autonómica:

DECRETO 195/2022, de 11 de noviembre, del Consell, de igualdad y convivencia en el sistema educativo valenciano. [2022/10681].

DECRETO 193/2021, de 3 de diciembre, del Consell, de organización y funcionamiento de los centros integrados públicos de Formación Profesional de la Comunitat Valenciana. [2021/12855].

DECRETO 252/2019, de 29 de noviembre, del Consell, de regulación de la organización y el funcionamiento de los centros públicos que imparten enseñanzas de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional.

DECRETO 104/2018, de 27 de julio, del Consell, por el que se desarrollan los principios de equidad y de inclusión en el sistema educativo valenciano. [2018/7822].

DECRETO 42/2017, de 24 de marzo, del Consell, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado medio correspondiente al título de Técnico/a en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario.

Fuente: elaboración propia.

Contextualización

La FP es una de las áreas educativas más relevantes en la actualidad, especialmente en un mundo cada vez más competitivo y globalizado. En este contexto, el centro educativo Xabec se presenta como una institución de referencia en la formación profesional, con una amplia trayectoria y experiencia en la oferta de programas educativos de alta calidad.

En este TFM, se aborda el contexto educativo de Xabec y se analizan diferentes aspectos relacionados con el alumnado de Grado Medio en Técnico de Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario, matriculado en el módulo de FOL. Para ello, se realiza una contextualización en la que se describen los aspectos sociales y económicos del alumnado, así como otros aspectos relevantes que permiten entender el marco en el que se desarrolla la FP en este centro educativo.

La contextualización es fundamental para entender la realidad educativa y social en la que se enmarca el TFM, ya que permite identificar las problemáticas y desafíos a los que se enfrenta el alumnado en su proceso de formación y su posterior inserción en el mercado laboral. Asimismo, permite analizar la oferta educativa de Xabec en relación con las demandas y necesidades del entorno laboral.

Contextualización del Centro Educativo

La Fundación Eifor de la Comunidad Valenciana es la entidad promotora de Xabec, que fue constituida en 2002. Es una organización sin fines de lucro con un carácter educativo y de asistencia social que tiene como objetivos principales fomentar la incorporación efectiva al mercado laboral de los jóvenes, desempleados e inmigrantes, así como mejorar las condiciones de vida de los niños y jóvenes. Desde sus inicios, la Fundación Eifor ha promovido actividades que buscan fomentar la integración social y laboral de personas inmigrantes. Actualmente, su mayor esfuerzo se centra en facilitar la inserción laboral de estas personas mediante su participación en las diferentes actividades formativas que se desarrollan en Xabec. La Fundación Eifor está comprometida con la dignidad de la persona humana, tal como se establece en la Declaración de Derechos Humanos.

Xabec es un centro educativo que ofrece los tres subsistemas de formación profesional: reglada, ocupacional y continua. Este enfoque integrado garantiza la correspondencia entre la formación profesional y el mercado laboral, así como la formación

a lo largo de toda la vida, la movilidad de los trabajadores y la unidad en el mercado laboral. Xabec refuerza la dimensión europea en la educación y formación profesional, fomenta la cooperación institucional y facilita el desarrollo de iniciativas transnacionales, proyectando la imagen del sector educativo y formativo a nivel internacional.

Ilustración 1. Fachada de Xabec.



Fuente: Web de Xabec.

Xabec ofrece cursos homologados por el SERVEF y el SEPE en más de una veintena de especialidades de formación para el empleo. También es centro autorizado por la Consellería de Industria para impartir cursos teórico-prácticos para el acceso a los exámenes de instaladores. Además, cuenta con convenios con unas 200 empresas para la realización de Prácticas No Laborales, formación profesional dual y el módulo de FCT (Formación en Centros de Trabajo) de enseñanza Reglada.

El centro ofrece una amplia gama de programas de formación profesional en áreas como la electrónica, la mecánica, la energía, la automoción y la robótica.

A continuación, detallamos la oferta formativa de ciclos formativos de formación profesional que ofrece Xabec:

- Ciclos formativos de grado medio:

Soldadura y calderería

Mantenimiento electromecánico

Mantenimiento material rodante ferroviario

Instalaciones de producción de calor

Instalaciones frigoríficas y de climatización

- Ciclos formativos de grado Superior:

Instalaciones térmicas y de fluidos

Mecatrónica industrial

El centro de FP Xabec prioriza la formación integral del alumnado, fomentando el desarrollo de habilidades y competencias que les permitan enfrentarse con éxito a los retos del mercado laboral actual. La colaboración con empresas y organizaciones empresariales, la formación en idiomas y en el uso de las TIC's, y la promoción del trabajo como elemento dignificador de la persona, son algunos de los pilares fundamentales de su proyecto educativo.

Xabec establece que el centro tiene como objetivo ofrecer al alumnado una formación completa y actualizada que les permita estar preparados para las exigencias del mercado laboral. Para ello, se compromete a:

- Ofrecer una formación basada en la excelencia académica y la formación práctica en el entorno empresarial.
- Proporcionar una formación continua y actualizada para profesionales que deseen mejorar su carrera y ampliar sus competencias.
- Adaptarse a las necesidades de las empresas, ofreciendo formación a medida para sus empleados.
- Promover el espíritu emprendedor entre el alumnado, fomentando la creación de empresas y el autoempleo.

- Ofrecer un ambiente de aprendizaje seguro, inclusivo y respetuoso, donde se fomente el desarrollo personal y el respeto por la diversidad.
- Fomentar la participación activa del alumnado en la vida del centro, y la colaboración con otros centros educativos, empresas y organizaciones para enriquecer su formación.

El centro se enfoca en la enseñanza práctica y en la formación en habilidades técnicas, lo que significa que el alumnado tiene la oportunidad de trabajar con equipos y tecnologías avanzadas para desarrollar habilidades prácticas que les permitan ser competitivos en el mercado laboral. Además, Xabec se enfoca en la formación continua, lo que significa que el alumnado puede continuar aprendiendo y mejorando sus habilidades después de completar su formación inicial.

Ilustración 2. Brazo robótico aula Xabec.



Fuente: Web de Xabec.

El centro también está comprometido con la inclusión y la igualdad de oportunidades, y se esfuerza por ofrecer un ambiente de aprendizaje seguro y respetuoso para todo el alumnado. Además, Xabec colabora con empresas y organizaciones para garantizar que los programas de formación estén alineados con las necesidades del mercado laboral y que el alumnado tenga la oportunidad de realizar prácticas en empresas y adquirir experiencia laboral real.

Son destacables las oportunidades que el centro Xabec ofrece a todo el profesorado para así asegurar la calidad de la educación. A continuación, mencionamos algunas de las ventajas que ofrece:

- Participar en planes de formación y perfeccionamiento.
- Participar en proyectos de innovación educativa y tecnológica.
- Trabajar en un ambiente de colaboración y trabajo en equipo.
- Acceder a recursos y tecnologías de última generación para su trabajo.
- Desarrollar proyectos educativos en colaboración con empresas y entidades del sector.
- Participar en el diseño y desarrollo de programas formativos adaptados a las necesidades del mercado laboral.
- Acceder a recursos bibliográficos y documentales para su formación y para la preparación de materiales didácticos.
- El profesorado tiene oportunidades de participar en proyectos europeos de formación y cooperación institucional con otros países de la Unión Europea.

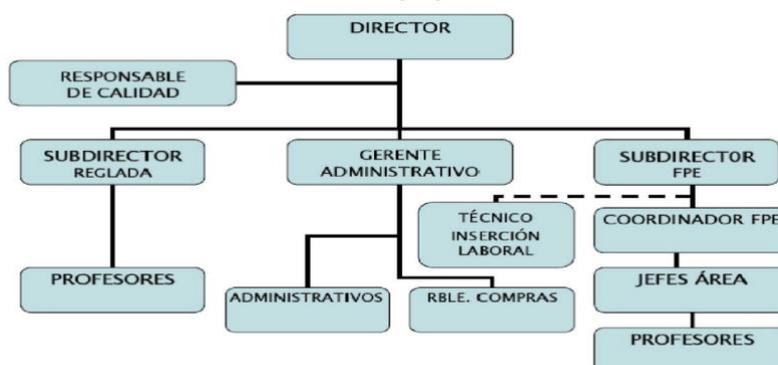
En cuanto a la estructura organizativa del centro está compuesta por un equipo directivo encargado de la gestión y dirección del centro, así como por un equipo docente especializado en las diferentes áreas de formación que ofrece Xabec.

El equipo directivo del centro está formado por el director, quien se encarga de la gestión global del centro y la toma de decisiones estratégicas, y por un equipo de coordinadores encargados de la coordinación de las diferentes áreas y programas de formación que ofrece Xabec.

El equipo docente está compuesto por un equipo de docentes especializado en las diferentes áreas de formación que ofrece Xabec. Estos docentes tienen la tarea de impartir las clases y de guiar al alumnado en su aprendizaje práctico y teórico.

El organigrama del centro lo podemos encontrar a continuación:

Ilustración 3. Organigrama Xabec.



Fuente: PEC Xabec

Podemos concluir diciendo que el centro Xabec, es un centro de formación profesional que se enfoca en proporcionar una educación práctica y relevante en áreas técnicas, fomentar el desarrollo de habilidades sociales y técnicas, promover la inclusión y la igualdad de oportunidades, y colaborar con empresas y organizaciones para garantizar que el alumnado esté preparado para el mundo laboral.

Contextualización del Alumnado

El barrio de Orriols donde se encuentra ubicado el centro Xabec, es una zona situada en el norte de la ciudad de Valencia, España. Es un barrio de población trabajadora y con un alto índice de personas inmigrantes, principalmente de origen marroquí y rumano. Es un barrio con una gran diversidad cultural y social, con un importante tejido asociativo y una vida vecinal activa.

En cuanto a su estructura urbana, Orriols es un barrio con calles estrechas y casas bajas, aunque en los últimos años se han construido algunos edificios de viviendas más altos. Cuenta con una amplia oferta de servicios, como centros educativos, sanitarios, deportivos y comerciales.

En general, Orriols es un barrio que ha sufrido cierto abandono y marginación social en el pasado, pero que en los últimos años ha experimentado un proceso de revitalización y

dinamización gracias a la implicación de sus vecinos y a la llegada de nuevos proyectos, como el centro de formación profesional Xabec.

Por lo tanto, Xabec tiene como objetivo prioritario fomentar la incorporación efectiva al mercado laboral de jóvenes y desempleados, con especial atención al fenómeno de la inmigración. La Fundación Eifor, entidad promotora de Xabec, nace con una vocación de servicio a la persona humana y desde sus comienzos ha promovido actividades para favorecer la integración social y laboral de personas inmigrantes. Además, Xabec tiene como fin fomentar la formación a lo largo de la vida, la movilidad de los trabajadores y la unidad en el mercado laboral, reforzando así la dimensión europea en la educación y formación profesional y potenciando la cooperación institucional y el desarrollo de iniciativas transnacionales.

A continuación, podemos ver la ubicación exacta del centro, según detalle:

Ilustración 4. Ubicación Xabec.



Fuente: Google Maps

Podemos concretar las características del alumnado en los siguientes puntos:

- Diversidad cultural: el alumnado de Xabec proviene de diferentes países y culturas, lo que enriquece el ambiente educativo y favorece la convivencia intercultural.

- Diversidad de edades: el centro acoge a alumnos/as de diferentes edades, desde jóvenes que acaban de terminar la educación secundaria hasta personas adultas que buscan una formación continua para mejorar sus habilidades laborales.
- Diversidad de perfiles académicos: el alumnado de Xabec tiene diferentes niveles de formación académica, desde aquellos que han terminado la educación secundaria hasta los que tienen estudios universitarios previos.
- Heterogeneidad en cuanto a habilidades y destrezas: el centro acoge a alumnos/as con diferentes habilidades y destrezas, lo que implica una atención individualizada y adaptada a las necesidades de cada alumno/a.
- Motivación hacia la formación profesional: el alumnado de Xabec se caracteriza por su motivación y compromiso con la formación profesional, ya que buscan una formación que les permita acceder al mercado laboral con éxito.

Cabe destacar que gran parte del alumnado de Xabec pertenece a familias en situación de desempleo o con empleos precarios, lo que indica un nivel socioeconómico bajo, por lo que se puede inferir que la mayoría del alumnado de Xabec proviene de entornos socioeconómicos desfavorecidos.

Además, se ha identificado que estos alumnos/as muestran poco interés en el módulo de FOL, lo que representa un desafío adicional para el proceso de enseñanza y aprendizaje. Es importante abordar esta falta de motivación y despertar su interés en la materia para lograr un mejor aprovechamiento académico y una comprensión de la importancia de la misma en su futuro profesional.

Dentro de este alumnado, también se encuentra un alumno con necesidades especiales, ya que ha sido diagnosticado con autismo. Este alumno requiere una atención individualizada y adaptaciones pedagógicas para asegurar su inclusión y participación plena en el proceso educativo. Es esencial contar con un enfoque inclusivo que promueva un

ambiente de respeto, apoyo y comprensión hacia este alumno, fomentando su inclusión con sus compañeros y brindándole las herramientas necesarias para su desarrollo académico.

Para motivar a todo el alumnado, incluyendo al alumno con necesidades especiales y aquellos con poco interés en el módulo de FOL, el centro de formación se esfuerza en implementar estrategias pedagógicas diversificadas y creativas. Tienen muy presente el uso de metodologías prácticas, proyectos de grupo, demostraciones visuales, actividades interactivas y aplicaciones tecnológicas, entre otros recursos educativos.

El equipo docente, consciente de la diversidad del alumnado, se capacita en técnicas de enseñanza inclusivas y adapta el currículo para atender las necesidades individuales de cada alumno/a. Se fomenta un ambiente de apoyo y compañerismo, incentivando la colaboración entre el alumnado y la participación activa en el aula.

Contextualización del Aula

Para el módulo de FOL y Grado Medio de Técnico en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario, se dispone de un aula con una capacidad para 25 alumnos/as de edades comprendidas entre los 16 y los 25 años.

En esta aula, el alumnado tiene acceso a una infraestructura tecnológica adecuada, incluyendo ordenadores y un proyector, que les permite aprovechar las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación en su proceso de aprendizaje. Estos recursos tecnológicos facilitan la realización de actividades interactivas, el uso de materiales multimedia, la investigación en línea y la comunicación digital.

Ilustración 5. Aulas audiovisuales Xabec.



Fuente: Web Xabec

Además de los recursos tecnológicos, el centro Xabec promueve la aplicación de metodologías activas en la enseñanza del módulo de FOL. Estas metodologías buscan fomentar la participación activa del alumnado, el aprendizaje práctico y la conexión con la realidad laboral.

El Proyecto Educativo de Xabec enfatiza la importancia de la orientación y el apoyo individualizado al alumnado, reconociendo la diversidad de necesidades y potencialidades de cada alumno/a. Esto implica una atención personalizada, tutorías y asesoramiento para facilitar el desarrollo integral del alumnado.

Programación Didáctica

Este apartado tiene como objetivo presentar de forma detallada la programación didáctica del centro de formación profesional Xabec, incluyendo una descripción detallada de los objetivos, contenidos, metodología, evaluación y recursos necesarios para la enseñanza de FOL en este centro.

Además, en este apartado se llevará a cabo un análisis crítico de la eficacia de la programación didáctica propuesta, evaluando su impacto en el proceso de enseñanza y aprendizaje del alumnado. Para ello, se tendrán en cuenta diferentes criterios, tales como la

adecuación de los contenidos a las necesidades del alumnado y la eficacia de la metodología utilizada.

Por último, se presentarán propuestas de mejora para la programación didáctica, basadas en los resultados del análisis crítico previo. Estas propuestas podrán incluir ajustes en la metodología utilizada, la incorporación de nuevos recursos didácticos o la reorganización de los contenidos para adaptarse mejor a las necesidades del alumnado.

En general, este apartado permite analizar la programación didáctica del centro, valorar su eficacia y adaptabilidad a las necesidades del alumnado, evaluar su impacto y realizar propuestas de mejora para garantizar una educación de calidad.

Introducción a la Programación Didáctica

La normativa que especifica los requisitos para las programaciones didácticas de Formación Profesional en la Comunidad Valenciana es el Decreto 252/2019, de 29 de noviembre, del Consell, de regulación de la organización y el funcionamiento de los centros públicos que imparten enseñanzas de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional.

Este decreto establece las directrices generales para la organización y el funcionamiento de los centros educativos que imparten Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional en la Comunidad Valenciana. En el artículo 42 de dicho decreto se detallan las competencias de los departamentos y se establece que estos deben elaborar las programaciones didácticas siguiendo las directrices de la comisión de coordinación pedagógica y bajo la coordinación de la dirección del departamento.

1 DECRETO 252/2019, de 29 de noviembre, del Consell, de regulación de la organización y el funcionamiento de los centros públicos que imparten enseñanzas de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional. [2019/11616] . https://dogv.gva.es/datos/2019/12/09/pdf/2019_11616.pdf

Aunque el decreto no especifica detalladamente qué elementos deben contener las programaciones didácticas de Formación Profesional, se considera una referencia normativa para la elaboración de dichos documentos y establece el marco general en el que deben enmarcarse. Además, según García Cabrera, M. (s.f.),² la estructura básica y algunos de los elementos que utilizaremos para tener una referencia a la hora de elaborar la programación didáctica, son los siguientes:

- Datos identificativos: Debe incluir el título de la programación, el nombre del centro educativo, el departamento responsable y el ciclo formativo al que corresponde.
- Contextualización y fundamentación: Se deben describir el marco normativo y las características del ciclo formativo, así como la justificación de los contenidos y metodologías propuestas.
- Objetivos generales y específicos: Deben establecerse los objetivos generales del ciclo formativo y los objetivos específicos de cada módulo o unidad didáctica.
- Contenidos: Se deben especificar los contenidos teóricos y prácticos que se abordarán en cada módulo o unidad didáctica, indicando su secuenciación y relación con los objetivos propuestos.
- Metodología: Debe describirse la metodología pedagógica que se empleará, detallando las estrategias de enseñanza-aprendizaje, el uso de recursos didácticos y las actividades prácticas.
- Evaluación: Se deben establecer los criterios e instrumentos de evaluación utilizados para valorar el aprendizaje del alumnado, así como los procedimientos de calificación y recuperación.

² García Cabrera, M. (s.f.). El diseño y la programación didáctica en la formación profesional. Consejería de Educación y Universidades del Gobierno de Canarias.
https://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/campus/doc/htmls/metodologias/pdfs/El_Disenyo_Programaci%C3%B3n_Didactica_en_fp.pdf

- TIC: Es fundamental que el alumnado desarrolle habilidades en su uso adecuado y efectivo. Al incluir un apartado específico en la programación, se puede diseñar y planificar actividades que fomenten la competencia digital del alumnado.
- Atención a la diversidad: Deben contemplarse las adaptaciones curriculares y las medidas de apoyo necesarias para atender las necesidades del alumnado con diversidad funcional.
- Temporalización: Se debe establecer un cronograma o planificación temporal que indique la secuencia y duración de los contenidos y actividades a lo largo del curso.

