



Trabajo Fin de Máster

ANEXOS

Laura Encuentra Pardillos

**MÁSTER UNIVERSITARIO EN PROFESORADO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA,
BACHILLERATO, FORMACIÓN PROFESIONAL Y ENSEÑANZAS DE IDIOMAS, ARTÍSTICAS Y
DEPORTIVAS**

Especialidad: FOL

TUTOR: JESÚS CUEVAS SALVADOR



Universidad
Zaragoza



andalán

ANDALAN es sencillamente apasionante en una sólida presentación periodística, como lo es la argentina. Lo importante de la novela es que se trata de un personaje que vive hoy, los siete diálogos y las numerosas publicaciones periodísticas no nos dejan dudas de ello.

Todos ellos se incorporan, inevitablemente, a nuestra experiencia personal. T o d o s ellos nos han enseñado, desde antes de nacer a la casa, muchas cosas. Por eso los tenemos, sinceramente, que nos acuerda de la infancia, de la juventud, uno más que el más joven, el que acaba de cumplir su primera etapa, que nos enseñará en su libro.

ANDALAN, se alegra de poder, confiada, fraternalmente, solicitar la bienvenida.

este
andalán
se vende
a
2
duros

Assumptions

$\mathcal{N}_J \mathcal{F} \cdot$

Tutor I.E.S. Andalán

Tutor Universidad: **Enrique Vallespín Domínguez**

MEMORIA PRACTICUM II

Laura Encuentra Pardillos

25.478.089-T

Joaquín Conejo Fumanal

Enrique Vallespín Domínguez

Diario Reflexivo

Durante los meses de noviembre de 2011 y marzo y abril de 2012 he llevado a cabo la realización de los Practicums I, II y III en el I.E.S. Andalán en horario vespertino, dentro de la especialidad de Formación y Orientación Laboral.

Cabe comenzar la edición del diario de actividades realizadas, con una breve introducción a la historia del centro. El I.E.S. comenzó su andadura en el curso 1999/92 con el nombre de “Mixto 17”, que posteriormente se cambió por el de Andalán en el año 1994 respondiendo a la necesidad de dotar al centro de un nombre que lo definiera y lo dotará de una identidad propia. En concreto se eligió el nombre de Andalán, que correspondía al de un revista cultural aragonesa de vital importancia en los años 70 y 80, por entender que bajo ese nombre coexistían resonancias de preocupación social, de cultura y libertad, bases éstas de un espíritu con el que el centro se consideraba muy afín, así como por considerar que con esta elección se servía de homenaje y se hacía un esfuerzo por mantener viva la historia más reciente de la cultura aragonesa.

Desde entonces lleva desarrollando su actividad docente en el barrio de La Almozara, a través de las siguientes enseñanzas:

- Enseñanza Secundaria Obligatoria
- Bachillerato
- Ciclos formativos: Grado medio y superior de Administración y de Electricidad y Electrónica.

En concreto, nuestra función docente dentro del Practicum II se desarrolló dentro del Grado superior de Administración y Finanzas. No obstante, antes de comenzar con el diario del trabajo realizado dentro del aula en sí, me gustaría reseñar otra serie de actividades que también llevamos a cabo en este período y en el contexto de la actividad diaria del centro, y que a mi parecer revisten de gran interés puesto que con ellas, junto

con todas las entrevistas y análisis de documentos realizados en el Practicum I, pudimos comprender mucho mejor el funcionamiento y desarrollo de la labor diaria del centro.

Voy a reseñar en este apartado las que a mi juicio fueron las más importantes e interesantes.

El día 28 de Marzo tuvimos ocasión de participar en el **Consejo Escolar extraordinario** que se celebró con motivo de valorar el apoyo o no del centro a la huelga general del día 29. El sí fue unánime en esta cuestión, tanto entre representantes del profesorado, como entre representantes del APA y el representante del Ayuntamiento, por lo que finalmente el centro se adscribió a la misma. También se trataron otros temas como la *Evaluación de diagnóstico* (con la que se miden las competencias básicas de 2º ESO, con carácter informativo de cara a establecer propuestas de mejora, y como comparativo de nivel con otros centros, y que este curso se centrará en habilidades matemáticas y lingüísticas), el *proceso de adscripción* y las expectativas del mismo en cuanto al número de alumnos, y las *actividades extraescolares realizadas* (132 actividades complementarias entre las que destacaron el Viaje a Toulouse del departamento de francés, las jornadas sobre historia y las visitas encuadradas dentro de las mismas). En concreto me resultó muy interesante comprobar el funcionamiento del Consejo, la toma de decisiones cuando se alcanza el quórum, la discusión sobre los diversos temas importantes entre los que no tiene porqué haber unanimidad entre los diversos grupos participantes de la vida del centro. Me sirvió para terminar de conocer la labor de la directiva del centro, en cuanto a que el consejo escolar es el máximo órgano de toma de decisiones, decisiones éstas que posteriormente han de ser desarrolladas por el equipo directivo.

También tuvimos ocasión de participar en varias clases del **PROA** (Programa de Refuerzo, Orientación y Apoyo). Como programa de atención a la diversidad, y recurso para solventar la situación de desventaja educativa en la que se encuentran algunos alumnos, es sumamente interesante el poder participar en una actividad de este tipo, aunque sea como mero espectador, en cuanto a poder observar la atención personalizada que se otorga a estos alumnos, y como en la mayoría de los casos el bajo rendimiento escolar de los chicos/as no va reñido con el enorme esfuerzo que realizan para intentar ponerse al nivel de sus compañeros y llevar a cabo con éxito sus estudios. Al tratarse de

clases que como digo se realizan a nivel mucho más personalizado, es curioso también comprobar como el ambiente dentro de las mismas cambia, se centra mucho más en el trabajo personal y en el propio esfuerzo, y el concepto de grupo desaparece en gran medida.

Coincidiendo con el fin del cuatrimestre para los alumnos, se llevaron a cabo también las evaluaciones de los diversos grupos y niveles, a las que también tuvimos la oportunidad de acudir en calidad de oyentes. En concreto participamos en una evaluación de cada grupo de la ESO, desde 1º hasta 4º, en la evaluación de 1º de Grado Superior de Electrónica, y en la evaluación del PCPI (Programa de Cualificación Profesional Inicial). Estas evaluaciones se estructuran en los siguientes puntos:

- 1).-El tutor del grupo analiza la evolución y el nivel y aptitud de la clase como unidad
- 2).-Se revisan notas y se completan
- 3).-Se obtienen porcentajes de suspensos y aprobados en las distintas materias
- 4).-Se revisan casos individuales, atendiendo a las características personales de cada alumno (capacidad de trabajo, comportamiento, esfuerzo, atención), y en casos excepcionales puede llegarse a la modificación de alguna de las calificaciones de acuerdo con estas percepciones, o incluso en alguna de las materias puede llegar a dejarse pendiente alguna de las calificaciones hasta su posterior puesta en común con el resto de los profesores que imparten clase en el grupo.

Como casos puntuales que me llamaron la atención puedo señalar el de unos hermanos gemelos que asisten a clase en el mismo grupo, y para los que los profesores plantean que va a ser necesario que repitan el curso, ya que ambos tienen una actitud muy inmadura y no procede diversificación en su caso. Resulta curioso el hecho de que siendo hermano gemelos, los dos presenten la misma actitud. También me resultó llamativo el caso de un alumno con unas notas brillantes pero una aptitud tan mala que el tutor se había visto obligado a llamar a su casa para poner en conocimiento de sus padres su pésimo comportamiento. Este caso deja claro que la actitud no tiene nada que ver con la aptitud. En cuanto al Grado Superior de Electrónica, me resultó bastante

curiosa así mismo la situación de un alumno con minusvalía, en cuanto a que constató que cuando uno de estos alumnos pide el acceso a un grado superior, el departamento de orientación tiene que hacer un informe preceptivo declarando que la realización del ciclo no supondrá ningún riesgo para su salud ni empeorará su situación personal.

Mención especial merece la evaluación del PCPI, en cuanto a que se trata de un grupo muy conflictivo, en el que se han llevado a cabo incluso medidas disciplinarias con algunos de sus miembros, hasta el punto de que diariamente se les está grabando con una cámara de vídeo en sus clases. Este será uno de los grupos sobre los que realice el estudio comparativo en el siguiente punto de la memoria, por lo que ahora no me extenderé demasiado en su análisis.

Por último y dentro de estas actividades complementarias a la labor docente que hemos desarrollado en el Practicum y que estoy analizando hasta el momento, tuvimos ocasión de participar en el Claustro de profesores que se llevó a cabo el día 25 de abril, y en el que entre otros puntos se analizó la evolución de los diferentes cursos de las enseñanzas impartidas en el centro en relación con otros años anteriores, se dieron cifras económicas de gastos del centro y se propuso la realización de diferentes ajustes para propiciar el ahorro (entre ellos la disminución del número de fotocopias gratuitas que corresponden a cada profesor para la impartición de su materia en el curso escolar), y se dieron unos datos iniciales de cómo podrían afectar al centro los recortes en educación previstos para el próximo curso. Resultó interesante nuestra asistencia a la misma en cuanto a que tuvimos la oportunidad de comprobar como se alcanzan acuerdos dentro del profesorado del centro.