Medidas de mejora

Después de revisar la programación didáctica que establece el centro para el ciclo formativo de Grado Medio en Técnico de Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario, podemos recomendar algunas medidas para mejorarla y así tener un documento que recoja todos los elementos mencionados y por tanto refleje la importancia que requiere la programación. Según detallamos a continuación:

- Contextualización y fundamentación: Se deben describir el marco normativo y las características del ciclo formativo, así como la justificación de los contenidos y metodologías propuestas.
- Revisión y clarificación de los objetivos generales y específicos: Es esencial establecer objetivos claros y alcanzables que guíen el proceso de enseñanza aprendizaje. Se deben identificar los conocimientos, habilidades y competencias que se espera que el alumnado adquiera al finalizar el ciclo formativo.
- Contenidos: Conviene identificar y describir de manera detallada los temas, conceptos, procedimientos y actitudes que serán abordados en cada unidad didáctica o módulo del currículo. Estos contenidos proporcionan el marco conceptual y teórico sobre el cual se desarrollarán las actividades y se llevará a cabo la enseñanza.
- Temporalización de las unidades didácticas: una buena temporalización en una programación didáctica es crucial para una planificación eficiente y efectiva del proceso

de enseñanza aprendizaje. Ayuda a organizar los contenidos, gestionar el tiempo, establecer un ritmo de aprendizaje adecuado, planificar recursos, evaluar el progreso y adaptarse a las necesidades del grupo del alumnado.

- Desarrollo de una metodología adecuada: Se debe describir claramente la metodología pedagógica que se empleará, incluyendo las estrategias de enseñanza aprendizaje, el uso de recursos didácticos y las actividades prácticas. Se debe fomentar la participación activa del alumnado y la aplicación de enfoques didácticos variados y contextualizados.
- Incorporación de medidas para la atención a la diversidad: Se deben contemplar las adaptaciones curriculares y las estrategias de apoyo necesarias para atender las necesidades del alumnado con diversidad funcional. Esto implica tener en cuenta los estilos de aprendizaje, las capacidades individuales y la implementación de ajustes razonables. Este aspecto tiene especial relevancia dado que en el aula encontramos un alumno que tiene TEA.

Seguiremos con el análisis de la programación didáctica de Xabec en los siguientes apartados, profundizando y detallando cada uno de los elementos que debe de contemplar una buena programación didáctica y se propondrán las medidas de mejora para así confeccionar un documento que recoja los aspectos principales que debería de tener.

Contextualización de la Programación

El apartado de contextualización de una programación didáctica proporciona un contexto relevante sobre el centro educativo, el ciclo formativo y el entorno sociocultural y laboral en el que se enmarca la formación. Esto ayuda a comprender mejor el propósito y la pertinencia de la programación didáctica en relación con el contexto específico. Me consta que Xabec, aunque tiene en cuenta a todo el alumnado a nivel general pero también específicamente, no lo ha reflejado en el documento, por tanto, sería recomendable que se incluyera.

Podemos ver el contenido que actualmente viene reflejado en el documento de Xabec y que presento a continuación:

Ilustración 6. Cabecera programación Xabec.

Programación			
Ciclo	C.F.G.M. Mantenimiento de MATERIAL RODANTE FERROVIARIO		
Asignatura	CV-0979 FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL		
Abreviatura	FOL		
Profesor	BBB	Prog. Total	
Horas CV	96	96	
Horas Título	50	93	
			PF
			Progr.
			Horas OM
			Horas OE
			93
			3

Fuente: [Web Xabec](#)

Medidas de mejora

Dado que la programación didáctica de Xabec no incluye el apartado de contextualización, se pueden proponer las siguientes medidas de mejora:

- Incluir una descripción del centro educativo: Agregar una breve descripción del centro educativo en el que se imparte la formación profesional, incluyendo información sobre su ubicación, infraestructura, recursos disponibles y otros aspectos relevantes. Esto ayudará a los docentes y alumnos/as a comprender mejor el entorno en el que se llevará a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Mencionar el marco normativo y legal: Es importante hacer referencia a las normativas, leyes o decretos que regulan la formación profesional y que son aplicables al centro educativo. Esto proporcionará un contexto legal y normativo para el desarrollo del currículo y la impartición de la formación profesional.
- Describir las características del ciclo formativo: Incluir información sobre el ciclo formativo en el que se enmarca la programación didáctica. Esto puede abarcar el nivel de cualificación, los objetivos generales del ciclo, las competencias a desarrollar, la duración del ciclo, los perfiles profesionales a los que conduce, entre otros aspectos relevantes.

- Identificar el público objetivo: Describir el perfil del alumnado al que se dirige el ciclo formativo, destacando características relevantes como nivel académico previo, edades, intereses, necesidades y cualquier otro aspecto que influya en el proceso de enseñanza aprendizaje. Esto ayudará a adaptar la programación a las características y necesidades del alumnado.
- Considerar el contexto sociocultural y laboral: Analizar y tener en cuenta los aspectos sociales, culturales y laborales que rodean al centro educativo y que pueden influir en la planificación de la formación profesional. Esto implica considerar las demandas y tendencias del mercado laboral, las particularidades de la comunidad o sector en el que se desarrolla, y otros factores externos que pueden impactar en la formación y empleabilidad del alumnado.

Al incorporar estas medidas de mejora, se enriquecerá la programación didáctica al proporcionar un contexto adecuado para el desarrollo de las actividades de enseñanza aprendizaje. La contextualización es fundamental para adaptar la formación a las necesidades y características del entorno, lo cual contribuye a una experiencia educativa más relevante y significativa para el alumnado.

Objetivos y Competencias de la Programación

Los objetivos y competencias en una programación didáctica son declaraciones claras y específicas que describen los logros educativos y profesionales que se pretenden alcanzar durante el proceso de enseñanza aprendizaje. Estos objetivos y competencias proporcionan una guía para la planificación de las actividades y la evaluación del progreso del alumnado.

El perfil profesional del Título de Técnico de Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario está definido por su competencia general y por sus competencias profesionales, personales y sociales. El RD 1145/2012 de 27 de julio establece como competencia general que los profesionales sean capaces de realizar de manera precisa y eficiente las labores

necesarias para mantener y montar los equipos y sistemas del material rodante ferroviario, asegurando el cumplimiento de los estándares y regulaciones correspondientes.

Siguiendo el con el RD que regula el título, en su capítulo III y artículo 9, establece que la formación del módulo de FOL contribuye a alcanzar los objetivos generales ñ), o), p), q), r) y v) del ciclo formativo, y las competencias Personales, Profesionales y Sociales, k), ñ), o), p), q) y u) del título, y que detallamos a continuación:

Tabla 2. Objetivos generales y competencias.

Objetivos generales:

ñ) Analizar y utilizar los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida y las tecnologías de la información y la comunicación para aprender y actualizar sus conocimientos, reconociendo las posibilidades de mejora profesional y personal, para adaptarse a diferentes situaciones profesionales y laborales.

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

p) Adoptar y valorar soluciones creativas ante problemas y contingencias que se presentan en el desarrollo de los procesos de trabajo, para resolver de forma responsable las incidencias de su actividad.

q) Aplicar técnicas de comunicación, adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, a su finalidad y a las características de los receptores, para asegurar la eficacia del proceso.

r) Analizar los riesgos ambientales y laborales asociados a la actividad profesional, relacionándolos con las causas que los producen, a fin de fundamentar las medidas

preventivas que se van a adoptar, y aplicar los protocolos correspondientes para evitar daños en uno mismo, en las demás personas, en el entorno y en el medio ambiente.

v) 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.

Competencias:

k) Mantener los sistemas neumáticos y de frenos, realizando las actuaciones prescritas sobre las instalaciones y los elementos que los constituyen, para asegurar su correcta operatividad.

ñ) Adaptarse a las nuevas situaciones laborales originadas por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos, actualizando sus conocimientos, utilizando los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida y las tecnologías de la información y la comunicación.

o) Actuar con responsabilidad y autonomía en el ámbito de su competencia, organizando y desarrollando el trabajo asignado, cooperando o trabajando en equipo con otros profesionales en el entorno de trabajo.

p) Resolver de forma responsable las incidencias relativas a su actividad, identificando las causas que las provocan, dentro del ámbito de su competencia y autonomía.

q) Comunicarse eficazmente, respetando la autonomía y competencia de las distintas personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.

u) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.

Por tanto, revisados los objetivos y competencias de la programación didáctica del centro, no se observan reflejados y por tanto sería recomendable que los señalaran y así poder guiar el proceso de planificación con unos objetivos claros.

Medidas de mejora

Las medidas de mejora para la programación de Xabec al comprobar que no incluyen los objetivos y competencias, podrían ser las detalladas a continuación:

- Definir objetivos claros y alcanzables: Es fundamental establecer objetivos específicos y medibles que indiquen claramente lo que se espera que el alumnado logre al finalizar el ciclo formativo. Los objetivos deben ser realistas y alineados con las competencias y conocimientos que se espera que el alumnado adquiera.
- Vincular los objetivos con las competencias profesionales: Los objetivos deben estar estrechamente relacionados con las competencias profesionales que se desarrollarán durante el ciclo formativo. Es importante asegurarse de que los objetivos contribuyan al desarrollo de habilidades y conocimientos relevantes para el campo profesional en el que se enfoca el ciclo formativo.
- Especificar los objetivos por módulo o unidad didáctica: Los objetivos deben ser desglosados por módulos o unidades didácticas, de manera que se pueda identificar claramente qué objetivos se abordan en cada etapa del proceso formativo. Esto permitirá una planificación más precisa y facilitará el seguimiento del progreso del alumnado.
- Alinear los objetivos con el perfil profesional: Los objetivos deben estar alineados con el perfil profesional al que se dirige el ciclo formativo. Se deben tener en cuenta las demandas y requerimientos del mercado laboral y asegurarse de que los objetivos reflejen las habilidades y competencias necesarias para el ejercicio de la profesión.

Al incorporar estos cuatro puntos, se fortalecerá la programación didáctica de Xabec al establecer objetivos claros y alineados con las competencias profesionales, lo cual proporcionará una guía más precisa para el diseño de actividades de enseñanza aprendizaje y la evaluación del progreso del alumnado.

Contenidos de la Programación

De acuerdo a la normativa vigente, el módulo de FOL se imparte dos veces a la semana y consta de 7 bloques, sumando un total de 96 horas lectivas.

La estructuración y duración se enmarca en el DECRETO 42/2017, de 24 de marzo, del Consell, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado medio correspondiente al Título de Técnico/a en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario. A continuación, detallamos los bloques según normativa:

Ilustración 7. Bloques contenido Decreto

10. Módulo profesional: Formación y orientación laboral. Código: 0979	
Duración: 96 horas	
BLOQUE	UNIDAD DE TRABAJO
a) Búsqueda activa de empleo:	- Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del técnico en mantenimiento de material rodante ferroviario.
	- Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.
	- Identificación de itinerarios formativos relacionados con el técnico en mantenimiento de material rodante ferroviario.
	- Responsabilización del propio aprendizaje. Conocimiento de los requerimientos y de los frutos previstos.
	- Definición y análisis del sector profesional del título de Técnico en mantenimiento de material rodante ferroviario.
	- Planificación de la propia carrera:
	- Establecimiento de objetivos laborales, a medio y largo plazo, compatibles con necesidades y preferencias.
	- Objetivos realistas y coherentes con la formación actual y la proyectada.
	- Proceso de búsqueda de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas del sector.
	- Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa. Europass, Ploteus.
	- Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo.
	- Valoración del autoempleo como alternativa para la inserción profesional.
	- El proceso de toma de decisiones.
b) Gestión del conflicto y equipos de trabajo:	- Establecimiento de una lista de comprobación personal de coherencia entre plan de carrera, formación y aspiraciones.
	- Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo para la eficacia de la organización.
	- Clases de equipos en el sector del mantenimiento de material rodante ferroviario, según las funciones que desempeñan.
	- Análisis de la formación de los equipos de trabajo.
	- Características de un equipo de trabajo eficaz.
	- La participación en el equipo de trabajo. Análisis de los posibles roles y sus integrantes.
c) Contrato de trabajo:	- Definición de conflicto: características, fuentes y etapas del conflicto.
	- Métodos para la resolución o supresión del conflicto: mediación, conciliación y arbitraje.
	- El derecho del trabajo.
	- Intervención de los poderes públicos en las relaciones laborales.
	- Análisis de la relación laboral individual.
	- Determinación de las relaciones laborales excluidas y relaciones laborales especiales.
	- Modalidades de contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.
	- Derechos y deberes derivados de la relación laboral.
	- Condiciones de trabajo. Salario, tiempo de trabajo y descanso laboral.
	- Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
	- Representación de los trabajadores.
	- Negociación colectiva como medio para la conciliación de los intereses de trabajadores y empresarios.
	- Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del técnico en mantenimiento de material rodante ferroviario.
d) Seguridad Social, empleo y desempleo:	- Conflictos colectivos de trabajo.
	- Nuevos entornos de organización del trabajo: subcontratación y teletrabajo entre otros.
	- Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad y beneficios sociales, entre otros.
	- El sistema de la Seguridad Social como principio básico de solidaridad social.
	- Estructura del sistema de la Seguridad Social.
	- Determinación de las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad Social: afiliación, altas, bajas y cotización.
e) Evaluación de riesgos profesionales:	- La acción protectora de la Seguridad Social.
	- Clases, requisitos y cuantía de las prestaciones.
	- Concepto y situaciones protegibles en la protección por desempleo.
	- Sistemas de asesoramiento de los trabajadores respecto a sus derechos y deberes.
	- Importancia de la cultura preventiva en todas las fases de la actividad profesional.
	- Valoración de la relación entre trabajo y salud.
	- Análisis y determinación de las condiciones de trabajo.
	- El concepto de riesgo profesional. Análisis de factores de riesgo.
	- La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva.
	- Análisis de riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
f) Planificación de la prevención de riesgos en la empresa:	- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ambientales.
	- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psicosociales.
	- Riesgos específicos en el sector del mantenimiento de material rodante ferroviario.
	- Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas.
	- Derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
	- Responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.
	- Gestión de la prevención en la empresa.
	- Representación de los trabajadores en materia preventiva.
	- Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
	- Planificación de la prevención en la empresa.
	- Planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo.
	- Elaboración de un plan de emergencia en una pequeña o mediana empresa del sector.
	g) Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa:
- Protocolo de actuación ante una situación de emergencia.	
- Primeros auxilios. Urgencia médica. Conceptos básicos.	
- Aplicación de técnicas de primeros auxilios.	
- Formación a los trabajadores en materia de planes de emergencia.	
- Vigilancia de la salud de los trabajadores.	

Fuente: Elaboración propia.

. En el caso de Xabec, los contenidos que se abordan en el módulo de FOL para el título de Técnico en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario son los siguientes:

Tabla 3. Programación FOL Xabec.

Evaluación	Ud. Aprendizaje	Nombre Proyecto
1ª EVALUACIÓN	UA1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.	MERCADO LABORAL MERCADO LABORAL MERCADO LABORAL MERCADO LABORAL MERCADO LABORAL MERCADO LABORAL
	UA5 Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL SEGURIDAD Y SALUD LABORAL SEGURIDAD Y SALUD LABORAL SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
		LOS RIESGOS PROFESIONALES LOS RIESGOS PROFESIONALES LOS RIESGOS PROFESIONALES LOS RIESGOS PROFESIONALES LOS RIESGOS PROFESIONALES
	UA6. Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados	LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN
REPASO Y PRUEBA 1ª EVALUACIÓN		
2ª EVALUACIÓN	UA7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico de soldadura.	PRIMEROS AUXILIOS PRIMEROS AUXILIOS PRIMEROS AUXILIOS PRIMEROS AUXILIOS PRIMEROS AUXILIOS
	UA3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo	LA JORNADA LABORAL LA JORNADA LABORAL LA JORNADA LABORAL LA JORNADA LABORAL CONTRATOS CONTRATOS CONTRATOS CONTRATOS

		MODIFICACIÓN, EXTINCIÓN MODIFICACIÓN, EXTINCIÓN MODIFICACIÓN, EXTINCIÓN MODIFICACIÓN, EXTINCIÓN MODIFICACIÓN, EXTINCIÓN MODIFICACIÓN, EXTINCIÓN MODIFICACIÓN, EXTINCIÓN
REPASO Y PRUEBA 2ª EVALUACIÓN		
3ª EVALUACIÓN	UA3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo	LA NÓMINA LA NÓMINA LA NÓMINA LA NÓMINA LA NÓMINA LA NÓMINA
	UA4. Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones	LA SEGURIDAD SOCIAL LA SEGURIDAD SOCIAL LA SEGURIDAD SOCIAL LA SEGURIDAD SOCIAL LA SEGURIDAD SOCIAL LA SEGURIDAD SOCIAL LA SEGURIDAD SOCIAL
	UA2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.	TRABAJO EN EQUIPO TRABAJO EN EQUIPO
REPASO Y PRUEBA 3ª EVALUACIÓN		

Fuente: Elaboración propia.

Podemos ver que Xabec ha relacionado los resultados del aprendizaje con las unidades didácticas, lo que parece todo un acierto dado que ayuda a alinear los resultados del módulo con los contenidos necesarios para lograrlos, proporcionando una guía clara para docentes y alumnado. También facilita la evaluación del progreso y permite adaptaciones y mejoras continuas en el proceso educativo. El resultado son 11 unidades didácticas que ellos llaman proyectos, relacionadas a 7 resultados de aprendizaje, correspondiendo con los indicados en el Real Decreto 1145/2012, de 27 de julio, por el que se establece el título de Técnico en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario y se fijan sus enseñanzas mínimas.

Medidas de mejora

Algunas mejoras que podría implementar la programación didáctica del módulo de FOL, podrían ser las siguientes:

- Establecer los bloques/unidades didácticas y unidades de trabajo tal y como indica la consellería, es decir, en lugar de 11 UD, se podrían establecer 7. Si conseguimos minorar el número de UDs, podríamos disponer de más tiempo para posibles adaptaciones, lo que nos daría una mayor flexibilidad y adaptabilidad. También se conseguiría mejorar la claridad y enfoque en los contenidos porque el alumnado y docentes se podrían centrar en los aspectos fundamentales del módulo.
- Se podrían identificar los recursos y materiales didácticos necesarios para apoyar el aprendizaje de los contenidos. Por ejemplo, indicar libros de texto, materiales multimedia, herramientas tecnológicas y otros recursos.
- Relacionar los contenidos con las competencias y habilidades que se espera que el alumnado desarrolle en su futura práctica profesional. Los contenidos deben ser aplicables y relevantes para el campo laboral al que se orienta la formación.
- Dada la diversidad de alumnado que existen en el aula de Xabec, se pueden incluir en la programación contenidos que permitan atender a la diversidad del alumnado, considerando sus diferentes niveles de conocimiento y habilidades. Podría contemplar la adaptación de los contenidos para alumnos/as con necesidades educativas especiales, así como la integración de ejemplos y casos que sean relevantes para diversos contextos culturales y sociales.
- Se podría dedicar una introducción del módulo que busque motivar y generar interés en el alumnado hacia los contenidos del módulo. A menudo, el alumnado no encuentra relevancia en el módulo de Formación y Orientación Laboral, lo que puede ser un problema para los docentes. En el caso del alumnado de Técnico/a en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario, se sugiere introducir el módulo de manera práctica y visual en las primeras sesiones, a través de situaciones que muestren la relevancia del

contenido. Por ejemplo, se pueden invitar a personas que trabajen en temas relacionados con el temario, asistir a mediaciones laborales o realizar visitas a empresas.

- Se podrían detallar las unidades de trabajo que corresponden a cada unidad didáctica.

Temporalización de las Unidades Didácticas

Hemos señalado que, según la normativa, FOL tiene asignadas 96 horas lectivas para lograr los resultados del módulo y consecuentemente la transmisión del contenido establecido en 7 bloques.

Con respecto a Xabec, podemos ver la distribución temporal que ha planificado según detalle:

Tabla 4. Distribución temporal UD.