En cuanto a la labor docente desarrollada como tal, tuvimos la oportunidad de conocer en profundidad dos grupos, en concreto 1º y 2º de Grado Superior de Administración y Finanzas. Se dio el caso de que si bien durante el Practicum I ya nos habíamos familiarizado con la asignatura de FOL dentro de 2º de Grado Superior, habiendo asistido a varias de las clases con este grupo, durante el desarrollo del Practicum II y III los alumnos de esta clase estaban a su vez realizando prácticas en empresas externas como parte y complemento de su formación, por lo que sólo

coincidimos con ellos en su última clase como tal previa a la salida a las empresas, y en otra intermedia que tuvo lugar para valorar las diferentes experiencias que estaban teniendo en su, para muchos, primera experiencia laboral, y en como estaban desarrollando las prácticas.

Esta situación llevó a un replanteamiento de nuestra situación por parte del tutor del practicum, que finalmente se solucionó mediante nuestra participación en las clases de la asignatura de Recursos Humanos de 1º de Grado Superior de Administración y finanzas, grupo éste en el que finalmente llevamos a cabo nuestras clases. Previamente habíamos asistido a dos clases con el profesor encargado de la impartición de la asignatura, a fin de conocer su forma de llevar a cabo las clases, el ritmo de las mismas y el nivel de los alumnos. En concreto nos correspondió impartir el Tema 9 de la programación, correspondiente a Las prestaciones de la Seguridad Social. Al ser un tema largo y complicado dividimos el mismo entre las dos compañeras que realizábamos el practicum en ese centro en horario vespertino. En concreto a Eva le correspondió la explicación de la primera parte del mismo y a mí de la segunda, aunque hicimos conjuntamente tanto la programación de la unidad, como la evaluación inicial y la final.

Se trata de un grupo excelente en cuanto a comportamiento, aunque podríamos decir que son demasiado charlatanes y esto requiere realizar un esfuerzo extra para atraer su atención sobre todo cuando se trata de impartir un tema tan complicado y “aburrido” como el que nos tocó. El grupo está formado por 24 alumnos, de los cuales sólo 2 son chicos, por lo que el grupo es mayoritariamente femenino como suele suceder en este tipo de enseñanzas. Se trata de un grupo muy heterogéneo, compuesto por alumnos de diversas nacionalidades, procedencias e intereses. En muchos casos se busca una salida profesional con la realización del Grado, mientras que en otros es factible pensar que es el ansia de conocimiento y saber lo que les impulsa. Así mismo resalta mucho la edad de los alumnos, en cuanto a que son bastante mayores en su mayoría, en concreto 4 de los alumnos superan los 40 años. De entrada choca mucho esta edad tan elevada, sobre todo en contraposición con el grupo de 2º que habíamos conocido durante el Practicum I en el que más o menos todos los alumnos rondaban los

20 años, y es algo que me intimidó bastante también en el primer momento al dar la clase. Mi experiencia docente hasta el momento se basaba en clases particulares que llevó realizando desde hace más o menos 14 años a uno o dos alumnos simultáneamente, e inicialmente pensé que no sería tan diferente a dar clase a un grupo entero. En realidad, posteriormente constaté que no tiene nada que ver, en primer lugar por el nivel de los temas a tratar, en segundo porque la exposición ante un grupo es bastante diferente a la exposición individual, y por último porque como digo la edad de los alumnos provocaba un sentimiento inicial de inseguridad. Hay que tener en cuenta que al tratar el tema de las prestaciones de la Seguridad Social no nos enfrentábamos a un grupo indiferente a las mismas y sin conocimientos previos, sino que al ser alumnos mayores muchos de ellos ya han tenido experiencias laborales previas, lidiando a nivel personal con muchas de estas prestaciones como la incapacidad temporal o el desempleo, y en muchos casos con conocimientos prácticos sobre las mismas muy superiores a los que pudiéramos tener nosotras, por lo que el peso de cualquier equivocación o de cualquier duda mal resuelta pesaba bastante.

En el contexto anterior, nuestra labor como digo fue la de impartir el tema por completo, en sesiones de dos horas, tanto la programación del mismo como la explicación teórica, el planteamiento de actividades y la evaluación final, todo ello por supuesto con tutorización previa del profesor correspondiente. En concreto el calendario del mismo fue el siguiente:



- 10 de Abril: Evaluación inicial, presentación del tema y de los criterios de evaluación y explicación teórica. Actividades de profundización de conocimientos para casa.
- 12 de Abril: Explicación teórica, actividad grupal para la consolidación de conocimientos. Actividades de profundización de conocimientos para casa.
- 16 de Abril: Introducción de la segunda parte del tema mediante vídeo introductor, explicación teórica de las prestaciones de esta parte. Actividades de profundización de conocimientos para casa.
- 17 de Abril: Actividad grupal para la consolidación de conocimientos. Actividades de profundización de conocimientos para casa.

- 19 de Abril: Resolución de dudas, corrección de los ejercicios realizados en casa por los alumnos, indicaciones previas al examen.
- 24 de Abril: Realización del examen de la unidad.
- 26 de Abril: Reparto y corrección de exámenes, resolución de dudas, calificación final, evaluación de nuestra actividad docente.

En concreto, al ser una unidad impartida conjuntamente, las sesiones del 16 y 17 de Abril fueron las que realicé individualmente, mientras que las del 19, 24 y 26 de abril las realicé en comunidad con Eva.

Al tratarse de un tema bastante complejo, nuestro planteamiento fue el de conseguir que la unidad resultase lo más interesante y ligera posible, por lo que consideramos como básico hacer uso de las TIC que tan implantadas están en este centro que se postuló como uno de los pioneros en el programa Escuela 2.0, previamente denominado Sorolla.

Lo primero fue tratar de captar la atención de los alumnos sobre el tema a tratar, para lo que realicé una introducción explicativa con casos concretos, señalando la importancia que el conocimiento de las diversas prestaciones de la S.S. tendrá en su futuro laboral. De esta manera intenté que vieran la aplicación práctica del tema más allá de la teoría. Posteriormente presenté un vídeo sacado de la web en el que se detallan las diversas prestaciones que me tocaba tratar, considerando que al tener mayor colorido e impacto visual podría atraer un poco más que la explicación en sí. Posteriormente trate de recoger los elementos más importantes del tema a tratar en un powerpoint que trate que fuera lo más simple y vistoso posible, a la par que concreto y conciso, pero sin por ello dejar de lado los conceptos básicos que necesitaban ser conocidos.

Durante la planificación del tema convinimos con Eva así como con el profesor titular, que dada la profundidad del tema, sería interesante potenciar el interés por la profundización individual en los diferentes epígrafes. De esta manera elaboramos una serie de actividades para casa que les obligara a no olvidar el tema una vez concluida la sesión de clase, lo que intentamos conseguir premiando la realización de las mismas con

puntos extras que posteriormente se sumarían a la nota final del examen. Diariamente preparamos una de estas actividades, y los alumnos tuvieron que presentarlas realizadas en la sesión previa al examen, momento en el que las corregimos y resolvimos también las dudas pertinentes. En mi caso me tocó preparar las actividades de la primera sesión que realizó Eva el día 10 de abril (una manera ésta también de obligarnos a conocer nosotras mismas la otra mitad del tema que no nos tocaba impartir), y las correspondientes a las dos sesiones en las que di clase sola.

Como actividad de consolidación de conocimientos en mi segunda sesión, decidí llevar a cabo una actividad grupal por considerar que podía resultar más amena, y en concreto nos decidimos por un *puzzle* por considerar que era una actividad novedosa para el grupo puesto que su profesor nunca la había llevado a cabo, a la vez que útil y entretenida, y eso podía atraer su interés hacia la misma. La realización de esta actividad nos llevó los 100 minutos de clase, aunque la valoro muy positivamente puesto que como pude ir comprobando mientras me movía por los diferentes grupos para resolver dudas, consiguió cumplir con nuestro objetivo principal que era el de que todos los alumnos tuvieran los conceptos claros y supieran resolver sin problemas los casos prácticos.

Las siguientes sesiones fueron de resolución de dudas, corrección de actividades para casa y preparación del examen. Tal y como habíamos expuesto inicialmente, las actividades para casa quedaron valoradas en la evaluación final con 0.5 puntos la primera y última por considerarlas más sencillas (la primera era un ejercicio de flechas con conceptos básicos y la última consistía en un ejercicio de resumen de la página web de la Seguridad social que contiene información sumamente importante para el tema), y con 1 punto la segunda y la tercera (ejercicios prácticos de cálculo de prestaciones), por lo que en total los ejercicios suponían un 30% de la calificación final. Prácticamente todos los estudiantes entregaron todos los ejercicios, por lo que considero que esta iniciativa fue un éxito y les animó a prepararse un poco mejor el examen al ver tan cercana la posibilidad del aprobado.