Evaluación	UNIDAD DIDÁCTICA	Horas	Fecha
1ª EVALUACIÓN	MERCADO LABORAL	1	22/9/22
		2	23/9/22
		1	29/9/22
		2	30/9/22
		1	6/10/22
		2	7/10/22
	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	1	13/10/22
		2	14/10/22
		1	20/10/22
		2	21/10/22
		1	27/10/22
		2	28/10/22
	LOS RIESGOS PROFESIONALES	1	3/11/22
		2	4/11/22
		1	10/11/22
		2	11/11/22
		1	17/11/22
		2	18/11/22
LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN	1	24/11/22	
	2	25/11/22	
REPASO Y PRUEBA 1ª EVALUACIÓN	1	1/12/22	

		2	2/12/22
		1	8/1/23
		2	9/1/23
	PRIMEROS AUXILIOS	1	15/2/23
		2	16/2/23
		1	12/1/23
		2	13/1/23
	LA JORNADA LABORAL	1	19/1/23
		2	20/1/23
		1	26/1/23
		2	27/1/23
2ª EVALUACIÓN	CONTRATOS	1	2/2/23
		2	3/2/23
		1	9/2/23
		2	10/2/23
		1	16/2/23
		2	17/2/23
		1	23/2/23
	MODIFICACIÓN, EXTINCIÓN	2	24/2/23
		1	2/3/23
		2	3/3/23
		1	9/3/23
		2	10/3/23
	REPASO Y PRUEBA 2ª EVALUACIÓN	1	23/3/23
		2	24/3/23
		1	30/3/23
		2	31/3/23
	LA NÓMINA	1	20/4/23
		2	21/4/23
		1	27/4/23
		2	28/4/23
3ª EVALUACIÓN		1	4/5/23
		2	5/5/23
		1	11/5/23
	LA SEGURIDAD SOCIAL	2	12/5/23
		1	18/5/23
		2	19/5/23
		1	25/5/23
		2	26/5/23

TRABAJO EN EQUIPO	1	8/6/23
	2	9/6/23
REPASO Y PRUEBA 3ª EVALUACIÓN	1	1/6/23
	2	2/6/23
		96

Fuente: Elaboración propia.

Viendo la tabla indicada podemos comprobar como se cumplen las horas lectivas establecidas para el módulo de FOL y el título de técnico de mantenimiento de material rodante ferroviario.

No se ha localizado el calendario escolar 2022-2023 establecido por Conselleria y necesario para poder elaborar una temporalización alineada con lo estipulado para el curso escolar.

Medidas de mejora

En cuanto a la temporalización, Xabec plantea el bloque de “Búsqueda activa de empleo” al principio, en la primera evaluación, aunque sería recomendable enseñarla al final del módulo y no al principio, por varias razones:

- Al final del módulo, el alumnado habrá adquirido una serie de conocimientos y competencias sobre el mundo laboral, los derechos laborales, la seguridad social, entre otros temas. La unidad de búsqueda activa de empleo se puede enseñar de manera más efectiva si se contextualiza con estos conocimientos previos.
- Si se enseña la unidad de búsqueda activa de empleo al final del módulo, el alumnado estará más motivado a aprender sobre cómo aplicar lo que han aprendido para buscar empleo. Si se enseña al principio, puede que no estén tan interesados o motivados ya que aún no han adquirido los conocimientos y habilidades necesarios para comprender la importancia de la unidad.
- La unidad de búsqueda activa de empleo me parece un cierre lógico del módulo, ya que es una de las habilidades más importantes que el alumnado debe tener para su inserción

laboral. Enseñarla al final del módulo da la oportunidad de consolidar lo que han aprendido y les ayuda a entender cómo pueden aplicar sus conocimientos en la práctica para conseguir un empleo.

También sería recomendable tener el calendario escolar establecido por la Generalitat Valenciana en la programación didáctica para cumplir con la normativa, planificar y organizar las actividades educativas, garantizar la coherencia y continuidad en el proceso de enseñanza aprendizaje, sincronizarse con otros ámbitos educativos y asegurar una comunicación y transparencia efectivas entre docentes, alumnos/as y familias. A continuación, muestro el calendario que se podría adjuntar en la programación didáctica del centro Xabec, según detalle:

Ilustración 8. Calendario escolar 2022-2023



Fuente: web TodoFP Alzira.

Metodología

Gracias a mi experiencia práctica en Xabec, puedo decir que aplica metodologías activas y participativas. Esto permite que el alumnado pueda aportar ideas y experiencias,

además de que los contenidos son funcionales y aplicables en situaciones cotidianas de la vida real. También se adapta la práctica a un contexto industrial, específicamente en entornos ferroviarios y con empresas del sector, relacionando el contenido con el título de FP para acercarlos al mundo laboral al que se van a enfrentar en un breve periodo de tiempo.

La metodología es esencialmente activa y por tanto se fomenta el trabajo no solo personal, si no que también se enfoca en el desarrollo de habilidades necesarias en el entorno laboral, como el trabajo en equipo, la capacidad de aprendizaje autónomo, la comunicación y la creatividad. Además, la programación también incluye contenidos que promueven el desarrollo de habilidades emocionales y de relaciones interpersonales, además de competencias digitales.

Son muchos los beneficios que tienen las metodologías activas en la educación. Se sabe que promueven el desarrollo de la creatividad y la innovación, y pueden mejorar la motivación y el interés por el aprendizaje, lo que resulta en un ambiente de aprendizaje más dinámico y efectivo. Con respecto a Xabec, el centro utiliza las siguientes metodologías activas en su enfoque pedagógico:

- Aprendizaje basado en proyectos (ABP): El alumnado trabaja en grupos para desarrollar proyectos que les permiten aplicar los conocimientos adquiridos en un contexto real. Esto les ayuda a desarrollar habilidades de trabajo en equipo, comunicación, y resolución de problemas. Xabec asigna proyectos, los cuales deberán investigar, analizar y resolver de manera colaborativa. Los proyectos están relacionados con los contenidos de los programas de formación profesional.
- Aprendizaje cooperativo: El alumnado trabaja en grupos y se distribuyen responsabilidades para llevar a cabo tareas o proyectos específicos. Este enfoque fomenta la colaboración y el apoyo mutuo entre los miembros del grupo. Xabec fomenta la colaboración entre alumnos/as mediante la asignación de actividades y

proyectos que requieran trabajo en equipo. Se organiza al alumnado en grupos heterogéneos para fomentar la diversidad de perspectivas y habilidades.

- Aprendizaje por resolución de problemas: El alumnado enfrenta problemas reales o simulados y deben utilizar sus conocimientos y habilidades para encontrar soluciones. Este enfoque promueve el pensamiento crítico y el análisis de situaciones complejas. Xabec plantea problemas complejos, y los guía en el proceso de análisis y resolución de los mismos. El alumnado trabaja de manera colaborativa para encontrar soluciones creativas e innovadoras.
- Estudio de casos: El alumnado de Xabec analiza y discute casos reales o simulados relacionados con su área de estudio. Esto les ayuda a desarrollar habilidades de análisis, comunicación, y toma de decisiones.
- Aprendizaje por servicio: El alumnado del centro participa en actividades de servicio a la comunidad que están relacionadas con sus estudios. Esto les permite aplicar y mejorar sus conocimientos y habilidades en un contexto real, a la vez que contribuyen al bienestar de la comunidad.
- Tutorías entre iguales: Los alumnos y alumnas, más avanzados/as en un área específica brindan apoyo y orientación a sus compañeros que tienen dificultades en esa área. Esto fomenta la colaboración y el aprendizaje entre pares.

Además de estas metodologías activas, el centro también enfatiza la importancia de la formación en centros de trabajo (FCT), donde el alumnado tiene la oportunidad de aplicar sus conocimientos y habilidades en un entorno laboral real.

Medidas de mejora

Cómo propuestas de mejora se podría proponer la introducción en la programación de un apartado específico que describa las metodologías que se van a utilizar en cada unidad didáctica. Incorporando diferentes enfoques pedagógicos como el aprendizaje basado en proyectos, el trabajo colaborativo, la gamificación, las técnicas de aprendizaje

activo, entre otros. Esto permitirá adaptarse a las necesidades y estilos de aprendizaje del alumnado, promoviendo la participación, el interés y la motivación.

Se puede aprovechar el potencial de las tecnologías de la información y la comunicación para enriquecer las metodologías, como el uso de aplicaciones, plataformas educativas, recursos multimedia y herramientas interactivas que fomenten la interacción, la investigación y la autonomía del alumno/a.

Atendiendo a los principios de inclusión, se pueden aplicar metodologías inclusivas que atiendan a la diversidad del grupo, adaptando los contenidos y las actividades para asegurar el acceso y la participación equitativa de todo el alumnado, considerando aspectos como la atención a la diversidad funcional, lingüística o cultural.

Evaluación

El módulo se evalúa de manera continua, lo que significa que si un trimestre se suspende (por ejemplo, el primero) y se aprueba el siguiente (el segundo), ambos trimestres se consideran aprobados. Del mismo modo, si se aprueba un trimestre (el primero) y se suspende el siguiente (el segundo), ambos trimestres se consideran suspendidos. Para cada trimestre, la nota se calcula de la siguiente manera:

- El 70% de la nota se basa en las actividades realizadas: se valorará la actitud del alumno/a hacia la asignatura, su participación en actividades individuales y grupales, y su capacidad para trabajar con los demás.

El 30% de este apartado se basa en actividades realizadas en grupo.

El 40% de este apartado se basa en actividades realizadas de manera individual.

- El 30% de la nota se basa en una prueba objetiva: una prueba escrita que evalúa los conceptos adquiridos durante el trimestre, a través de preguntas teóricas y prácticas.

Para poder sumar todas las notas, se requiere una puntuación mínima de 4 sobre 10 en esta parte.

En cuanto a la recuperación, el alumnado que tiene derecho a la evaluación continua debe realizar una prueba objetiva que evalúa todo lo dado durante el curso. El valor de esta prueba dependerá de:

- Si el alumno/a tiene menos de un 5 en la parte de actividades, es decir, menos del 30% aprobado, la prueba tendrá un valor del 100% de la nota.
- Si el alumno/a tiene más de un 5, es decir, más del 30% aprobado en la parte de actividades, la prueba tendrá un valor del 40%.

El alumnado que no tiene derecho a la evaluación continua debido a que no han asistido a más del 85% de las sesiones sin una causa justificada, deben realizar una prueba objetiva que evalúa todo el curso, y esta prueba contará el 100% de la nota.

En cuanto a los instrumentos de evaluación, es decir, todas las herramientas y técnicas utilizadas para recopilar información y valorar el aprendizaje del alumnado, Xabec utiliza exámenes escritos, proyectos, trabajos prácticos, observación directa, debates, cuestionarios y, para ser claros y específicos la rúbrica para así poder para evaluar el desempeño del alumnado.

El Real Decreto 1145/2012, de 27 de julio, por el que se establece el título de Técnico en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario y se fijan sus enseñanzas mínimas, establece para FOL los resultados de aprendizaje (RA) y sus criterios de evaluación, es decir, los objetivos que el alumnado debe lograr al finalizar un módulo, así como los indicadores utilizados para evaluar si los han alcanzado. A continuación, los detallamos:

Tabla 5. RA y CE RD.

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

-
- a) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.
 - b) Se han identificado los itinerarios formativo-profesionales relacionados con el perfil profesional del técnico en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario.
 - c) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
 - d) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el técnico en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario.
 - e) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.
 - f) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.
 - g) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes, y formación propia para la toma de decisiones.
-

RA 2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.

- a) Se han valorado las ventajas del trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del técnico en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario.
- 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.

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

- 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 causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.
- g) Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran.
- h) Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.
- i) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector relacionado con el título de Técnico en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario.
- j) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.

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

- 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.
 - h) Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.
-

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

- a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y 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 en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario.
- 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 técnico en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario.
- 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 técnico en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario.

RA 6. Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.

- 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 que se deben 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 técnico en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario.
- g) Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de una empresa del sector.

RA 7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario.

- a) Se han definido las técnicas de prevención y de protección individual y colectiva que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.
- 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 de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.
- e) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que deben 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.

Fuente: Real Decreto 1145/2012, de 27 de julio

El centro Xabec para poder evaluar de una forma clara y específica, utiliza 3 tipos de rúbricas que aplican en general y dependiendo de si es individual, colectiva y/o trabajos.

Según detalle:

RÚBRICA INDIVIDUAL

Ilustración 9. Rúbrica Individual Xabec

	MUY BIEN	2 BIEN	1 REGULAR	0,5
REPARTO Se han repartido correctamente las tareas entre los diferentes participantes del grupo				
TAREAS Han realizado todas las tareas mediante el trabajo en equipo				
ORIGINALIDAD Originalidad del objetivo de la responsabilidad social corporativa				
BUSQUEDA Búsqueda correcta de las actividades a realizar y buena argumentación				
EXPLICACIÓN Explicación correcta y argumentada de los beneficios para la empresa y para la sociedad				

Fuente: Web Xabec

RÚBRICA COLECTIVA

Ilustración 10. Rúbrica Colectiva Xabec.

	MUY BIEN	2 BIEN	1 REGULAR	0,5
REPARTO Se han repartido correctamente las tareas entre los diferentes participantes del grupo				
TAREAS Han realizado todas las tareas mediante el trabajo en equipo				
ORIGINALIDAD Originalidad del objetivo de la responsabilidad social corporativa				
BUSQUEDA Búsqueda correcta de las actividades a realizar y buena argumentación				
EXPLICACIÓN Explicación correcta y argumentada de los beneficios para la empresa y para la sociedad				

Fuente: Web Xabec

RÚBRICA TRABAJO

Ilustración 11. Rúbrica Trabajo Xabec.

	MUY BIEN	2 BIEN	1,5 NORMAL	1 MAL	0,5 MUY MAL	0
DISEÑO DEL POWER POINT	EXCELENTE DISEÑO	DIAPPOSITIVAS BIEN DISEÑADAS, CON APOYOS VISUALES, ESQUEMAS,...	DIAPPOSITIVAS BIEN DISEÑADAS	ALGUNAS DIAPPOSITIVAS TIENEN EXCESIVO CONTENIDO O MALA ELECCIÓN DE COLORES	LA MAYORÍA DE LAS DIAPPOSITIVAS TIENEN EXCESIVO CONTENIDO O ESTÁN MAL DISEÑADAS	
PLANIFICACION DE LA EX...	PARTE CORRECTAMENTE CADA UNA DE LAS PARTES DE LA EXPOSICIÓN ATENDIENDO A LA IMPORTANCIA DE LOS SEGMENTOS	PARTE CORRECTAMENTE, PERO EN ALGUNA PARTE HA DEJADO ALGO MÁS CORTO, O MÁS LARGO	TIENE ALGUNAS CON MÁS INFORMACIÓN QUE OTRAS	TALGUNAS DE LAS PARTES SI QUE ESTÁN PROPORCIONADAS PERO LA MAYORIA NO	TODAS LAS PARTES HAN SIDO DEMASIADO EXTENSAS O DEMASIADO CORTAS	
EXPLICACION	SE EXPLICA CORRECTAMENTE, LOGRA LA ATENCIÓN Y TIENE COMINIO DEL CONTENIDO - SIEMPRE	SE EXPLICA CORRECTAMENTE, LOGRA LA ATENCIÓN Y TIENE COMINIO DEL CONTENIDO - CASI SIEMPRE	SE EXPLICA CORRECTAMENTE, LOGRA LA ATENCIÓN Y TIENE COMINIO DEL CONTENIDO - EN OCASIONES	SE EXPLICA CORRECTAMENTE, LOGRA LA ATENCIÓN Y TIENE COMINIO DEL CONTENIDO - CASI NUNCA	SE EXPLICA CORRECTAMENTE, LOGRA LA ATENCIÓN Y TIENE COMINIO DEL CONTENIDO - NUNCA	
COHERENCIA DE LOS APA...	Tienen diseñado un plan claro y una estructura de apartados coherentes. No hay repeticiones innecesarias, ni información irrelevante	tienen diseñado un plan claro y una estructura de apartados coherente. Hay repeticiones innecesarias	Tienen diseñado un plan claro y una estructura de apartados coherente, pero hay repeticiones innecesarias e información irrelevante o no relacionada.	La estructura de apartados es mejorable. El texto no está muy bien organizado	Graves errores de organización e información irrelevante	
Originalidad y complejidad...	El proyecto demuestra gran originalidad y complejidad en su ejecución	Proyecto complejo en su ejecución pero no es original	Proyecto original, pero no es abordado de una manera completa	Proyecto poco original y no es abordado de una manera completa	Utilizan una sola fuente y no estructura, no es original	

Fuente: Web Xabec

Medidas de mejora

Problemas identificados en el método de evaluación propuesto:

- Enfoque basado en notas y porcentajes: El método de evaluación se centra principalmente en asignar notas a las actividades y pruebas, lo que puede generar una

concepción limitada de la evaluación y no reflejar de manera completa las competencias adquiridas por el alumnado.

- Falta de enfoque en competencias y metodologías activas: El método no considera de manera explícita las competencias desarrolladas a través de metodologías activas, lo cual limita la valoración de habilidades y destrezas más allá del conocimiento teórico.
- Limitaciones en la recuperación: El sistema de recuperación se basa en una única prueba, lo que puede ser desfavorable para aquel alumnado que no ha alcanzado el nivel mínimo de aprobación en las actividades realizadas durante el trimestre.

Se podría proponer un sistema de evaluación que tenga en cuenta los siguientes aspectos:

- Valoración de actividades individuales y grupales: Se asignará una ponderación equilibrada a las actividades realizadas tanto de manera individual como en grupo, reconociendo la importancia del trabajo colaborativo y la capacidad de desempeño individual.
- Evaluación formativa y continua: Se fomentará una evaluación continua a lo largo del curso, brindando retroalimentación constructiva y oportunidades para la mejora progresiva. Se realizarán seguimientos periódicos para valorar el progreso y ofrecer orientación adicional.
- Flexibilidad en la recuperación: Se establecerán diferentes estrategias de recuperación que permitan al alumnado demostrar su competencia, como la elaboración de trabajos complementarios, la realización de proyectos o la participación en actividades de refuerzo, brindando oportunidades equitativas para superar las dificultades.

En cuanto a las rúbricas, sería recomendable realizar una rúbrica por cada actividad que se realice, para así establecer específicamente y de forma clara los criterios de

evaluación que se tomarán en cuenta y así poder orientar al alumno de una forma más precisa.

Actividades TIC

El centro Xabec es consciente de la importancia creciente que tiene la utilización de las TIC y la importancia que tiene en la educación por su efectividad en la transmisión de conocimiento hacia el alumnado, facilitando y haciendo más completo el proceso educativo. A continuación, señalo algunos de los beneficios que tiene el uso de la tecnología en la educación y que centros como Xabec implementan en sus procedimientos, según detalle:

- Facilita el acceso a la información: Las TIC permiten acceder a una gran cantidad de información de forma rápida y sencilla, lo que facilita el aprendizaje y la investigación del alumnado.
- Mejora la calidad de la enseñanza: La utilización de herramientas y recursos tecnológicos en el aula puede mejorar la calidad de la enseñanza, ya que permite una mayor interactividad y participación del alumnado, así como una mayor personalización del aprendizaje.
- Fomenta la creatividad y la innovación: Las TIC ofrecen una gran cantidad de herramientas y recursos que fomentan la creatividad y la innovación, lo que puede ser muy beneficioso para el desarrollo de habilidades y competencias en el alumnado.
- Prepara al alumnado para el mundo laboral: En la actualidad, el uso de las TIC en el entorno laboral es cada vez más común, por lo que su utilización en la educación puede ayudar a preparar al alumnado para su futura vida laboral.
- Permite un aprendizaje más flexible y autónomo: Las TIC ofrecen la posibilidad de realizar actividades y evaluaciones en línea, lo que permite un aprendizaje más flexible y autónomo, adaptado a las necesidades de cada alumno.