En cuanto a mi valoración sobre la actividad docente, tengo que señalar como puntos positivos que la edad y conocimientos previos de los alumnos me inclinó a conocer e investigar mucho más profundamente sobre el tema a tratar de lo que se marcaba en el libro de texto, lo cual supone siempre una estímulo. De hecho y como punto divertido, antes de la sesión en la que realicé la explicación práctica tuvimos una seria duda sobre una de las prestaciones en cuyo cálculo la ley no era demasiado clara. Entre Eva, el profesor y yo no supimos dar con la explicación concreta, no obstante, se trataba de una cuestión muy puntual que parecía imposible que ningún alumno pudiera llegar a preguntar. El profesor me señaló a uno de los alumnos y me dijo que no tuviera ninguna duda de que viendo que no sabíamos claramente a que atenernos en cuanto a la explicación, ese alumno preguntaría justo algo referente a ese punto, porque era algo que le pasaba constantemente. Y en efecto, la pregunta que parecía la más improbable del mundo pasó por la cabeza de ese chico, y tuvimos que responder entre los tres como buenamente supimos dentro de nuestro desconocimiento. Esto viene a decir que nunca se está suficiente preparado para las posibles cuestiones que pueden pasar por la imaginación de los alumnos.

Me alegró mucho el hecho de que tras la explicación los alumnos pidieran copia de mi powerpoint por considerar que era muy interesante y les ayudaba a entender el tema mucho mejor, puesto que dado que la realización de un archivo así es bastante costosa, al menos es un punto muy positivo el apreciar que tu trabajo ha servido para algo y sabe ser valorado.

Y como aspecto negativo tengo que señalar que tal y como me indicaron los alumnos en la evaluación al profesorado que les pasamos el último día, en mi primera clase estaba demasiado nerviosa, lo que me llevó en los primeros momentos a no hablar con claridad y a no aparentar seguridad en mi misma, aspecto este que traté de superar posteriormente en cuanto desapareció el pánico escénico.

Por último valoro muy positivamente el uso de la coevaluación, puesto que aunque los alumnos fueron muy buenos y nos puntuaron con unas notas muy altas, en sus observaciones también se podían apreciar aspectos a mejorar en nuestra exposición,

como el que he señalado anteriormente de dejar los nervios en el despacho antes de salir a dar la clase.

En concreto creo que cumplimos con los objetivos que nos habíamos planteado, y que eran básicamente despertar interés por el tema, dejar los conceptos lo más claros y entendidos posibles, y ante todo que los alumnos supieran diferenciar unas prestaciones de otras y aplicar la teoría al cálculo de cada una de ellas, de cara a disponer de la información suficiente para poder cubrir éstas situaciones con las que se va a ir encontrando constantemente a lo largo de su vida.



Estudio comparativo

En cuanto al estudio comparativo de dos grupos, dada la experiencia que hemos vivido a lo largo de los 3 practicums, podría decantarme por dos opciones diferentes:

A. Estudio comparativo entre el grupo de 1º y 2º Grado Superior de

Administración y finanzas: En este punto podría detenerme brevemente, puesto que aunque acudimos a clase de los dos grupos, en realidad tuvimos muy poco contacto con el grupo de 2º ya que como he comentado anteriormente al comienzo del Practicum II los alumnos concluyeron sus clases para ir a las empresas correspondientes a realizar las prácticas de su titulación. No obstante y como ya he señalado, resulta chocante la diferencia de edad entre ambos grupos, siendo mucho más elevado en el caso de 1º, en el que podríamos decir que la edad media del grupo puede ser superior a los 25 años. En cuanto a la nacionalidad, es muy heterogénea en ambos casos, existiendo un alto grado de estudiantes extranjeros en los dos grupos, latinoamericanos, rumanos, y un par de alumnos del continente Africano. La variable referente a los sexos es muy similar, en ambos grupos es mayoritario el género femenino frente al masculino.

El nivel de titulación al que pertenecen ambos grupos indica que en ambos casos la procedencia académica es similar, si bien en el caso de 2º y dada la media de edad cabe suponer que son alumnos que tras terminar sus estudios de grado medio mantienen un interés por incrementar su formación que les lleva a iniciar y en este caso concluir con éxito los estudios de grado superior, mientras que en el caso de 1º muchos de los alumnos han tenido experiencia laboral previa, y tras quedarse en situación de desempleo han decidido proseguir e incrementar su nivel de estudios de grado medio con el grado superior, con el fin de aumentar las posibilidades de encontrar así un empleo en el futuro.

En cuanto al ambiente en ambos grupos es ejemplar. Hay que tener en cuenta que en contra de lo que se puede dar en cualquier grupo de la ESO, aquí se trata de personas adultas que no estudian por obligación sino por interés particular, lo que se traduce tanto en el interés que demuestran como en el

comportamiento que asumen. El ritmo de trabajo es bastante elevado, como corresponde a un nivel alto de titulación, y en el caso del grupo al que dimos clase, el de 1º, se aprecia una alta participación en clase, tanto mediante el planteamiento de dudas como en la puesta en común de ejemplos o casos que pudieran conocer personalmente y que pudieran ayudar a los compañeros/as a comprender mejor un determinado caso. Puesta en común que en muchos casos suscita la posibilidad de que se abra un debate en la clase en torno al tema que el docente ha de dirigir muy hábilmente de cara a que el tiempo programado para la clase no se despilfarre con cuestiones banales. Hay un alto grado de interacción profesor-alumno, llegando incluso a la corrección por parte del alumno de alguna de las cuestiones mal planteadas por el profesor. Podríamos definir la relación como de igual a igual, salvando las diferencias básicas de respeto existentes entre ambos papeles. Este nivel de participación es observable en ambos grupos. En cuanto a la integración de los alumnos en el grupo, es alta habiendo observado únicamente el caso de una chica rumana que por sus dificultades con el idioma no se termina de relacionar y sentir del todo a gusto dentro del grupo. En cuanto a los resultados académicos, son similares en ambos grupos, y podríamos concluir que sin llegar ni mucho menos a ser brillantes, no son malos como grupo en general.

B. Estudio comparativo entre el grupo de 1º Grado Superior de Administración y finanzas y el grupo de PCPI según los resultados observados en la evaluación: En este caso las diferencias son bastante llamativas dado el carácter propio de los alumnos del PCPI. En concreto, se trata de un grupo muy conflictivo como he señalado anteriormente, hasta el punto de que se ha decidido grabarlos diariamente tras las últimas sanciones disciplinarias que hubo que tomar durante el curso. Al contrario de lo que ocurre con los alumnos de grado superior, estos alumnos tienden a ver al profesor como enemigo en lugar de cómo amigo, por lo que la labor de tutoría resulta esencial. En contra de los estudiantes de grado superior, se trata de alumnos en situación de “estudio por obligación”, y que han terminado en este programa dadas tanto

sus actitudes como aptitudes precedentes, por lo que podríamos sintetizar que para ellos “llueve sobre mojado”. Resulta interesante escuchar el análisis de la situación personal de muchos de estos alumnos, en algún caso brillantes académicamente, pero a los que su rebeldía les impide rendir al nivel que les correspondería y les empuja a formar parte de este programa e incluso a fracasar dentro del mismo. En su mayoría se trata de alumnos en situación de exclusión social, alumnos extranjeros con deficiencias de aprendizaje o incluso de lectoescritura, hiperactivos o con problemas personales derivados de situaciones familiares variadas, como separaciones de los padres. En muchos de esos casos son chicos/as con habilidades extremas para cuestiones como el dibujo o el arte, pero cuya situación les lleva a no mostrar el mínimo interés por su formación académica. Este grupo esta compuesto por 13 alumnos, de los que sólo una es chica. Este aspecto también difiere notablemente del grupo de Administración. Es obvio concluir que ni la participación, ni la integración, ni la competitividad de estos alumnos del PCPI tiene nada que ver con los del curso de Grado superior con los que nos ha tocado trabajar.



Elaboración del diseño de las actividades didácticas de una unidad didáctica.

Como ya he señalado anteriormente, las clases realizadas se desarrollaron en el contexto del Grupo de 1º de Grado Superior de Administración y Finanzas, dentro de la asignatura de Recursos Humanos. En concreto nos tocó impartir la unidad 9 “*Las prestaciones de la Seguridad Social*”. Dentro de este tema y como ya he explicado, la primera parte le correspondió desarrollarla a mi compañera Eva Ponz, quedando para mí la segunda parte del mismo que consta de los epígrafes que detallo a continuación:

- 9.8. Prestación por incapacidad permanente
- 9.9. Las indemnizaciones por lesiones permanentes no invalidantes
- 9.10. Prestación por desempleo
- 9.11. La jubilación
- 9.12. Prestaciones por muerte y supervivencia
- 9.13. Prestaciones por familiares a cargo



Para el desarrollo de estos epígrafes dispuse de dos sesiones en solitario, de 100 minutos cada una, repartidas de la siguiente manera (los documentos correspondientes a cada una de las actividades se recogen a continuación):

- **Primera sesión:** Para esta sesión los recursos utilizados fueron internet, en cuanto a la búsqueda de material para la exposición de clase dentro de las TIC, así como en cuanto a la cumplimentación mediante consulta de legislación y página web de la seguridad social de la información contenida en el libro de texto y bibliografía varia consultada en el departamento de FOL acerca del tema, y el visionado mediante cañón del documento editado a partir del programa informático Powerpoint.