Xabec, teniendo en cuenta la realidad tecnológica en la que vivimos, cada vez más cambiante, apuesta por avanzar en este sentido siempre en la medida de sus posibilidades. Actualmente podemos señalar los siguientes recursos de los que dispone el centro:

- Aulas digitales equipadas con pizarras electrónicas, proyectores y ordenadores.
- Plataforma virtual de aprendizaje para el acceso a materiales didácticos y la realización de actividades y evaluaciones en línea.
- Herramientas de software específicas para la formación en áreas técnicas, como programas de diseño gráfico, simuladores y herramientas de ingeniería.
- Uso de dispositivos móviles como tablets y smartphones para el acceso a información y recursos educativos en cualquier momento y lugar.
- Sistemas de comunicación en línea para la interacción entre el alumnado y los docentes, como el correo electrónico y las redes sociales.
- Uso de recursos multimedia como vídeos y presentaciones para enriquecer y complementar el aprendizaje.

En general, se puede observar que el centro Xabec tiene un enfoque educativo con una clara apuesta por la tecnología y la innovación en la formación del alumnado. El centro busca dotar a sus alumnos/as de las habilidades y competencias necesarias para desenvolverse en un mundo cada vez más tecnológico.

Además, la plataforma virtual de aprendizaje que ofrece el centro permite al alumnado acceder a materiales didácticos y realizar actividades y evaluaciones en línea desde cualquier lugar y en cualquier momento, lo que les brinda una mayor flexibilidad y autonomía en su proceso de aprendizaje, además de facilitar el aprendizaje y la resolución de dudas y problemas.

Medidas de mejora

Teniendo en cuenta las nuevas tecnologías y la importancia que tienen en la educación, se podrían integrar nuevos avances que favorezcan al alumnado. Existen

diversos recursos adicionales que el centro Xabec podría utilizar para estar a la vanguardia en la utilización de tecnología en la educación, algunos de ellos son:

- Realidad virtual y aumentada: La utilización de tecnologías como la realidad virtual y aumentada pueden ser muy útiles para enriquecer el aprendizaje del alumnado, permitiéndoles experimentar situaciones y entornos que de otra forma no serían posibles.
- Inteligencia artificial: La inteligencia artificial puede ser utilizada para personalizar el aprendizaje del alumnado, adaptándolo a sus necesidades y ritmos de aprendizaje.
- Gamificación: La utilización de juegos y actividades lúdicas puede ser muy efectiva para motivar al alumnado y hacer el proceso de aprendizaje más divertido y ameno.
- Plataformas de aprendizaje adaptativo: Las plataformas de aprendizaje adaptativo permiten que el alumnado reciba una formación personalizada, adaptada a sus necesidades y capacidades.
- Robótica educativa: La utilización de robots educativos puede ser muy útil para enseñar al alumnado conceptos y habilidades en áreas técnicas y científicas.

Medidas de Atención a la Diversidad

Incluir medidas de atención a la diversidad en una programación didáctica es importante para garantizar la igualdad de oportunidades, responder a la diversidad del aula, promover la inclusión educativa y personalizar el aprendizaje. Estas medidas contribuyen a crear un entorno educativo en el que todo el alumnado pueda desarrollarse plenamente y alcanzar su máximo potencial.

Por tanto, atendiendo a la importancia mayúscula que tiene la inclusión para el éxito del proceso de enseñanza aprendizaje y dadas las particularidades del alumnado, y en especial el alumno con TEA, Xabec debería de contemplar un apartado en su programación.

Es cierto que Xabec tiene en cuenta la diversidad de su alumnado y se refleja a la hora de enseñar el módulo, sin embargo, no existe un documento que pueda servir de guía

para otros en caso de sustitución, o simplemente para poder evaluar al docente, ya sea de forma personal o externa.

Medidas de mejora

Dado que el documento de Xabec analizado no contempla un apartado para la atención a la diversidad, propongo las siguientes medidas de mejora:

- **Evaluación formativa:** Incluir estrategias de evaluación formativa que permitan identificar las necesidades individuales del alumnado y monitorear su progreso. Esto ayudará a ajustar la enseñanza y brindar apoyo adicional a aquellos que lo necesiten.
- **Adaptación de materiales:** Asegurarse de que los materiales didácticos utilizados sean accesibles y puedan ser comprendidos por todo el alumnado. Se pueden realizar adaptaciones o proporcionar recursos adicionales para adaptarse a diferentes estilos de aprendizaje, niveles de habilidad o necesidades especiales.
- **Diferenciación:** Emplear estrategias de enseñanza diferenciada que se ajusten a las necesidades individuales del alumnado. Esto implica ofrecer diferentes opciones y enfoques de aprendizaje, utilizar materiales variados y adaptar la forma de presentar la información.
- **Comunicación y colaboración con otros profesionales:** Mantener una comunicación abierta y colaborativa con otros profesionales de la educación, como orientadores, especialistas en educación inclusiva o servicios de apoyo, para obtener orientación y compartir mejores prácticas en la atención a la diversidad.

Elementos Transversales

Analizada la programación didáctica del centro, no se observa que se contemplen elementos transversales. Es importante que una programación didáctica considere elementos transversales como la educación ambiental, la igualdad de oportunidades y la

educación moral y cívica, así como integrar actividades y contenidos relacionados con estos aspectos, promoviendo la sensibilización, la reflexión y el desarrollo de habilidades en el alumnado. De esta manera, se contribuirá a una formación más integral y completa.

Medidas de mejora

Para mejorar la programación didáctica de Xabec, dado que no contempla elementos transversales como la educación ambiental, la igualdad de oportunidades y la educación moral y cívica, se pueden implementar las siguientes medidas:

- Integración de la educación ambiental: Se pueden incluir actividades y contenidos relacionados con la conciencia y protección del medio ambiente dentro de la programación didáctica. Por ejemplo, enseñar buenas prácticas ambientales, la promoción de la sostenibilidad y la realización de proyectos que aborden temas ambientales relevantes para el ámbito del mantenimiento de material rodante ferroviario.
- Promoción de la igualdad de oportunidades: Es importante incorporar en la programación didáctica actividades y materiales que fomenten la igualdad de oportunidades entre el alumnado. Se podrían ofrecer ejemplos y casos que reflejen la variedad de perfiles y contextos sociales del alumnado, evitando estereotipos y discriminación. Además, se pueden incluir actividades que promuevan la reflexión sobre la importancia de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y la responsabilidad de los profesionales en garantizarla.
- Desarrollo de la educación moral y cívica: Se pueden incorporar en la programación didáctica actividades y debates que fomenten la conciencia ética y la responsabilidad cívica en el alumnado. Esto implica abordar temas como el cumplimiento de las obligaciones laborales, las reglas de buena fe y diligencia en el trabajo, así como la importancia de comportarse de manera ética en el ámbito profesional. También se pueden incluir casos prácticos que planteen dilemas éticos y promover la reflexión sobre la toma de decisiones éticas en el entorno laboral.

Propuestas De Innovación Educativa

Basándome en mi experiencia durante la realización de las prácticas en Xabec, creo que una buena propuesta innovadora para el centro podría estar relacionada con la gamificación dada su casi inexistencia en el día a día.

Según Vides, J. C. & Álvarez-Díaz, K. (2023)³, una propuesta innovadora basada en la gamificación tiene como objetivo fomentar la participación activa del alumnado y mejorar su capacidad para trabajar en equipo y resolver problemas, mientras aprenden de manera innovadora y lúdica.

Teniendo en cuenta los beneficios de la gamificación, una propuesta educativa innovadora para enseñar la unidad didáctica "Búsqueda activa de empleo" en el módulo de FOL podría ser el uso de un simulador de entrevistas de trabajo. Este simulador podría ser una aplicación en línea, como Interview Warmup desarrollado por Google con capacidades de IA, que permita al alumnado simular una entrevista de trabajo en un entorno virtual, interactuando por voz con la IA, además al ser en inglés, pueden practicar el idioma mientras juegan. El simulador da sugerencias y recomendaciones para afrontar las preguntas, basándose en las respuestas del alumno/a.

Una vez entrenadas las entrevistas, entraríamos a una feria virtual para buscar empleo, junto con un avatar para poder recorrer en un entorno virtual distintas empresas. A través del uso del simulador, el alumnado podría experimentar de manera realista el proceso de búsqueda de empleo y mejorar sus habilidades en la búsqueda de trabajo. Se les pedirá que seleccionen una empresa que hayan visto en el tour virtual, y que la tengan en mente para que puedan diseñar una carta de presentación destinada al director de RRHH y también para diseñar un CV online con la web europea europass, y por último lo

³ Vides, J. C. & Álvarez-Díaz, K. (2023). Una experiencia de aprendizaje basada en el juego para la educación superior: El Escape room para la Economía pública. Revista e-pública, N° 32, Febrero, 40-58. <http://e-publica.unizar.es/wp-content/uploads/2023/02/323VidesAlvarezDiaz.pdf>

enviarán a través de la web oficial de la empresa, aplicando a un trabajo que les haya llamado la atención.

Una vez realizadas las actividades anteriores, se plantearán problemas relacionados con la búsqueda de empleo que tendrán que resolver por equipos utilizando la aplicación Kahoot!.

Además, la propuesta educativa podría incluir la colaboración con empresas y profesionales del sector para que el alumnado pueda obtener información sobre las prácticas y expectativas del mercado laboral actual. De esta manera, se le brinda una oportunidad al alumnado para conectar con el mundo laboral y conocer de primera mano las habilidades y conocimientos necesarios para obtener y mantener un trabajo.

La propuesta educativa que he sugerido, para la unidad didáctica de "Búsqueda activa de empleo" en el módulo de FOL, utiliza una variedad de metodologías pedagógicas para lograr sus objetivos. Algunas de estas metodologías que podrían ser útiles, se detallan a continuación:

- Aprendizaje basado en problemas: En este enfoque, se presenta al alumnado una serie de problemas reales relacionados con la búsqueda de empleo y se les desafía a encontrar soluciones prácticas. El alumnado puede trabajar en grupos para identificar soluciones y compartir ideas con otros compañeros.
- Aprendizaje colaborativo: Esta metodología se centra en el trabajo en equipo y la colaboración entre alumnos/as. Se forman grupos para trabajar juntos en proyectos relacionados con la búsqueda de empleo, compartiendo ideas y conocimientos.
- Aprendizaje basado en proyectos: En este enfoque, el alumnado trabaja en proyectos prácticos y concretos que les permiten aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos en la unidad didáctica. Se les pide que creen un currículum vitae, que investiguen y apliquen a trabajos reales.

- Aprendizaje en línea: En una plataforma en línea, el alumnado puede acceder a recursos y actividades interactivas para aprender acerca de la búsqueda de empleo.
- Gamificación: En este enfoque, se incorporan elementos de juego para hacer que el aprendizaje sea más interactivo y entretenido.

También podríamos hablar de la realidad virtual y aumentada, aunque es una tecnología emergente y por tanto no ha alcanzado su nivel de madurez, parece que cada vez está más cerca de la educación. Según Marín-Díaz, V., Sampedro Requena, B. E., & Vega Geay, E. (2021)⁴, la realidad virtual y aumentada pueden ser herramientas útiles para mejorar la motivación y el interés del alumnado en el aprendizaje, así como para fomentar la colaboración y el trabajo en equipo. Sin embargo, también señalan la importancia de una adecuada formación y capacitación de los docentes para una implementación efectiva de esta tecnología.

Una actividad que podría utilizarse para enseñar el módulo de FOL y que utilice realidad aumentada podría ser la creación de un juego de exploración laboral en el que el alumnado utilice la realidad aumentada para descubrir diferentes profesiones y conocer más acerca de ellas.

Para ello, se podría crear una aplicación de realidad aumentada en la que el alumnado deba escanear códigos QR o etiquetas de realidad aumentada para descubrir diferentes profesiones. Cada código o etiqueta podría estar ubicado en diferentes lugares del centro de formación profesional Xabec, y al escanearlos, podrían ver información sobre la profesión, como sus responsabilidades, habilidades requeridas, requisitos de formación, etc. y realizar actividades interactivas relacionadas.

⁴ Marín-Díaz, V., Sampedro Requena, B. E., & Vega Geay, E. (2021). La realidad virtual y aumentada en el aula de secundaria. *Revista Complutense de Educación*, 32(2), 279-293.
<http://www.uajournals.com/ojs/index.php/campusvirtuales/article/view/1030/51>

Por ejemplo, al escanear el código QR de un técnico mecánico, el alumnado podría ver un modelo 3D de un motor y realizar una actividad de realidad aumentada que les permita desmontar y volver a montar el motor virtualmente, aprendiendo sobre los diferentes componentes y su funcionamiento.

Esta actividad permitiría al alumnado explorar diferentes profesiones en un entorno interactivo y gamificado, fomentando su interés y motivación por el aprendizaje de FOL. Además, les permitiría aprender acerca de las profesiones de manera práctica y divertida, utilizando tecnología de realidad aumentada de última generación.

Desarrollo de Valores Relativos a Equidad y Diversidad

El Centro de Formación Profesional Xabec tiene como uno de sus valores fundamentales la equidad y la diversidad⁵, y trabaja en su promoción y desarrollo de las siguientes maneras:

- Igualdad de oportunidades: El centro se compromete a ofrecer igualdad de oportunidades a todo el alumnado, independientemente de su género, orientación sexual, origen étnico, religión o discapacidad. Se promueve un ambiente de respeto y tolerancia hacia la diversidad.
- Plan de Acción Tutorial: El centro cuenta con un Plan de Acción Tutorial que tiene como objetivo atender a la diversidad del alumnado y ofrecerles apoyo académico, personal y profesional. El plan está diseñado para ayudar al alumnado a superar cualquier barrera que puedan encontrar en su proceso de aprendizaje.
- Atención a la diversidad: Xabec cuenta con un equipo especializado en la atención a la diversidad. Este equipo se encarga de identificar las necesidades del alumnado y proporcionarles el apoyo necesario para que puedan alcanzar sus objetivos.

⁵ Información extraída del PEC (Programa Educativo del Centro). [Ver anexo D](#).

- Fomento de la inclusión: El centro promueve la inclusión de todo el alumnado, independientemente de sus habilidades y talentos. Se fomenta la participación de todo el alumnado en las actividades del centro y se les anima a compartir sus experiencias y conocimientos.
- Sensibilización y formación: El centro ofrece formación y sensibilización sobre la equidad y la diversidad de todo el alumnado y personal. Se promueve el diálogo y el intercambio de ideas para fomentar una cultura de inclusión y respeto hacia la diversidad.

Sin embargo, Xabec, aunque ya ha implementado varias iniciativas valiosas para promover la equidad y la diversidad en su comunidad educativa, siempre hay espacio para seguir mejorando en este tema. Se podría trabajar con los siguientes objetivos a medio-largo plazo:

- Evaluación y revisión periódica de las políticas y prácticas: El centro podría establecer un proceso regular de evaluación y revisión de sus políticas y prácticas relacionadas con la equidad y la diversidad. Esto implicaría examinar detenidamente las políticas existentes, los programas de apoyo y las iniciativas de inclusión para asegurarse de que siguen siendo efectivos y relevantes.
- Participación del alumnado en la toma de decisiones: El alumnado pueden ofrecer perspectivas únicas y sugerencias innovadoras para mejorar el ambiente inclusivo y garantizar que se aborden adecuadamente las necesidades y preocupaciones de todo el alumnado.
- Alianzas externas y colaboraciones: El centro podría establecer alianzas externas y colaboraciones con organizaciones locales, empresas y grupos comunitarios que se dediquen a promover la equidad y la diversidad. Además, pueden ofrecer recursos y conocimientos adicionales para el desarrollo de programas y actividades en el centro.

Desarrollo de Valores Éticos

Xabec tiene un fuerte compromiso ético y trabaja en el desarrollo de sus alumnos/as⁶ en los siguientes aspectos:

- **Responsabilidad social:** El centro promueve la responsabilidad social entre sus alumnos/as, fomentando su compromiso con la sociedad y el medio ambiente. Se anima al alumnado a reflexionar sobre su papel en la sociedad y a desarrollar proyectos que contribuyan al bienestar de la comunidad.
- **Valores éticos:** Xabec tiene como uno de sus valores fundamentales el respeto hacia los demás, la honestidad, la responsabilidad y la integridad. Se espera que el alumnado desarrolle estos valores y los pongan en práctica en su vida diaria y en su futura carrera profesional.
- **Formación en ética profesional:** El centro proporciona formación en ética profesional al alumnado, con el objetivo de que desarrollen una conducta ética en su carrera profesional. Se les enseña a actuar con integridad y respeto hacia sus compañeros, clientes y empleadores.
- **Código de conducta:** Xabec cuenta con un código de conducta que establece las normas de comportamiento que se esperan de todos los miembros de la comunidad educativa. El código se basa en los valores éticos del centro y se aplica de forma rigurosa.
- **Evaluación de impacto social:** El centro realiza una evaluación de impacto social de sus actividades y proyectos, con el objetivo de garantizar que estén alineados con su compromiso ético y de responsabilidad social.

Sin embargo, Xabec puede establecer objetivos que les comprometa a seguir mejorando y desarrollar más la ética, como por ejemplo los citados a continuación:

⁶ Información extraída del PEC (Programa Educativo del Centro). [Ver anexo D.](#)

- Integrar la ética en todos los programas de estudio: Puede incorporar módulos específicos de ética en los planes de estudios, proporcionar ejemplos y situaciones prácticas que permitan al alumnado reflexionar y aplicar los principios éticos en su campo profesional. Al vincular directamente la ética con las disciplinas específicas, podrán comprender cómo aplicar los valores éticos en su futura profesión.
- Fomentar la reflexión ética y el debate abierto: El centro puede promover espacios dedicados a la reflexión ética y al debate abierto entre el alumnado. Estos espacios pueden ser foros, grupos de discusión o incluso un comité de ética estudiantil donde el alumnado pueda discutir y reflexionar sobre dilemas éticos relevantes en su campo de estudio. Plantear debates éticos fomentará el pensamiento crítico y ayudará a fortalecer sus habilidades para tomar decisiones éticas en situaciones complejas.
- Establecer alianzas con organizaciones externas: El centro puede establecer alianzas con organizaciones externas, como empresas, ONG u otras instituciones, que sean reconocidas por su liderazgo en ética y responsabilidad social. Estas colaboraciones pueden proporcionar recursos y conocimientos adicionales para mejorar los programas y las iniciativas relacionadas con la ética.
- Retroalimentación y seguimiento de exalumnos/as: El centro puede establecer un sistema de retroalimentación y seguimiento de los/as exalumnos/as para evaluar cómo aplican los valores éticos y la responsabilidad social en sus carreras profesionales. Esto permitirá recopilar casos de éxito, identificar áreas de mejora y obtener información valiosa sobre cómo el centro puede adaptar y mejorar su enfoque educativo en ética y responsabilidad social.

Refuerzo y Grupos de Atención Especial

El Centro de Formación Profesional Xabec cuenta con refuerzo educativo y grupos de atención especial para atender a la diversidad de sus alumnos/as y ofrecerles apoyo académico y personal.

En concreto, el centro dispone de un Plan de Acción Tutorial que tiene como objetivo atender a la diversidad del alumnado y ofrecerles apoyo académico, personal y profesional. Este plan está diseñado para ayudar al alumnado a superar cualquier barrera que puedan encontrar en su proceso de aprendizaje.