- i. **Actividad introductoria**: visionado del vídeo “Las prestaciones de la Seguridad Social”, recogido en el siguiente enlace:
ii. <http://www.youtube.com/watch?v=qHcrT8WeWp0>
- iii. **Actividad de desarrollo**: Visionado y explicación de Powerpoint creado en torno a los rasgos fundamentales de las prestaciones que toca desarrollar.
- iv. **Actividad de profundización**: Realización en casa de un ejercicio práctico sobre cálculo de prestaciones a fin de profundizar en el tema y consolidar conocimientos.

- **Segunda Sesión**: Para esta sesión me serví básicamente de bibliografía en cuanto a la preparación de los casos prácticos que posteriormente desarrollarían los alumnos. También hice uso de las nuevas tecnologías en la actividad de profundización a desarrollar en casa.



- i. **Actividad de repaso**: Mediante la actividad de grupo denominada “*Puzzle*” que pretende fomentar el aprendizaje cooperativo. Se constituyen equipos de trabajo integrados por 4 alumnos llamados “*grupo base*”, en los que cada miembro era experto en una prestación concreta para explicarla luego a sus compañeros de grupo, que debían anotar las ideas básicas de cada exposición. Posteriormente, se separaron los miembros del “*grupo base*” y se re-agruparon los alumnos en “*grupos de expertos*” de cada prestación. Una vez en el “*grupo de expertos*”, los alumnos trabajaron cada prestación con su caso práctico correspondiente intentando entre todos resolverlo con éxito. Finalmente, los alumnos regresaron al “*grupo base*” para poner en común las ideas y la resolución del caso que habían extraído de las explicaciones de sus compañeros. Se finalizó la actividad con la

puesta en común y corrección de cada uno de los casos, intentando resolver al máximo las dudas que hubieran surgido durante su desarrollo. El tiempo destinado a esta actividad fue de 85 minutos, dedicando los otros 15 minutos restantes a la consolidación de las ideas clave mediante la repetición de conceptos favoreciendo su memorización.

- ii. **Actividad de profundización**: Se pide a los alumnos que visionen en casa el contenido de la página web de la seguridad social, por considerar que su contenido es altamente interesante y una buena manera de profundización en los conocimientos adquiridos. Deberán demostrar que la han leído aportando un resumen de una de las prestaciones contenidas en la web en la siguiente clase.

- **Tercera Sesión**: Recogida de las actividades para casa, corrección de las mismas y resolución de dudas de cara al examen. Sesión conjunta con mi compañera del máster, atendiendo cada una a las prestaciones que hubiera explicado en clase.

- **Cuarta Sesión**: Examen. Como se indicó en la sesión inicial, el examen constará de una parte test, otra de preguntas y una última de desarrollo, cuya valoración y puntuación final aparecen claramente definidas en la parte superior del mismo. En cuanto al diseño del mismo, decidimos que yo me encargaré de los ítems del test y preguntas cortas, mientras que Eva lo hará de los casos prácticos de desarrollo.

- **Quinta sesión**: Resolución del examen, nota final una vez sumada la calificación por los ejercicios en casa, y aclaración de las dudas finales.

Programación Didáctica: Módulo FOL – Técnico Superior Administración y Finanzas



Laura Encuentra Pardillos

25.478.089 T

Diseño Curricular de FP 2013/14

ÍNDICE

1-. PRESENTACIÓN. JUSTIFICACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN Y ELECCIÓN DEL MÓDULO.....	4
2-. CONTEXTO.....	4
2.1-. CARACTERÍSTICAS DEL CENTRO EDUCATIVO.....	5
2.2-. CONTEXTO SOCIOCULTURAL.....	6
2.3-. CARACTERÍSTICAS DEL GRUPO. NECESIDADES Y CARACTERÍSTICAS DE LOS ALUMNOS.....	7
2.4-. CONTEXTO LABORAL.....	8
2.5-. CONTEXTUALIZACIÓN EN LA NORMATIVA Y EL CURRÍCULO OFICIAL.....	10
A) CARACTERÍSTICAS Y FINALIDADES DE LA FP.....	10
B) CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO PRODUCTIVO.....	12
C) CARACTERÍSTICAS DEL TÍTULO.....	13
3-. OBJETIVOS GENERALES/ COMPETENCIAS/ UNIDADES DIDÁCTICAS Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS/ TEMPORALIZACIÓN.....	16
3.1-. OBJETIVOS GENERALES.....	16
3.2-. COMPETENCIAS.....	17
3.3-. UNIDADES DIDÁCTICAS Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
3.4-. TEMPORALIZACIÓN.....	21
4-. ORIENTACIONES PEDAGÓGICAS Y PRINCIPIOS METODOLÓGICOS.....	23
4.1-. METODOLOGÍA.....	23
4.2-. ACTIVIDADES.....	24
4.3-. AGRUPAMIENTO DE ALUMNOS.....	25
5-. MATERIALES Y RECURSOS.....	26
5.1-. MATERIALES.....	26
5.2-. ESPACIOS.....	26
6-. EVALUACIÓN.....	26
6.1-. CRITERIOS DE EVALUACIÓN.....	26
6.2-. ENFOQUE, MOMENTOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.....	28
6.3-. CRITERIOS DE CALIFICACIÓN.....	29
7-. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD.....	30
8-. TRANSVERSALIDAD.....	30
9-. PLAN DE CONTINGENCIA.....	30
10-. ESTRUCTURACIÓN DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS.....	31
10.1-. ESTRUCTURACIÓN U.D. 6.....	32
10.2-. ESTRUCTURACIÓN U.D. 16.....	47
11-. BIBLIOGRAFÍA.....	61
12-. ANEXOS.....	62