Además, Xabec cuenta con un equipo especializado en la atención a la diversidad, que se encarga de identificar las necesidades del alumnado y proporcionarles el apoyo necesario para que puedan alcanzar sus objetivos. Este equipo ofrece refuerzo educativo y atención personalizada al alumnado que lo necesite.

Xabec se toma muy en serio el refuerzo y la atención efectiva de los grupos de atención especial, como es aplicable a cualquier ámbito empresarial, y en especial en el sector educativo, se debe aspirar a la mejora continua, por tanto, para cumplir con un progreso sostenible en este ámbito, se pueden establecer unas metas que tengan un horizonte temporal para implementarse, según las detalladas a continuación:

- Evaluación inicial y seguimiento continuo: Para mejorar aún más el sistema de atención a la diversidad, el centro puede implementar una evaluación inicial exhaustiva para identificar las necesidades individuales de cada alumno/a. Además, es importante establecer un sistema de seguimiento continuo para monitorear el progreso del alumnado y realizar ajustes en las estrategias de apoyo según sea necesario.
- Ampliación de los recursos de apoyo: Se podría valorar la contratación de más personal especializado, como psicólogos educativos, orientadores vocacionales y terapeutas, para brindar atención individualizada al alumnado con necesidades específicas. También, el centro puede establecer alianzas con organizaciones externas que se especialicen en apoyo educativo y emocional, para proporcionar servicios adicionales y complementarios.
- Fomentar la participación de los padres y la comunidad: El centro puede mejorar la atención a la diversidad involucrando activamente a los padres y a la comunidad en el

proceso educativo. Esto se puede lograr mediante la organización de reuniones regulares con los padres para compartir información sobre el progreso académico y el apoyo brindado, así como proporcionar recursos y recomendaciones para continuar el apoyo en el hogar.

Desarrollo de la Unidad Didáctica

En este apartado se desarrollará una unidad didáctica para el módulo de FOL y estará orientada a alumnos/as de un Ciclo Formativo de Grado Medio de Técnico en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario. Se ha tomado como referencia el centro de formación profesional Xabec en Valencia, aunque es aplicable en cualquier centro de FP que comparta las mismas características.

Es necesario que el alumnado adquiera las habilidades y competencias necesarias para enfrentarse con éxito al mercado laboral. La búsqueda de empleo es una tarea fundamental en este proceso, y es importante que conozcan las diferentes herramientas y estrategias disponibles para llevarla a cabo de manera eficaz. Además, la unidad didáctica puede ayudarles a desarrollar su autoconocimiento, identificar sus intereses y habilidades, y a comprender la importancia de la formación continua y el aprendizaje a lo largo de toda la vida para mantenerse competitivos en el mercado laboral actual.

Como añadido al contenido académico, para el diseño de las sesiones se han incluido el desarrollo de competencias transversales como la competencia digital, la igualdad de oportunidades, responsabilidad ambiental, civismo en la sociedad, la comunicación oral y escrita, la resolución de problemas, la orientación al logro, el trabajo en equipo, la flexibilidad y adaptabilidad, y la autonomía. Todas estas competencias son importantes para el desarrollo profesional y personal, y pueden ser aplicadas en cualquier ámbito laboral.

Título

El Ciclo formativo de Grado Medio en Técnico en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario tiene un marco legal estatal que se regula en el Real Decreto 1145/2012⁷, en adelante RD 1145/2012, y que según establece el artículo 2 se denomina “Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario”, con una duración de 2000 horas, pertenece la familia profesional “Transporte y Mantenimiento de Vehículos”.

Para el currículo tomaremos como referencia el marco legal de la Comunidad Valenciana por el que se establece el currículo del citado título, según el DECRETO 42/2017.⁸ Dentro del decreto encontramos que para FOL hay una previsión de 96 horas para su enseñanza.

Objetivos

En cuanto a los objetivos didácticos⁹ según Álvarez De Eulate, C. (2006), la calidad de la enseñanza no radica únicamente en el conocimiento que posee el profesor, sino en su capacidad para planificar objetivos que se ajusten a las necesidades y capacidades de sus alumnos/as, y en su habilidad para crear oportunidades de aprendizaje para todo el alumnado. En otras palabras, lo que el profesor hace para ofrecer oportunidades de aprendizaje es tan importante como lo que sabe sobre el tema que imparte. Por tanto, teniendo en cuenta la importancia que tienen los objetivos didácticos, para la unidad didáctica de búsqueda activa de empleo, se han establecido los siguientes:

⁷ Real Decreto 1145/2012, de 27 de julio, por el que se establece el título de Técnico en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario y se fijan sus enseñanzas mínimas.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-11210

⁸ DECRETO 42/2017, de 24 de marzo, del Consell, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado medio correspondiente al título de Técnico/a en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario.

[https://todofp.es/dam/jcr:67251029-bfd5-4fa7-914e-](https://todofp.es/dam/jcr:67251029-bfd5-4fa7-914e-f6da06487114/VAL_Mantenimiento%20Material%20Rodante%20Ferroviario.pdf)

[f6da06487114/VAL_Mantenimiento%20Material%20Rodante%20Ferroviario.pdf](https://todofp.es/dam/jcr:67251029-bfd5-4fa7-914e-f6da06487114/VAL_Mantenimiento%20Material%20Rodante%20Ferroviario.pdf)

⁹ Álvarez De Eulate, C. (2006). Planificar la enseñanza universitaria para el desarrollo de competencias. *Educatio Siglo XXI*, 24(1), 17-34.

<https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/26757/1/Planificar%20la%20enseñanza%20universitaria%20para%20el%20desarrollo%20de%20competencias.pdf>

- Comprender el concepto de empleabilidad y su importancia en el mercado laboral actual.
- Identificar las competencias y habilidades necesarias para desarrollar una búsqueda activa de empleo efectiva.
- Conocer los diferentes recursos y herramientas disponibles para buscar trabajo, como portales de empleo, agencias de colocación, redes sociales, etc.
- Aprender a redactar un currículum vitae y una carta de presentación adecuados a las exigencias del mercado laboral actual.
- Saber cómo prepararse para una entrevista de trabajo, incluyendo la identificación de preguntas frecuentes y la elaboración de respuestas adecuadas.
- Aprender a evaluar las ofertas de trabajo y a tomar decisiones laborales responsables.
- Fomentar la creatividad, el emprendimiento y la iniciativa empresarial como alternativas a la búsqueda de empleo por cuenta ajena.

Dentro de los objetivos generales que tiene el título de Técnico en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario, según el RD 1145/2012, encontramos los que corresponden al módulo de FOL, y específicamente los relacionados a la unidad didáctica de Búsqueda Activa de Empleo, donde se destaca la importancia de conocer las oportunidades laborales en distintos ámbitos, así como tener las herramientas necesarias y lograr las aptitudes necesarias para afrontar el mercado laboral con éxito. Como consecuencia de este objetivo, encontramos los resultados de aprendizaje, en adelante RA y sus criterios de evaluación, en adelante CE, definidos en el RD y que detallamos a continuación:

- RA1: Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.
- CE.A) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.
- CE.B) Se han identificado los itinerarios formativo-profesionales relacionados con el perfil profesional del técnico en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario.

- CE.C) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
- CE.D) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el técnico en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario.
- CE.E) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.
- CE.F) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.
- CE.G) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes, y formación propia para la toma de decisiones.

Competencias

Ya hemos avanzado en el apartado de la programación didáctica las competencias profesionales, personales y sociales del módulo. Según el RD relacionado con el título y con respecto a la unidad didáctica elegida, la competencia profesional, personal y social específica sería la siguiente:

ñ) Adaptarse a las nuevas situaciones laborales originadas por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos, actualizando sus conocimientos, utilizando los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida y las tecnologías de la información y la comunicación.

Teniendo en cuenta la competencia relacionada con la UD, las sesiones que se han diseñado tienen que brindar al alumnado las herramientas y conocimientos necesarios para enfrentar los cambios tecnológicos y organizativos en el mundo laboral, y promover su capacidad de actualización continua, así como su adaptabilidad.

En el diseño de una unidad didáctica, es importante tener en cuenta las competencias clave que se quieren fomentar en el alumnado, ya que estas competencias son fundamentales para su éxito en la vida y en el mundo laboral. En el diseño de la unidad didáctica “Búsqueda activa de empleo” se han tenido en cuenta las siguientes:

- Competencias comunicativas (CC): la capacidad de expresarse de manera efectiva, comprender y utilizar diferentes formas de comunicación, y participar activamente en interacciones sociales.
- Competencias digitales (CD): El uso de herramientas TIC, como Socrative, Padlet, Google Drive, Kahoot, PowerPoint, Word, Genial.ly y recursos en línea, implica el desarrollo de competencias digitales en el alumnado. Aprender a utilizar estas tecnologías de manera efectiva es esencial para adaptarse a las nuevas situaciones laborales y cambios tecnológicos.
- Competencias sociales y emocionales (CSE): Actividades como el debate, la presentación en grupo, el role-playing y el análisis de casos promueven el desarrollo de competencias sociales y cívicas. El alumnado aprende a expresar sus ideas, escuchar a los demás, trabajar en equipo, respetar diferentes opiniones y participar activamente en situaciones de grupo.
- Competencias de autorregulación (CA): A lo largo de las sesiones, se promueve la reflexión individual y grupal, así como la autoevaluación. Estas actividades permite al alumnado desarrollar competencias emocionales, como la autoconciencia, el autocontrol emocional, la empatía y la capacidad de gestionar el estrés y la presión en situaciones laborales.
- Competencias de pensamiento crítico y resolución de problemas (CPCRP): Las sesiones estimulan el análisis, el razonamiento lógico, la creatividad, la toma de decisiones informadas y el pensamiento crítico reflexivo.

Contenidos

Se han diseñado los contenidos didácticos teniendo en cuenta aspectos que permitan al alumno y alumna desarrollar habilidades y conocimientos necesarios para realizar una búsqueda efectiva de empleo. Por tanto, se han tenido en cuenta herramientas y estrategias para la búsqueda de empleo, así como la elaboración de un currículum vitae y una carta de presentación efectivos. También se abordarán temas como la importancia del

desarrollo de habilidades sociales para el éxito en el mundo laboral. Además, se fomentará la reflexión crítica sobre el mercado laboral actual y la búsqueda de empleo en un contexto global y en constante cambio.

A continuación, detallamos los contenidos de la unidad didáctica:

- Introducción a la búsqueda activa de empleo.
- La identificación y análisis de las propias competencias profesionales.
- El mercado laboral y las oportunidades de empleo.
- Estrategias para buscar trabajo de manera activa, incluyendo el uso de internet, redes sociales, contactos personales y agencias de empleo.
- Cómo elaborar un currículum vitae efectivo y una carta de presentación.
- La preparación de entrevistas de trabajo y dinámicas de grupo.
- La gestión de las ofertas de empleo y la negociación de condiciones.

Atención a la Diversidad

Es importante tener en cuenta a todo el alumnado y realizar un diseño universal para el aprendizaje, es decir, tener en cuenta a todos y todas por los/as únicos/as y especiales que son, y así ser inclusivos a la hora de diseñar la unidad didáctica. Por lo tanto, se realizarán actuaciones de apoyo en clase, como por ejemplo adaptar el tiempo de realización de las actividades, así como utilizar recursos visuales para satisfacer las necesidades del alumnado. En cuanto a las agrupaciones, serán heterogéneas para fomentar la colaboración y el aprendizaje mutuo.

En cuanto a las actividades de ampliación, se fomentará en el alumnado la exploración en el entorno familiar de los métodos utilizados para encontrar trabajo y las tareas que realizan en su día a día como empleados. Además, se sugerirá que se realice

una reflexión sobre el panorama laboral actual, analizando noticias recientes en la prensa y considerando nuevas técnicas. De esta manera, se busca fomentar la comprensión de las estrategias efectivas para encontrar trabajo y mantenerse actualizado en un mercado laboral en constante evolución.

En el aula del centro de Xabec existe un alumno muy especial, tiene un Trastorno del Espectro Autista (TEA) y tiene unas capacidades únicas. A nivel académico es el número uno de su clase, es capaz de realizar cálculos mentales complejos y retener la información de una manera admirable. En cuanto a lo que representa tener TEA, para conseguir aprovechar las oportunidades del alumno y que su aprendizaje sea un éxito, se han tenido en cuenta los siguientes aspectos:

- Enfocar las actividades a sus necesidades.
- Contenidos resumidos. Visual Thinking.
- Las instrucciones deben ser claras y concisas.
- El entorno debe ser tranquilo y libre de distracciones innecesarias.
- Proporcionar refuerzos positivos para motivar al alumno a participar en la actividad.
- Tutorías personalizadas y seguimiento familiar.

Nunca hay que dejar de ser inclusivo en la educación, es importante promover la igualdad de oportunidades, fomentar la diversidad, preparar al alumnado para la realidad del mundo e impulsar la tolerancia y el respeto.

Temas Transversales

A lo largo de las sesiones se pretende fomentar temas transversales y así promover una educación en temas de gran relevancia y que van más allá del contenido académico, cómo los detallados a continuación:

- Aprendizaje a lo largo de la vida: Enseñarles a adaptarse a las nuevas situaciones laborales y actualizar los conocimientos implica la promoción del aprendizaje a lo largo de la vida. Se fomenta en el alumnado la importancia de mantenerse actualizado, aprender nuevas habilidades y utilizar los recursos existentes para el aprendizaje continuo.
- Educación social y cívica: Actividades como el debate, la presentación en grupo, el role-playing y el análisis de casos promueven el desarrollo de competencias sociales y cívicas. El alumnado aprende a expresar sus ideas, escuchar a los demás, trabajar en equipo, respetar diferentes opiniones y participar activamente en situaciones de grupo.
- Educación Ambiental: No se ha planteado una actividad explícita para abordar este tema, pero sí que se resaltarán a lo largo de las sesiones la importancia que tiene la sostenibilidad y la responsabilidad ambiental en el ámbito laboral. Por ejemplo, se elegirán empresas que promuevan prácticas sostenibles para contribuir a la protección del medio ambiente. También para la búsqueda de empleo, se puede proporcionar ejemplos de cómo investigar y evaluar la responsabilidad ambiental de una empresa antes de solicitar un empleo en ella.
- Igualdad de Oportunidades: Es un tema que estará presente a lo largo de todas las sesiones. Por ejemplo, durante la sesión de identificación y análisis de competencias profesionales, enfatizaré la importancia de reconocer y valorar la diversidad de habilidades y experiencias laborales. Animaré a las/os alumnas/os a compartir sus competencias únicas y cómo pueden contribuir a un entorno laboral inclusivo.

Metodologías

A la hora de diseñar las actividades se han tenido en cuenta el uso de metodologías activas, como las detalladas a continuación:

- Aprendizaje basado en problemas: Se plantean situaciones reales relacionadas con la búsqueda de empleo y se promueve el análisis, la reflexión y la resolución de problemas

por parte del alumnado. Por ejemplo, en la sesión cuarta se utiliza el método del caso de Sara y su estrategia de búsqueda de empleo.

- Aprendizaje cooperativo: Se fomenta el trabajo en grupo y la colaboración entre el alumnado. Se realizan actividades en equipos, como la identificación de competencias profesionales en la sesión segunda o la investigación de trabajos relevantes en la sesión tercera.
- Aprendizaje basado en proyectos: Se plantean proyectos o tareas concretas que implican la aplicación de conocimientos y habilidades relacionados con la búsqueda activa de empleo. Por ejemplo, en la sesión quinta se realiza la elaboración de un currículum vitae y una carta de presentación efectivos.
- Aprendizaje gamificado: Se utilizan elementos y dinámicas propias de los juegos para motivar y estimular el aprendizaje. Por ejemplo, en la sesión quinta se utiliza el juego Scattergories para identificar habilidades y logros profesionales importantes.
- Aprendizaje basado en casos: Se presentan casos prácticos o situaciones reales relacionadas con la búsqueda de empleo y se fomenta el análisis y la reflexión sobre ellos. Por ejemplo, en la sesión sexta se utilizan casos prácticos de entrevistas y dinámicas de grupo.

Actividades

Se han propuesto un conjunto de 7 sesiones de una hora cada una. Estas sesiones se llevarán a cabo los días jueves y viernes de cada semana, en un período que se extenderá desde el 4 hasta el 25 de mayo. Para una mejor comprensión, se ha elaborado un cronograma (Tabla 3) en el que se ha utilizado el color amarillo para indicar las sesiones.

Ilustración 12. Actividades calendario.

MAYO 2023						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Fuente: Elaboración propia.

Lo que se plantea a continuación puede estar sujeto a modificaciones en función de las necesidades del alumnado, por lo tanto, no se debe de tomar como inamovible, sino como una propuesta para orientar al docente.

Sesiones:

Tabla 6. Sesión 1.

SESIÓN PRIMERA	
Búsqueda Activa de Empleo	4 de mayo de 2023
Contenidos	
Introducción a la búsqueda activa de empleo.	
Objetivos	Competencia
Introducir al alumnado a la unidad didáctica "Búsqueda activa de empleo" y motivarlos a través de una sesión interactiva y dinámica.	CC CD CSE CA CPCRP
Actividades	1 hora
Presentación del curso: Iniciar la sesión presentando el curso a través de una presentación multimedia. En esta presentación, se pueden destacar los objetivos del curso, los temas que se abordarán y la importancia de la búsqueda activa de empleo en el mercado laboral actual.	15 min
Encuesta inicial: Realizar una encuesta inicial al alumnado para conocer su nivel de conocimiento sobre la búsqueda activa de empleo. Para ello, se les propondrá un cuestionario con 5 preguntas en línea a través de Socrative. (Ver Anexo F)	10 min
Actividad de presentación: Realizar una actividad de presentación en grupo donde el alumnado deberá presentarse y contar su experiencia laboral o sus expectativas para el futuro. Esta actividad se hará con Padlet. (Ver Anexo R).	20 min
Debate: Promover un debate en grupo sobre la importancia de la búsqueda activa de empleo y las herramientas disponibles para llevarla a cabo.	10 min
Reflexión final: Para finalizar la sesión, se les pedirá que reflexionen de forma individual sobre lo aprendido durante la sesión y sobre sus expectativas para el curso.	5 min
Materiales y recursos TIC	
Proyector Pizarra Ordenadores PowerPoint	

Socrative
Padlet

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7. Sesión 2.

SESIÓN SEGUNDA

Búsqueda Activa de Empleo

5 de mayo de 2023

Contenidos

La identificación y análisis de las propias competencias profesionales.

Objetivos	Competencia
Que el alumnado sea capaz de identificar y analizar sus propias competencias profesionales, utilizando herramientas TIC de forma dinámica y motivadora.	CC CD CSE CA CPCRP

Actividades	1 hora
Presentación del tema: Iniciar la sesión presentando el tema a través de una presentación multimedia. En esta presentación, se pueden destacar los objetivos de la sesión, la importancia de las competencias profesionales y su relación con el mercado laboral actual.	10 min
Identificación de competencias: Realizar una actividad en donde el alumnado deberá identificar sus propias competencias profesionales. Se les proporciona una plantilla con una lista de competencias y deberán seleccionar aquellas que consideran que poseen (<u>Ver anexo G</u>)	25 min
Análisis de competencias: Una vez identificadas las competencias, se realizará una actividad de análisis en grupo. En esta actividad, el alumnado deberá reflexionar sobre las competencias seleccionadas y analizar cómo podrían ser útiles en el ámbito laboral. Por grupos se hará una presentación en Power Point. (<u>Ver anexo H</u>)	25 min

Materiales y recursos TIC

Proyector
Ordenador
PowerPoint
Plantilla
Bolígrafo

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8. Sesión 3.

SESIÓN TERCERA

Búsqueda Activa de Empleo

11 de mayo de 2023

Contenidos

El mercado laboral y las oportunidades de empleo.

Objetivos	Competencia
Proporcionar al alumnado una comprensión sólida del mercado laboral y las oportunidades de empleo en su campo de interés, utilizando una combinación de herramientas TIC y análisis de datos.	CD CSE CPCRP
Actividades	1 hora
Introducción al tema: Iniciar la sesión presentando el tema a través de una breve presentación en la que se destaquen los principales elementos que deben tenerse en cuenta al analizar el mercado laboral y las oportunidades de empleo.	10 min
Análisis de datos: Proporcionar al alumnado datos relevantes del mercado laboral en su campo de interés, tales como salarios promedio, perspectivas de crecimiento y demanda de empleo. (Ver Anexo I)	20 min
Identificación de habilidades y competencias: Guiar al alumnado en la identificación de habilidades y competencias que son relevantes para las oportunidades de empleo en su campo de interés. Actividad individual en Kahoot (Ver anexo J)	20 min

Actividad de investigación de trabajo: Proporcionar al alumnado una lista de trabajos relevantes para su campo de interés y guiarlos en la investigación de los requisitos de habilidades y competencias para estos trabajos. Se les entregará 2 fichas a modo de ejemplo (Ver Anexo K) y se les pedirá que investiguen en equipos 2 trabajos relevantes, y que completen una ficha que subirán a Google Drive.

10 min

Materiales y recursos TIC

Proyector
Ordenadores
PowerPoint
Word
Google Drive
Kahoot

Tabla 9. Sesión 4.

SESIÓN CUARTA

Búsqueda Activa de Empleo 12 de mayo de 2023

Contenidos

Estrategias para buscar trabajo de manera activa, incluyendo el uso de internet, redes sociales, contactos personales y agencias de empleo.

Objetivos

Competencia

Proporcionar al alumnado estrategias efectivas para buscar trabajo de manera activa, incluyendo el uso de internet, redes sociales, contactos personales y agencias de empleo, a través de una sesión interactiva y dinámica.	CC CD CSE CPCRP
---	--------------------------

Actividades

1 hora

Introducción al tema: Iniciar la sesión presentando el tema a través de una breve presentación multimedia. En esta presentación, se pueden destacar las ventajas de la búsqueda activa de empleo y la importancia de utilizar diversas estrategias para maximizar las posibilidades de éxito.

5 min

Análisis de portales de empleo: Realizar una actividad en la que el alumnado deberá analizar diferentes portales de empleo en línea. Para ello, se les puede proporcionar una lista de portales y se les pedirá que evalúen la calidad de las ofertas de trabajo, la facilidad de uso del sitio web y la relevancia de los resultados de búsqueda. Completarán una guía de un trabajo que les haya llamado la atención y lo subirán a Google Drive. (Ver Anexo L)

10 min

Portales de referencia:
 LinkedIn
 InfoJobs
 Indeed
 Glassdoor
 Monster
 CareerBuilder

Uso de redes sociales para la búsqueda de empleo: Presentar al alumnado las principales redes sociales utilizadas para la búsqueda de empleo, como LinkedIn o Infojobs, y proporcionarles consejos para optimizar su perfil y aumentar su visibilidad en línea. Se les proporciona una guía que tendrán que seguir para confeccionar un perfil de LinkedIn y se les pedirá que contacten con sus compañeros y con alguien influyente del sector. (Ver Anexo M)

10 min

Estrategias para la búsqueda de empleo en persona: Presentar al alumnado diferentes estrategias para la búsqueda de empleo en persona, como acudir a ferias de empleo o presentarse en empresas de interés. Test con quizziz. (Ver anexo N)

5 min

Método del caso (30 min): Promover en grupo método del caso de Sara y su estrategia de búsqueda de empleo. Se explicará y enseñará en clase con el objetivo de que por grupos lo resuelvan fuera del aula. (Ver Anexo S)

30 min

Materiales y recursos TIC

Proyector
 Ordenadores
 PowerPoint
 Word
 Google Drive
 Kahoot

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10. Sesión 5.

SESIÓN QUINTA

Contenidos

Cómo elaborar un currículum vitae efectivo y una carta de presentación.

Objetivos	Competencia
<p>Proporcionar al alumnado las habilidades y técnicas necesarias para elaborar un currículum vitae efectivo y una carta de presentación que llamen la atención de los empleadores.</p>	<p>CC CD CSE CPCRP</p>
Actividades	1 hora
<p>Introducción al tema: Iniciar la sesión presentando el tema a través de una breve presentación en la que se destaquen los principales elementos que deben incluirse en un currículum vitae y una carta de presentación efectivos.</p>	<p>10 min</p>
<p>Identificación de habilidades y logros: Realizar una actividad de gamificación en la que el alumnado deba identificar sus habilidades y logros profesionales más importantes. Juego Scattergories de las habilidades y logros. (<u>Ver Anexo N</u>)</p>	<p>20 min</p>
<p>Revisión de currículum vitae: Previamente habrán realizado un CV en casa. Se hará una actividad en grupo en la que el alumnado revise el currículum vitae de sus compañeros y proporcionen comentarios y sugerencias constructivas para mejorarlo. Se utilizará Google Drive para compartir los documentos.</p>	<p>10 min</p>
<p>Elaboración de la carta de presentación: Proporcionar al alumnado una guía de carta de presentación y apoyarlos en la elaboración de su propia carta de presentación, destacando sus habilidades y logros. (<u>Ver Anexo O</u>)</p>	<p>10 min</p>
<p>Presentación en grupo: Promover una actividad en la que el alumnado presente sus currículums vitae y cartas de presentación al grupo y reciban retroalimentación y sugerencias de mejora. .</p>	<p>10 min</p>

Materiales y recursos TIC

Proyector
Bolígrafo
Ordenadores

PowerPoint
Word
Google Drive
Genial.ly

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11. Sesión 6.

SESIÓN SEXTA

Búsqueda Activa de Empleo

19 de mayo de 2023

Contenidos

La preparación de entrevistas de trabajo y dinámicas de grupo en los procesos de selección

Objetivos

Competencia

Ayudar al alumnado a prepararse para las entrevistas de trabajo y las dinámicas de grupo en los procesos de selección

CC
CSE
CPCR

Actividades

1 hora

Introducción al tema: Iniciar la sesión presentando el tema a través de una breve presentación en la que se destaquen los principales elementos que deben tenerse en cuenta al prepararse para una entrevista de trabajo o una dinámica de grupo.

10 min

Ejercicio de autoevaluación: Proporcionar al alumnado un cuestionario en línea para que evalúen sus habilidades y competencias para enfrentar una entrevista de trabajo o una dinámica de grupo. Luego, se discutirán los resultados en grupo para identificar las fortalezas y debilidades del alumnado. Se hará en Kahoot! ([Ver Anexo P](#))

20 min

Role-playing: Dividir al alumnado en parejas y asignar a cada pareja un rol de entrevistador y entrevistado. El alumnado realizará un ejercicio de role-playing en el que se simula una entrevista de trabajo o una dinámica de grupo. Luego, se compartirán las experiencias y se proporcionará retroalimentación constructiva.

20 min

Análisis de casos: Proporcionar al alumnado casos prácticos de entrevistas y dinámicas de grupo que sean relevantes para su campo de interés.

Ejemplo entrevista bien hecha:

<https://www.youtube.com/watch?v=1hTsvKZitk8>

Ejemplo entrevista mal hecha:

<https://www.youtube.com/watch?v=6c2jOZo97Es>

¿Qué es una dinámica de grupo y cómo superarla?

<https://www.youtube.com/watch?v=OOWCnpOf-m4>

Ver video YouTube: Adecco. Tu Propósito.

<https://www.youtube.com/watch?v=gt6TXBax4qs>

10 min

Materiales y recursos TIC

Proyector
Ordenadores
PowerPoint
Socrative

Fuente: *Elaboración propia.*

Tabla 12. Sesión 7.

SESIÓN SÉPTIMA

Búsqueda Activa de Empleo

25 de mayo de 2023

Contenidos

La gestión de las ofertas de empleo y la negociación de condiciones.

Objetivos

Proporcionar al alumnado las habilidades y técnicas necesarias para gestionar las ofertas de empleo y negociar las condiciones laborales de manera efectiva

Competencia

CC
CD
CSE
CPCRP

Actividades

1 hora

Introducción al tema: Iniciar la sesión presentando el tema a través de una breve presentación en la que se destaquen los principales elementos que deben tenerse en cuenta al gestionar las ofertas de empleo y negociar las condiciones laborales.

10 min

Análisis de ofertas de empleo: Proporcionar al alumnado una serie de ofertas de empleo y guiarlos en el análisis de las condiciones ofrecidas, haciendo hincapié en los elementos más importantes, como el salario, los beneficios, las horas de trabajo, etc.	20 min
Role-playing de negociación: Realizar una actividad de role-playing en la que el alumnado actúe como empleador y candidato, y practiquen la negociación de las condiciones laborales.	20 min
Elaboración de una estrategia de negociación: Proporcionar al alumnado una plantilla de estrategia de negociación y guiarlos en la elaboración de su propia estrategia de negociación. Subirán a Google Drive su propuesta. (<u>Ver Anexo Q</u>)	10 min

Materiales y recursos TIC

Proyector
Ordenadores
PowerPoint
Google Drive

Fuente: Elaboración propia.

Espacios y recursos

En general, se requiere un aula con recursos audiovisuales, como proyector, y equipos informáticos con acceso a internet. En cuanto a los recursos ofimáticos, haremos uso de herramientas y plataformas como PowerPoint, Padlet, Kahoot!, Word, Google Drive, Socrative, Genial.ly y quizziz, para llevar a cabo las actividades propuestas en cada sesión.

Tabla 13. Espacios y recursos por sesión.

SESIÓN PRIMERA:

Espacio: Aula equipada con proyector, pizarra y ordenadores.

Recursos TIC: PowerPoint, Socrative, Padlet.

SESIÓN SEGUNDA:

Espacio: Aula equipada con proyector y ordenador.

Recursos TIC: PowerPoint, plantilla, bolígrafo.

SESIÓN TERCERA:

Espacio: Aula equipada con proyector y ordenadores.

Recursos TIC: PowerPoint, Datos relevantes TodoFP, Fichas de trabajo, Word, Google Drive, Kahoot!.

SESIÓN CUARTA:

Espacio: Aula equipada con proyector y ordenadores.

Recursos TIC: PowerPoint, Word, Google Drive, quizziz.

SESIÓN QUINTA:

Espacio: Aula equipada con proyector, bolígrafos y ordenadores.

Recursos TIC: PowerPoint, Word, Google Drive, Genial.ly, Plantilla carta de presentación.

SESIÓN SEXTA:

Espacio: Aula equipada con proyector y ordenadores.

Recursos TIC: PowerPoint, Word, Google Drive, Kahoot!.

SESIÓN SÉPTIMA:

Espacio: Aula equipada con proyector y ordenadores.

Recursos TIC: PowerPoint, Word, Plantilla estrategia de negociación, Google Drive.

Criterios de Evaluación

En este apartado hablaremos sobre los resultados de aprendizaje, que son los objetivos concretos que el alumnado debe lograr al finalizar cada uno de los módulos, mientras que los criterios de evaluación serían los indicadores para medir el grado de logro de esos resultados de aprendizaje.

Para el módulo de FOL, y en concreto para la unidad didáctica “Búsqueda Activa de Empleo”, se tendrán en cuenta el resultado de aprendizaje y criterios de evaluación que estipula el RD 1145/2012:

RA1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.

- a) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.
- b) Se han identificado los itinerarios formativo-profesionales relacionados con el perfil profesional del técnico en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario.
- c) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
- d) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el técnico en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario.
- e) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.
- f) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.
- g) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes, y formación propia para la toma de decisiones.

A continuación, podemos relacionar las 7 sesiones con su correspondiente resultado de aprendizaje y sus criterios de evaluación según detallamos en la siguiente tabla:

Ilustración 13. Sesiones y CE.

Sesión	RA1	CE	CED
4/5/23	Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.	a) c) g)	Comprender los conceptos y principios básicos de la búsqueda activa de empleo.
5/5/23		b)	Identificar y analizar las propias competencias profesionales para adaptarse al mercado laboral.
11/5/23		a) d)	Conocer el mercado laboral y las oportunidades de empleo.
12/5/23		b) d)	Utilizar estrategias eficaces para buscar trabajo de manera activa.
18/5/23		c) e) g)	Elaborar un currículum vitae y una carta de presentación efectivos.
19/5/23		e) f)	Preparar y realizar entrevistas de trabajo y dinámicas de grupo con éxito.
25/5/23		g)	Gestionar las ofertas de empleo y negociar condiciones de forma adecuada.

Fuente: Elaboración propia.

Conviene en este punto, indicar la diferencia entre calificación y evaluación. La calificación es tan solo una nota que se le da a una actividad. Por otro lado, la evaluación es todo el proceso de revisar y dar comentarios sobre cómo le está yendo a cada uno de los alumnos y alumnas. No se trata solo de la nota final, sino de entender cómo le va al alumnado y qué cosas puedes mejorar en lo que están aprendiendo. La evaluación se lleva a cabo de manera continua y sumativa, considerando las diferentes actividades realizadas a lo largo de las sesiones. Esta elección se basa en la naturaleza práctica del módulo y se evalúa teniendo en cuenta el trabajo realizado y la actitud mostrada en el aula.

Instrumentos de Evaluación y Calificación

En relación a los métodos de evaluación, no se llevarán a cabo exámenes en convocatoria ordinaria. La decisión de no utilizar un examen como método, se basa en evaluar habilidades prácticas y la aplicación del conocimiento, lo cual se logra mejor a través de la observación directa y actividades evaluables. Con estos métodos se consigue una evaluación integral, tomando en cuenta el desempeño y las competencias del alumnado. También hay que puntualizar, basándome en mi experiencia, especialmente como universitario, al evitar los exámenes tradicionales, se reduce el estrés asociado y se fomenta un aprendizaje activo y participativo, logrando un proceso educativo más efectivo.

Hay que tener en cuenta que el examen como instrumento evaluador en muchas ocasiones no logra los resultados esperados, en este caso, por la naturaleza práctica de la unidad didáctica “Búsqueda Activa de Empleo” se podrá evaluar mejor tomando en cuenta los métodos elegidos.

Por lo tanto, la evaluación se basará en la presentación de las actividades propuestas y se observará la actitud del alumnado y su participación en el aula. Como instrumento, se utilizará la observación directa y también rúbricas para cada una de las actividades.

La observación directa en el aula permite evaluar aspectos actitudinales, habilidades prácticas y participación en actividades grupales. Para la observación directa se tomarán en cuenta aspectos importante como los que detallamos a continuación:

- El compromiso y participación de los alumnos/as.
- Su participación y colaboración en trabajos de equipo.
- Si es responsable y puntual.
- Actitud positiva hacia las actividades y los temas abordados en el aula.
- Motivación y si participa activamente en su propio aprendizaje, busca oportunidades de mejora y se esfuerza por alcanzar sus metas académicas y profesionales.
- Respeto y empatía hacia sus compañeros y docentes.

Para poder recoger los puntos señalados mediante observación, utilizaremos un registro anecdótico, como el que se detalla a continuación:

Ilustración 14. Registro Anecdótico.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA			
DOCENTE			
GRADO	SECCIÓN	FECHA Y HORA	
ÁREA	NIVEL		
SESIÓN Y/O ACTIVIDAD			

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES DEL ESTUDIANTE	DESCRIPCIÓN DEL HECHO	ANÁLISIS O INTERPRETACIÓN DEL HECHO

Fuente: tuguideaprendizaje.

En cuanto a las actividades evaluables correspondientes a cada sesión, para poder establecer unos criterios claros, específicos y objetivos sobre el rendimiento del alumnado, utilizaremos las [rúbricas](#), que son herramientas que establecen niveles de desempeño para cada criterio. En el caso del alumnado de Xabec, para cada actividad evaluable se utilizarán unos criterios específicos y una rúbrica distinta. Las actividades evaluables de cada sesión se calificarán sobre 10 y serán las siguientes:

Ilustración 15. Sesiones calificación.

Tipo de actividad	Nº de actividad	Calificación máxima
Presentación en grupo	Actividad 1 Sesión 1	10
Identificación de competencias profesionales	Actividad 2 Sesión 2	10
Identificación de habilidades y competencias para el empleo	Actividad 3 Sesión 3	10
Estrategias para la búsqueda de empleo	Actividad 4 Sesión 4	10
Identificación de habilidades y logros profesionales	Actividad 5 Sesión 5	10
Presentación y retroalimentación de curriculum vitae	Actividad 6 Sesión 5	10
Roleplaying de entrevista de trabajo o dinámica de grupo	Actividad 7 Sesión 6	10
Negociación de condiciones laborales	Actividad 8 Sesión 7	10

Fuente: Elaboración propia.

El peso que tiene cada apartado en la calificación final será el resultado de la observación directa y el resultado de cada una de las actividades evaluables según se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 14. Ponderación Calificaciones.

Criterio	Sesión	Calificación	
		%	Numérico
Actitud y participación	Todas	30%	3
Actividad 1	1	5%	0,5
Actividad 2	2	5%	0,5
Actividad 3	3	10%	1
Actividad 4	4	10%	1
Actividad 5	5	10%	1
Actividad 6	5	10%	1
Actividad 7	6	10%	1
Actividad 8	7	10%	1
Total		100%	10

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a las actividades, para poder promocionar en el módulo, al menos habrá que obtener un 15% en actitud y participación, y un 35% en las actividades. Quienes no hayan presentado alguna actividad, tendrán la oportunidad de presentarla en las dos semanas siguientes a la fecha límite de entrega, y no podrán obtener más de un 7.

Por otro lado, el alumnado que no tiene derecho a la evaluación continua debido a su falta de asistencia, que supera el 85% de las sesiones sin justificación, y aquellos que hayan obtenido menos de un 5 en la calificación final, deberán realizar una prueba de recuperación mediante una prueba global que consistirá en un caso práctico y un examen de 15 preguntas, siendo un 50% cada prueba del total, sobre 10.

Para el alumnado que quiera aspirar a subir nota, se ofrecerá la posibilidad de subir 1 punto de la nota, de tal manera que los que tienen un 10, puedan optar a matrícula de honor, y consistirá en un método del caso con 5 preguntas.

Futuras Líneas De Investigación

Hemos comprobado como en el ámbito de la educación siempre se está investigando por la relevancia que tiene en la sociedad. Podríamos resaltar algunas líneas

de investigación que actualmente están muy presentes, aunque se siguen explorando, según detalle:

- Impacto de la tecnología en el proceso de enseñanza-aprendizaje: Continuar la investigación de cómo el uso de las TIC en el aula afecta el rendimiento académico, la motivación y el compromiso del alumnado. La tecnología es un sector que avanza muy rápido y sin parar, todo aquello que se presenta al mercado ya está obsoleto, por tanto, exige un compromiso constante de todos los docentes e investigadores/as.
- Educación inclusiva y diversidad: Examinar prácticas educativas que promuevan la inclusión y la equidad en el aula, brindando igualdad de oportunidades de aprendizaje para todo el alumnado, independientemente de sus características individuales y circunstancias.
- Desarrollo de habilidades socioemocionales: Investigar enfoques y programas educativos que promuevan el desarrollo de habilidades socioemocionales en los/as alumnos/as, como la inteligencia emocional, la empatía, la resiliencia y la gestión del estrés, para mejorar su bienestar y éxito tanto académico como personal.
- Metodologías de enseñanza innovadoras: Investigar nuevas metodologías y enfoques educativos, como el aprendizaje invertido, el diseño basado en juegos o el uso de simulaciones y realidad virtual, para mejorar la participación y el compromiso del alumnado.

Conclusión

En conclusión, este TFM ha sido un proceso enriquecedor y motivante. A lo largo del estudio, he comprendido la complejidad de la docencia y la importancia de combinar conocimientos teóricos y prácticos para guiar el aprendizaje del alumnado de manera efectiva.

Es destacable la necesidad de actualizarse y adaptarse a los cambios y demandas del sector educativo, integrando en la programación didáctica sesiones prácticas, visitas y actividades que reflejen situaciones reales del ámbito laboral. También la importancia de la digitalización, la innovación y el aprendizaje significativo basado en problemas reales y relacionados con su ámbito laboral, para fomentar la motivación y el rendimiento escolar del alumnado.

La creación de una unidad didáctica centrada en la búsqueda activa de empleo ha demostrado ser fundamental para preparar al alumnado en su trayectoria profesional. Se ha resaltado la necesidad de estimular el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades y actitudes, promoviendo el diálogo, la reflexión y la crítica constructiva.

En última instancia, este Trabajo Fin de Máster ha consolidado mi compromiso y pasión por la educación, reconociendo la importancia de enfocarse en el proceso de aprendizaje y centrarse en el alumnado como protagonista. Aspiro a dedicarme a la labor docente con entusiasmo, innovación y responsabilidad, con el objetivo de formar a los futuros profesionales y contribuir a su éxito en el mundo laboral.

Anexos

Anexo A

Programación del módulo de FOL

https://aulavirtualxabec.es/pluginfile.php/105488/mod_resource/content/2/PROGRAMACION_FOL_2020_BAGMMRFR-20NUEVO.pdf?redirect=1

https://drive.google.com/file/d/1J_AZxGI_cct9cCozMroenKRyWmVtjvye/view?usp=share_link

Anexo B

Criterios de evaluación de FOL

https://aulavirtualxabec.es/pluginfile.php/105449/mod_resource/content/1/CRITERIOS_DE_EVALUACION_FOL_FERROVIARIO.pdf?redirect=1

https://drive.google.com/file/d/1EPXnTsUTW7v-iRtFG5t8zKAX9w31ULDR/view?usp=share_link

Anexo C

Bibliografía de FOL

https://aulavirtualxabec.es/pluginfile.php/105450/mod_resource/content/1/BIBLIOGRAFIA_WEBGRAFIA_FERROVIARIO.pdf?redirect=1

https://drive.google.com/file/d/1pRSC-4k9EkFVkkPTps0fT_qIDw-dYUke/view?usp=share_link

Anexo D

Proyecto Educativo del Centro (PEC)

https://drive.google.com/file/d/1894SrUcznhkk_d-akxejZ_MrvFFIbgXf/view?usp=sharing

Anexo F

<https://b.socrative.com/teacher/#import-quiz/71951693>



Name _____

Date _____

¿Qué sabes de la búsqueda activa de empleo?

Score _____

1. ¿Cuál de las siguientes acciones NO es una estrategia efectiva para la búsqueda activa de empleo?

- A) Crear un perfil profesional en redes sociales.
- B) Esperar a que los empleadores te contacten sin tomar ninguna acción.
- C) Enviar solicitudes de empleo personalizadas.

2. ¿Qué es un currículum vitae (CV)?

- A) Una prueba práctica para demostrar tus habilidades laborales.
- B) Un formulario que debes completar para solicitar un empleo.
- C) Un documento que describe tu experiencia y formación académica.

3. ¿Cuál de las siguientes opciones es una forma recomendada de prepararse para una entrevista de trabajo?

- A) Investigar sobre la empresa y el puesto al que estás aplicando.
- B) Llegar tarde a la entrevista para mostrar tu interés en el puesto.
- C) No preparar ninguna respuesta de antemano para que sea espontánea.

4. ¿Cuál de las siguientes opciones es una manera efectiva de buscar oportunidades laborales?

- A) Utilizar plataformas de empleo en línea.
- B) Limitar tu búsqueda a un solo medio, como las redes sociales.
- C) Esperar a que los empleadores publiquen anuncios en periódicos impresos.

5. ¿Cuál de las siguientes acciones es apropiada después de una entrevista de trabajo?

- A) No hacer nada y esperar a que el empleador te llame.
- B) Enviar una nota de agradecimiento al entrevistador.
- C) Ignorar cualquier seguimiento o contacto posterior.

Anexo G

Sesión 2.

Plantilla Competencias:

Competencias profesionales	Creo que la tengo	Ejemplos de cómo he aplicado esta competencia en el pasado o cómo podría aplicarse en el futuro
Liderazgo		
Resolución de problemas		
Trabajo en equipo		
Toma de decisiones		
Comunicación efectiva		
Organización		
Adaptabilidad		
Aprendizaje rápido		
Innovación		
Pensamiento crítico		
Creatividad		
Orientación al logro		

Orientación al cliente		
Flexibilidad		
Empatía		
Negociación		
Gestión del tiempo		
Análisis de datos		
Gestión del cambio		
Gestión del conflicto		

Kahoot: ¿Cuáles son tus competencias profesionales?

¿Sabes qué son las competencias profesionales?

- a) Sí
- b) No
- c) Más o menos

Identificación de competencias (8 preguntas):

¿Consideras que tienes habilidades de liderazgo?

¿Eres bueno/a resolviendo problemas complejos?

¿Tienes habilidades para trabajar en equipo?

¿Eres bueno/a en la toma de decisiones?

¿Posees habilidades para comunicarte de manera efectiva?

¿Tienes habilidades de organización?

¿Posees habilidades para adaptarte a diferentes situaciones?

¿Eres capaz de aprender de manera rápida?

¿Qué competencia profesional te sorprendió más al saber que la posees?

- a) Liderazgo
- b) Resolución de problemas
- c) Trabajo en equipo
- d) Toma de decisiones
- e) Comunicación efectiva
- f) Organización
- g) Adaptabilidad
- h) Aprendizaje rápido

¿Cómo piensas que puedes aplicar tus competencias profesionales en tu futuro profesional?

- a) Liderando equipos de trabajo
- b) Resolviendo problemas complejos en mi área laboral
- c) Trabajando en colaboración con colegas y clientes
- d) Tomando decisiones importantes en mi área de trabajo
- e) Comunicándome de manera efectiva con mi equipo y clientes

- f) Organizando y gestionando proyectos
- g) Adaptándome a diferentes situaciones y desafíos en mi trabajo
- h) Aprendiendo y adquiriendo nuevas habilidades para crecer en mi carrera

Anexo H

Kahoot: ¿Cómo pueden ser útiles tus competencias laborales?

¿Cómo puede ser útil la competencia de comunicación efectiva en el entorno laboral?

- a) Facilitando la transmisión de ideas y objetivos en el equipo de trabajo
- b) Generando una mayor empatía con los clientes y aumentando las posibilidades de éxito
- c) Ayudando a tomar mejores decisiones en situaciones críticas

¿Cómo puede ser útil la competencia de pensamiento crítico en el entorno laboral?

- a) Ayudando a resolver problemas complejos de manera eficiente
- b) Proporcionando soluciones innovadoras para problemas recurrentes
- c) Fomentando la creatividad en el equipo de trabajo

¿Cómo puede ser útil la competencia de flexibilidad en el entorno laboral?

- a) Permitiendo adaptarse a situaciones imprevistas y cambiantes
- b) Facilitando el trabajo en equipo y la colaboración
- c) Aumentando la capacidad para enfrentar desafíos y superar obstáculos

¿Cómo puede ser útil la competencia de gestión del tiempo en el entorno laboral?

- a) Aumentando la productividad y eficiencia en el trabajo
- b) Reduciendo el estrés y la ansiedad en el equipo de trabajo
- c) Aumentando la calidad del trabajo realizado

¿Cómo puede ser útil la capacidad de liderazgo en el entorno laboral?

- a) Inspirando a los miembros del equipo
- b) Fomentando la creatividad y la innovación
- c) Mejorando la eficiencia y la eficacia del equipo

¿Cómo puede ser útil la habilidad de adaptación en el entorno laboral?

- a) Ayudando a manejar situaciones imprevistas
- b) Fomentando el trabajo en equipo
- c) Mejorando la calidad del trabajo realizado

Anexo I

Sesión 3. Información mensual del mercado de trabajo para el título.

INFORMACIÓN MENSUAL DE MERCADO DE TRABAJO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

TITULACIÓN: TÉCNICO EN MANTENIMIENTO DE MATERIAL RODANTE FERROVIARIO

Sector de Educación y Formación: Servicios a la empresa

OCTUBRE DE 2022

DEMANDANTES PARADOS

Los Servicios Públicos de Empleo registran a último día del mes 37 demandantes de empleo, de los cuales, 22 son parados.

A último día del mes, la diferencia con los parados del último día del mes anterior es de -4 parados.

De los titulados parados:

- 17 han tenido un empleo anterior.

CONTRATOS

Los Servicios Públicos de Empleo registran un total de 113 contratos acumulados durante los doce últimos meses del año, a un total de 72 personas demandantes de empleo en esta titulación.

Durante este mes, las cifras registradas son de 13 contratos a 13 personas, de los cuales:

- 8 contratos han sido de duración indefinido
- 11 contratos han sido de jornada completa

Los contratos temporales tienen una variación en el último año de 150% respecto al mismo mes del año anterior.

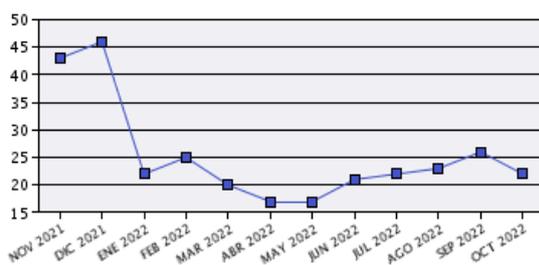
Parados, según sexo y tramos de edad

	TOTAL	VARIACIÓN (*)	
		Mensual	Anual
Por sexo			
Hombre	19	-17,39%	-26,92%
Mujer	3	0,00%	50,00%
Total	22	-15,38 %	-21,43 %
Por tramos de edad			
<18	-	-	-
18-24	10	0,00%	0,00%
25-29	4	-20,00%	33,33%
30-39	4	-20,00%	-42,86%
40-44	-	-	-100,00%
>44	4	-33,33%	-42,86%
Total	22	-15,38%	-21,43%

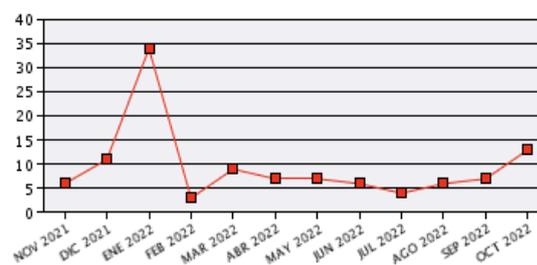
Contratos, según sexo y tramos de edad

	TOTAL	VARIACIÓN (*)	
		Mensual	Anual
Por sexo			
Hombre	13	116,67%	550,00%
Mujer	-	-100,00%	-
Total	13	85,71%	550,00%
Por tramos de edad			
<18	-	-	-
18-24	5	-	-
25-29	3	50,00%	-
30-39	1	-66,67%	-
40-44	2	-	-
>44	2	0,00%	0,00%
Total	13	85,71%	550,00%

Evolución mensual de los demandantes parados



Evolución mensual de nº de contratos



OCUPACIONES MÁS CONTRATADAS

	Total Contratos	% s/t	% variación anual(*)
- Técnicos en electrónica (excepto electro medicina)	1	7,69%	-
- Camareros asalariados	1	7,69%	-
- Supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos	1	7,69%	-
- Albañiles	1	7,69%	-
- Mecánicos y ajustadores de maquinaria naval y ferroviaria	5	38,46%	-
- Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos	1	7,69%	-
- Operadores de máquinas para fabricar productos de papel y cartón	1	7,69%	0,00%
- Ensambladores de maquinaria mecánica	1	7,69%	-

PROVINCIAS CON MÁS CONTRATOS

	Total Contratos	% s/t	% variación anual(*)
- Madrid	7	53,85%	-
- Barcelona	2	15,38%	-
- Bizkaia	1	7,69%	0,00%
- Castellón/Castelló	1	7,69%	-
- Sevilla	1	7,69%	-
- Valencia/València	1	7,69%	-

(*) Los % de variación se calculan: los mensuales sobre el mes anterior, los anuales sobre el mismo mes del año anterior.

Anexo J

Kahoot sesión 3

<https://create.kahoot.it/share/kahoot-competencia-profesional/dbbe7f80-75eb-4e3c-a097-38b4e139de6e>



Anexo K

Fichas trabajos sesión 3

Trabajo: Mecánico de mantenimiento de material rodante ferroviario

Habilidades y competencias relevantes:

- Conocimientos avanzados de mecánica, hidráulica, neumática y electricidad
- Capacidad para interpretar manuales técnicos y esquemas eléctricos y mecánicos
- Habilidad para trabajar en equipo y seguir protocolos de seguridad y salud ocupacional
- Capacidad para realizar reparaciones y mantenimiento preventivo y correctivo en diferentes sistemas de los trenes, como el sistema de frenos, suspensión, transmisión y chasis

- Conocimientos de soldadura y uso de herramientas de mano y maquinaria especializada

Trabajo: Electricista de mantenimiento de material rodante ferroviario

Habilidades y competencias relevantes:

- Conocimientos avanzados en electricidad y electrónica
- Habilidad para interpretar manuales técnicos y esquemas eléctricos y electrónicos
- Capacidad para realizar mantenimiento preventivo y correctivo en diferentes sistemas eléctricos y electrónicos de los trenes, como el sistema de tracción, iluminación, señalización y comunicación
- Experiencia en diagnóstico y resolución de fallas eléctricas y electrónicas
- Habilidad para trabajar en equipo y seguir protocolos de seguridad y salud ocupacional

Anexo L

Sesión 4.

Guía para evaluar la calidad de las ofertas de trabajo:

- ¿Es el título descriptivo y relevante para el puesto en cuestión?
- ¿La descripción es clara y detallada sobre las responsabilidades, requisitos y beneficios del puesto?
- ¿Son los requisitos de habilidades y experiencia adecuados para el puesto?
- ¿Hay suficiente información sobre la empresa y su cultura laboral para que el candidato pueda evaluar si es un buen ajuste para ellos?
- ¿Está la ubicación del trabajo claramente indicada en la oferta de trabajo?

- ¿Está el salario ofrecido en la oferta de trabajo? Si no, ¿hay alguna indicación sobre el rango salarial que podría esperar el candidato?
- ¿Cuándo se publicó la oferta de trabajo? ¿Es reciente o ha estado en línea por un tiempo prolongado?

Anexo M

Sesión 4.

Guía para confeccionar un buen perfil en LinkedIn:

- Foto de perfil: Utiliza una foto de perfil profesional y actualizada, preferentemente con un fondo neutro y de buena calidad.
- Titular: Utiliza un titular que resuma tu experiencia profesional y habilidades de manera clara y concisa.
- Extracto: Crea un extracto que describa quién eres, tus objetivos profesionales y lo que puedes ofrecer a las empresas.
- Experiencia laboral: Detalla tu experiencia laboral de manera clara y detallada, incluyendo tus logros y responsabilidades.
- Educación: Detalla tu educación, incluyendo tus títulos y certificaciones relevantes.
- Aptitudes y Validaciones: Incluye tus habilidades profesionales y pide a tus contactos que validen tus aptitudes.
- Recomendaciones: Solicita recomendaciones de tus antiguos jefes y colegas que puedan avalar tu trabajo.
- Contenido: Comparte contenido relevante y útil para tu red en LinkedIn, como artículos, publicaciones y actualizaciones.
- Red de contactos: Conecta con colegas, compañeros de trabajo, líderes de la industria y otros profesionales de tu sector.

- Participación: Participa en grupos y en las conversaciones en LinkedIn, lo que puede ayudarte a establecer relaciones y aumentar tu visibilidad.

Anexo N

Sesión 4. quizizz.

https://quizizz.com/admin/quiz/646364279555c1001d7555a2?source=quiz_share



Anexo Ñ

Sesión 5. Juego.

"Habilidades y Logros Scattergories"

<https://view.genial.ly/64636cedb6d60c00193e3031/presentation-el-scattergories-de-habilidades-y-logros>



- Número de jugadores: 2-4
- Objetivo del juego: El objetivo del juego es identificar habilidades y logros relacionados con un tema específico y comenzando con una letra determinada.
- Cómo jugar:
- Cada jugador recibe una hoja de puntuación con diferentes categorías de habilidades y logros (por ejemplo, habilidades técnicas, habilidades blandas, logros académicos, logros laborales, etc.) y un espacio en blanco para escribir las palabras que correspondan a cada categoría.
- El primer jugador activa la ruleta virtual. Todos los jugadores deben escribir esta letra en la parte superior de su hoja de puntuación.
- Una vez que se acaba el tiempo, los jugadores comparan sus respuestas.
- El primer jugador asigna puntos a los jugadores que hayan escrito habilidades únicas. Los puntos se otorgan por categoría, por ejemplo, 1 punto

por habilidad escrita si solo un jugador escribió esa habilidad y 0 puntos si dos o más jugadores escribieron la misma habilidad.

- El siguiente jugador elige una letra y una categoría diferente y el proceso se repite.
- Después de que se hayan completado todas las rondas, el jugador con más puntos es el ganador.

Anexo O

Sesión 5. Guía para elaboración Carta de presentación.

- **Encabezado:** Comienza con un encabezado que incluya tus datos de contacto, como tu nombre, dirección, número de teléfono y correo electrónico. Asegúrate de que el encabezado sea profesional y fácil de leer.
- **Saludo:** Comienza tu carta de presentación con un saludo adecuado, como "Estimado/a [Nombre del empleador]". Si no conoces el nombre del empleador, utiliza "Estimado/a equipo de contratación" o "Estimado/a señor/a o señora".
- **Introducción:** En la introducción, indica claramente el puesto al que te estás postulando y cómo te enteraste de la oferta de trabajo. También puedes incluir una oración que resuma tus principales habilidades y experiencias.
- **Cuerpo:** En el cuerpo de la carta de presentación, resalta tus habilidades, experiencia y logros que sean relevantes para el puesto. Asegúrate de que cada párrafo sea claro, conciso y fácil de leer. Utiliza ejemplos concretos para respaldar tus afirmaciones y demuestra cómo tu experiencia se ajusta a las necesidades de la empresa.
- **Conclusión:** En la conclusión, agradece al empleador por considerar tu candidatura y expresa tu interés en tener la oportunidad de discutir tu

aplicación en una entrevista. También puedes ofrecerte a proporcionar referencias o cualquier información adicional que puedan necesitar.

- Cierre: Cierra la carta con un saludo profesional, como "Atentamente" o "Saludos cordiales", seguido de tu nombre completo y tu firma.

Consejos adicionales:

- Personaliza cada carta de presentación para el puesto al que te estás postulando y la empresa a la que te diriges. Investiga la empresa y adapta tu carta a su cultura y valores.
- Utiliza un tono profesional y evita utilizar jerga o términos informales.
- Revisa tu carta de presentación cuidadosamente para asegurarte de que no haya errores ortográficos o gramaticales.
- Mantén tu carta de presentación breve y concisa, no más de una página.
- Utiliza un formato de letra fácil de leer y asegúrate de que la carta esté bien estructurada y organizada.

Anexo P

Sesión 6. Kahoot!.

<https://create.kahoot.it/details/4b94ea69-b605-45b9-883d-826fcaac50cf>



Anexo Q

Sesión 7. Guía negociación oferta de trabajo.

- Investiga y conoce tus límites y prioridades: Es importante conocer cuáles son tus límites en cuanto al salario, beneficios y responsabilidades laborales, pero también es importante conocer tus prioridades. Por ejemplo, ¿te interesa más tener un salario alto o una flexibilidad laboral?
- Prepara tus argumentos: Para negociar una oferta de trabajo, necesitas tener argumentos sólidos que respalden tus solicitudes. Por ejemplo, si estás pidiendo un salario más alto, es importante que puedas demostrar que tienes experiencia previa en el campo y que tus habilidades y logros justifican ese aumento.
- Sé específico y realista: Al hacer una solicitud de negociación, debes ser específico y realista. Propón una cifra concreta en lugar de una amplia gama y asegúrate de que sea razonable para el empleador.
- Demuestra tu valor: Haz hincapié en tus habilidades y logros relevantes y muestra cómo puedes agregar valor a la empresa. Si puedes demostrar que eres un candidato valioso y que la empresa se beneficiaría al ofrecerte un mejor trato, es más probable que obtengas lo que estás pidiendo.
- Mantén una actitud profesional: Es importante mantener una actitud profesional y cordial durante todo el proceso de negociación. Recuerda que estás construyendo una relación profesional con la empresa y que, independientemente del resultado de la negociación, quieres salir con una impresión positiva.
- Considera los beneficios no monetarios: Si la empresa no está dispuesta a ofrecerte un salario más alto, considera solicitar otros beneficios no

monetarios, como días de vacaciones adicionales, horario de trabajo flexible o capacitación adicional.

- Haz una contrapropuesta: Si el empleador no está de acuerdo con tus solicitudes, considera hacer una contrapropuesta que sea razonable para ambas partes. Esto muestra que estás dispuesto a ser flexible y que valoras la relación profesional.
- Cierra el acuerdo: Una vez que hayas llegado a un acuerdo, asegúrate de que todo esté documentado por escrito para evitar malentendidos en el futuro. Agradece al empleador por su tiempo y considéralo como el comienzo de una relación profesional exitosa.

Anexo R

<https://padlet.com/gmbgus/mi-experiencia-laboral-bgs75d7s7zimmq>

Padlet
Gustavo • 2m

JOB
SEARCH

Mi experiencia laboral

¡Bienvenidos a mi muro de experiencias laborales! En este espacio, compartiré una experiencia laboral personal como ayudante en una empresa ferroviaria. Acompañadme mientras os cuento las tareas que realicé, los aprendizajes obtenidos y cómo esta experiencia ha contribuido a mi desarrollo profesional.

Reflexiones y aprendizajes

La mente es como un paracaídas: solo funciona si se abre. (Albert Einstein)

Mi experiencia laboral como becario en la empresa de trenes me brindó la oportunidad de poner en práctica mis conocimientos teóricos, enfrentar desafíos reales y aprender de profesionales experimentados en el campo. Aprendí la importancia de la comunicación efectiva en un entorno de trabajo colaborativo, así como la necesidad de ser organizado y tener habilidades de gestión del tiempo. Además, desarrollé una mentalidad orientada a la resolución de problemas y la mejora continua.

Descripción de la experiencia laboral

Durante mi etapa como becario en una empresa ferroviaria, tuve la oportunidad de participar en proyectos emocionantes y desafiantes. Colaboré estrechamente con el equipo de ingenieros y técnicos, asistiendo en la planificación y ejecución de diferentes proyectos ferroviarios.

Herramientas y técnicas aprendidas

A lo largo de mi experiencia laboral, adquirí habilidades prácticas en el uso de software y herramientas específicas de mecánica ferroviaria.

Despedida

Quien se va sin despedirse, nunca se va del todo.

¡Gracias por visitar mi muro de experiencias laborales! Espero que esta experiencia haya sido inspiradora y que pueda servir como punto de partida para futuras discusiones y aprendizajes en la unidad didáctica de Búsqueda Activa de Empleo.

Anexo S

<https://drive.google.com/file/d/11HwrWZZApmqG27KkmJvOsAapRE25PBV3/view?usp=sharing>

La búsqueda de Sara

Sara había estado buscando trabajo durante varios meses después de obtener el título de grado formativo medio en Técnico de Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario. Había enviado muchas solicitudes de empleo, pero no había obtenido respuesta de las empresas a las que había enviado su currículum. Desanimada, estaba considerando la posibilidad de cambiar de sector cuando se topó con la noticia de que Stadler ¹había elegido Valencia para fabricar los primeros trenes de su megacontrato de 4.000 millones.

Inmediatamente, Sara se interesó por la empresa y decidió investigar más a fondo. Descubrió que Stadler era una empresa líder en la fabricación de trenes y que estaba en plena expansión. También se dio cuenta de que sus habilidades en Técnico de Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario podrían ser muy valiosas para la empresa, y se decidió a buscar ofertas de empleo en su sitio web.

Después de actualizar su currículum y carta de presentación, Sara encontró una oferta de empleo que se adaptaba perfectamente a sus habilidades y experiencia. La envió rápidamente y recibió una respuesta del departamento de recursos humanos al día siguiente. La empresa estaba interesada en conocerla y programaron una entrevista en unos días.

Sara se preparó concienzudamente para la entrevista. Estudió todo lo que pudo sobre la empresa y la posición a la que se postulaba. Practicó las respuestas a las preguntas más comunes de entrevista y se aseguró de estar bien vestida y presentable el día de la entrevista.

Durante la entrevista, Sara demostró sus habilidades técnicas y su experiencia en el sector ferroviario. También destacó su capacidad de trabajo en equipo y su adaptabilidad a situaciones cambiantes. La entrevistadora parecía impresionada y Sara salió de la entrevista con la sensación de que había hecho todo lo posible para conseguir el trabajo.

Unos días después, recibió una llamada de la empresa. Había conseguido el trabajo y la empresa estaba deseando que empezara a trabajar en su equipo. Sara se sintió emocionada y agradecida por la oportunidad que le habían dado.

Sara había conseguido el trabajo de sus sueños en Stadler Valencia. Ahora, estaba emocionada por formar parte de la empresa y contribuir a su éxito en el sector ferroviario.

¹ <https://valenciaplaza.com/stadler-elige-valencia-para-fabricar-los-primeros-trenesdel-megacontrato-de-4000-millones>

Anexo T

Actividad	Criterios de evaluación	Mal 0-4	Bien 5-6	Excelente 7-10
Actividad 1: Presentación en grupo	Claridad en la presentación y expresión oral.	La presentación carece de claridad y la expresión oral es confusa e incoherente.	La presentación es en general clara, pero algunos aspectos de la expresión oral pueden mejorarse.	La presentación es clara y la expresión oral es fluida y coherente.
	Inclusión de información relevante sobre experiencia laboral o expectativas futuras.	No se incluye información relevante o es incorrecta.	Se incluye información relevante, pero se puede profundizar más en la experiencia laboral o las expectativas futuras.	Se incluye información relevante y precisa sobre la experiencia laboral o las expectativas futuras.
	Participación activa en la actividad de presentación en grupo.	No se participa activamente en la presentación en grupo.	La participación en la presentación en grupo es limitada o inconsistente.	La participación en la presentación en grupo es activa y aporta valor al grupo.
Actividad 2: Identificación de competencias profesionales	Capacidad para identificar y seleccionar las competencias relevantes.	No se identifican ni seleccionan correctamente las competencias relevantes.	Se identifican y seleccionan parcialmente las competencias relevantes, pero hay errores o falta de fundamentación.	Se identifican y seleccionan correctamente las competencias relevantes con una buena fundamentación.
	Fundamentación de las elecciones realizadas.	No se proporciona una fundamentación adecuada para las elecciones realizadas.	La fundamentación de las elecciones realizadas es limitada o no está claramente justificada.	La fundamentación de las elecciones realizadas es sólida y bien justificada.
	Participación y colaboración en el trabajo grupal.	No se participa ni colabora de manera efectiva en el trabajo grupal.	La participación y colaboración en el trabajo grupal es limitada o irregular.	La participación y colaboración en el trabajo grupal es activa y se contribuye de manera significativa al grupo.
Actividad 3: Identificación de habilidades y competencias para el empleo	Participación activa en la actividad de identificación de habilidades y competencias.	La participación en la actividad es mínima o nula.	La participación en la actividad es limitada o irregular.	La participación en la actividad es activa y se realiza de manera efectiva.
	Correcta identificación de las habilidades y competencias relevantes para el campo de interés.	No se identifican correctamente las habilidades y competencias relevantes.	Se identifican parcialmente las habilidades y competencias relevantes, pero con algunas imprecisiones.	Se identifican correctamente las habilidades y competencias relevantes de manera precisa.
	Utilización efectiva de la plataforma Kahoot!	No se utiliza efectivamente la plataforma Kahoot!	La utilización de la plataforma Kahoot! es parcialmente efectiva, pero se presentan algunas dificultades técnicas o de navegación.	La utilización de la plataforma Kahoot! es efectiva y contribuye a un aprendizaje enriquecedor.
Actividad 4: Estrategias para la búsqueda de empleo	Comprensión de las diferentes estrategias de búsqueda de empleo.	La comprensión de las estrategias de búsqueda de empleo es limitada o incorrecta.	Se comprenden parcialmente las estrategias de búsqueda de empleo, pero hay algunas confusiones o falta de profundidad.	Se comprenden completamente las diferentes estrategias de búsqueda de empleo y se demuestra un conocimiento sólido.
	Participación en la actividad y aportación de ideas.	No se participa activamente en la actividad ni se aportan ideas relevantes.	La participación en la actividad y la aportación de ideas son limitadas o superficiales.	Se participa activamente en la actividad y se aportan ideas relevantes y reflexiones significativas.
	Retroalimentación constructiva y colaborativa.	No se proporciona retroalimentación constructiva ni se fomenta la colaboración.	Se proporciona retroalimentación constructiva de manera parcial o poco elaborada.	Se proporciona retroalimentación constructiva y se fomenta la colaboración efectiva en la actividad.
Actividad 5: Identificación de habilidades y logros profesionales	Identificación precisa y adecuada de las habilidades y logros profesionales más importantes.	No se identifican de manera precisa ni adecuada las habilidades y logros profesionales más importantes.	Se identifican parcialmente las habilidades y logros profesionales, pero con cierta falta de precisión o relevancia.	Se identifican con precisión y adecuación las habilidades y logros profesionales más importantes.
	Participación activa en la actividad utilizando la versión en Genial.ly de Scattergories.	La participación en la actividad es mínima o nula utilizando la versión en Genial.ly de Scattergories.	La participación en la actividad utilizando la versión en Genial.ly de Scattergories es limitada o poco constante.	La participación en la actividad utilizando la versión en Genial.ly de Scatter
Actividad 6: Presentación y retroalimentación de currículum vitae	Presentación clara y organizada del currículum vitae y carta de presentación.	La presentación del currículum vitae y carta de presentación es confusa y desorganizada.	La presentación del currículum vitae y carta de presentación es en general clara, pero con algunos aspectos a mejorar en la organización.	La presentación del currículum vitae y carta de presentación es clara y bien organizada.
	Adecuación a los estándares y convenciones del formato del currículum vitae.	El currículum vitae y carta de presentación no se ajustan a los estándares y convenciones del formato requerido.	El currículum vitae y carta de presentación se ajustan parcialmente a los estándares y convenciones del formato requerido, pero con algunas deficiencias.	El currículum vitae y carta de presentación se ajustan adecuadamente a los estándares y convenciones del formato requerido.
	Retroalimentación constructiva y sugerencias de mejora al currículum vitae presentado.	No se proporciona retroalimentación constructiva ni se ofrecen sugerencias de mejora al currículum vitae presentado.	La retroalimentación y sugerencias de mejora al currículum vitae presentado son limitadas o poco específicas.	Se proporciona retroalimentación constructiva y se ofrecen sugerencias de mejora claras y útiles al currículum vitae presentado.
Actividad 7: Roleplaying de entrevista de trabajo o dinámica de grupo	Participación activa y realista en el ejercicio de roleplaying.	La participación en el roleplaying es mínima o poco realista.	La participación en el roleplaying es parcialmente activa y realista, pero se pueden mejorar algunos aspectos.	La participación en el roleplaying es activa y se desarrolla de manera realista y convincente.
	Habilidades de comunicación efectivas durante la entrevista o dinámica de grupo.	Las habilidades de comunicación durante la entrevista o dinámica de grupo son deficientes y dificultan la interacción.	Las habilidades de comunicación durante la entrevista o dinámica de grupo son aceptables, pero se pueden mejorar algunos aspectos.	Las habilidades de comunicación durante la entrevista o dinámica de grupo son efectivas y contribuyen a una interacción fluida.
	Retroalimentación constructiva y reflexión sobre la experiencia.	No se proporciona retroalimentación constructiva ni se reflexiona sobre la experiencia del roleplaying.	La retroalimentación y reflexión sobre la experiencia del roleplaying son limitadas o superficiales.	Se proporciona retroalimentación constructiva y se realiza una reflexión profunda sobre la experiencia del roleplaying.
Actividad 8: Negociación de condiciones laborales	Participación activa y colaborativa en la actividad de roleplaying.	La participación en la actividad de roleplaying es mínima o poco colaborativa.	La participación en la actividad de roleplaying es parcialmente activa y colaborativa, pero se pueden mejorar algunos aspectos.	La participación en la actividad de roleplaying es activa y se colabora de manera efectiva.
	Habilidades de negociación y argumentación durante la actividad.	Las habilidades de negociación y argumentación durante la actividad son débiles y no se fundamentan adecuadamente.	Las habilidades de negociación y argumentación durante la actividad son aceptables, pero se pueden mejorar algunos aspectos.	Las habilidades de negociación y argumentación durante la actividad son efectivas y se fundamentan de manera sólida.
	Capacidad para llegar a un acuerdo satisfactorio en la negociación.	No se logra llegar a un acuerdo satisfactorio en la negociación.	Se llega a un acuerdo parcialmente satisfactorio en la negociación, pero con algunas concesiones o desafíos.	Se llega a un acuerdo satisfactorio en la negociación que beneficia a ambas partes y refleja una buena habilidad para negociar.

Referencias

Álvarez De Eulate, C. (2006). Planificar la enseñanza universitaria para el desarrollo de competencias. *Educatio Siglo XXI*, 24(1), 17-34.

<https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/26757/1/Planificar%20la%20enseñanza%20universitaria%20para%20el%20desarrollo%20de%20competencias.pdf>

García Cabrera, M. (s.f.). El diseño y la programación didáctica en la formación profesional. Consejería de Educación y Universidades del Gobierno de Canarias.

https://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/campus/doc/htmls/metodologias/pdfs/El_Disenyo_Programaci%C3%B3n_Didactica_en_fp.pdf

Marín-Díaz, V., Sampedro Requena, B. E., & Vega Geay, E. (2021). La realidad virtual y aumentada en el aula de secundaria. *Revista Complutense de Educación*, 32(2), 279-293.

<http://www.uajournals.com/ojs/index.php/campusvirtuales/article/view/1030/519>

Vides, J. C. & Álvarez-Díaz, K. (2023). Una experiencia de aprendizaje basada en el juego para la educación superior: El Escape room para la Economía pública. *Revista e-pública*, N° 32, Febrero, 40-58.

<http://e-publica.unizar.es/wp-content/uploads/2023/02/323VidesAlvarezDiaz.pdf>

TodoFP (s.f.)

www.todofp.es

A continuación, se presenta toda la normativa ordenada alfabéticamente:

«BOE» núm. 311, de 29/12/1978.

DECRETO 195/2022, de 11 de noviembre, del Consell, de igualdad y convivencia en el sistema educativo valenciano. [2022/10681].

DECRETO 193/2021, de 3 de diciembre, del Consell, de organización y funcionamiento de los centros integrados públicos de Formación Profesional de la Comunitat Valenciana. [2021/12855].

DECRETO 252/2019, de 29 de noviembre, del Consell, de regulación de la organización y el funcionamiento de los centros públicos que imparten enseñanzas de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional.

DECRETO 42/2017, de 24 de marzo, del Consell, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado medio correspondiente al título de Técnico/a en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario.

DECRETO 104/2018, de 27 de julio, del Consell, por el que se desarrollan los principios de equidad y de inclusión en el sistema educativo valenciano. [2018/7822].

Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, BOE núm. 106, de mayo de 2006 modificada por Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, BOE

340, de 30 de diciembre de 2020. (En adelante LOE modificada por LOMLOE).

Orden 20/2019, de 30 de abril, de la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte, por la cual se regula la organización de la respuesta educativa para la inclusión del alumnado en los centros docentes sostenidos con fondos públicos del sistema educativo valenciano. [2019/4442].

ORDEN 62/2014, de 28 de julio, de la Consellería de Educación, Cultura y Deporte, por la que se actualiza la normativa que regula la elaboración de los planes de convivencia en los centros educativos de la Comunitat Valenciana y se establecen los protocolos de actuación e intervención ante supuestos de violencia escolar. [2014/7282].

ORDEN 33/2011, de 18 de mayo, de la Conselleria de Educación, por la que se regula el acceso, la admisión y matrícula para el alumnado que curse enseñanzas de grado medio y de grado superior de formación profesional en régimen presencial en modalidad completa o parcial en centros docentes públicos y privados con enseñanzas concertadas y semipresencial o a distancia en modalidad completa o parcial, en centros docentes públicos de la Comunitat Valenciana. [2011/5957].

ORDEN 32/2011, de 20 de diciembre, de la Conselleria de Educación, Formación y Empleo, por la que se regula el derecho del alumnado a la objetividad en la evaluación, y se establece el procedimiento de reclamación de calificaciones obtenidas y de las decisiones de promoción, de certificación o de obtención del título académico que corresponda. [2011/13033].

ORDEN 79/2010, de 27 de agosto, de la Conselleria de Educación, por la que se regula la evaluación del alumnado de los ciclos formativos de Formación Profesional del sistema educativo en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana. [2010/9553].

ORDEN 78/2010, de 27 de agosto, de la Conselleria de Educación, por la que se regulan determinados aspectos de la ordenación y organización académica de los ciclos formativos de Formación Profesional del sistema educativo en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana. [2010/9539].

ORDEN EFP/279/2022, de 4 de abril, por la que se regulan la evaluación y la promoción en la Educación Primaria, así como la evaluación, la promoción y la titulación en la Educación Secundaria Obligatoria, el Bachillerato y la Formación Profesional en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Real Decreto 1145/2012, de 27 de julio, por el que se establece el título de Técnico en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario y se fijan sus enseñanzas mínimas.

Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

Bibliografía

- Cortés, E., & García, J. (2022). La formación profesional como herramienta para la empleabilidad juvenil. *Revista de Investigación en Educación*, 9(1), 15-30.
- Fernández, M., & González, R. (2021). El papel de las competencias emocionales en la formación profesional. *Revista de Educación*, 384, 123-141.
- García, A., & Marhuenda, F. (2021). El papel de las nuevas tecnologías en la formación profesional. *Revista de Tecnología Educativa*, 78, 67-82.
- García, M., & Sánchez, A. (2022). La evaluación de competencias en la formación profesional: una revisión bibliográfica. *Revista de Investigación en Educación*, 9(2), 45-60.
- López, P., & Martín, M. (2021). La formación profesional en el contexto europeo: tendencias y desafíos. *Revista Iberoamericana de Educación*, 80(1), 67-85.
- Rodríguez, L., & Sánchez, F. (2022). La formación profesional en la era digital: retos y oportunidades. *Revista de Tecnología Educativa*, 79, 45-60.