1. PRESENTACIÓN.

JUSTIFICACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN Y ELECCIÓN DEL MÓDULO

Formación y Orientación Laboral es uno de los módulos de carácter transversal que se imparte en el primer curso de todos los títulos que componen el sistema de Formación Profesional en España tras la implantación de la Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo, de Educación. Dentro del título de Grado Superior de Administración y Finanzas, que pertenece a la familia profesional de Administración y Gestión, es un módulo que se imparte en el 2º curso de la titulación y que consta de 96 horas lectivas totales y 4 semanales.

El módulo de FOL pretende proporcionar a los alumnos de Administración y Finanzas conocimientos suficientes para que se conviertan en profesionales con las habilidades laborales y destrezas sociales necesarias para hacer frente a las exigencias de un mercado laboral cada vez más cambiante, que demanda trabajadores flexibles que sepan adaptarse a los cambios del entorno de trabajo, todo ello mediante la adquisición de:

- La formación necesaria para conocer la organización y características del sector administrativo y financiero al que se dirige su formación, la relación en la empresa y los mecanismos de inserción profesional.
- El conocimiento de la legislación laboral y social básica, de los derechos y deberes derivados de las relaciones laborales, así como de las habilidades necesarias para trabajar en condiciones de seguridad y prevenir posibles riesgos derivados de las situaciones de trabajo.

2. CONTEXTO

Centraré el desarrollo de la programación en el entorno del IES y el módulo en el que desarrollé los Practicums, en concreto se trata del IES Andalán, y del módulo de

Formación y Orientación Laboral dentro del Grado Superior en Administración y finanzas.

2.1 CARACTERÍSTICAS DEL CENTRO EDUCATIVO

El I.E.S. Andalán comenzó su andadura en el curso 1999/92 con el nombre de "Mixto 17", que posteriormente se cambió por el de Andalán en el año 1994 respondiendo a la necesidad de dotar al centro de un nombre que lo definiera y lo dotará de una identidad propia. En concreto se eligió el nombre de Andalán, que correspondía al de un revista cultural aragonesa de vital importancia en los años 70 y 80, por entender que bajo ese nombre coexistían resonancias de preocupación social, de cultura y libertad, bases éstas de un espíritu con el que el centro se consideraba muy afín, así como por considerar que con esta elección se servía de homenaje y se hacía un esfuerzo por mantener viva la historia más reciente de la cultura aragonesa.

Desde entonces lleva desarrollando su actividad docente en el barrio de La Almozara, a través de las siguientes enseñanzas:

- Enseñanza Secundaria Obligatoria
- Bachillerato
- Ciclo formativo de Grado medio Equipos Electrónicos de Consumo ELE-201
- Ciclo formativo de Grado Medio Gestión Administrativa ADM-201
- Ciclo Formativo de Grado Superior Administración y Finanzas ADM-301
- PCPI Ayudante de instalaciones electrotécnicas y de telecomunicaciones ELE-101

En cuanto a los sectores implicados en el correcto funcionamiento del IES, podemos hacer mención a los siguientes de acuerdo con los datos obrantes en el Reglamento de Régimen Interior del Centro:

-Alumnado: el número de alumnos suele estar alrededor de los 800. Alrededor de un 30% pertenecen al primer ciclo (1º y 2º de ESO), un 31% al segundo ciclo (3º y 4º de ESO), un 23% a bachillerato y un 16% a Formación Profesional (de grado inicial, medio y superior) según datos del curso 2009-2010.

-Profesorado: El número de profesores puede variar de un curso a otro pero se mantiene por encima de los ochenta. Está formado por especialistas agrupados en los siguientes departamentos:

- Biología y Geología, Ciencias Sociales, Geografía e Historia, Economía y Organización de Empresas, Educación Física, Educación Plástica y Visual, Filosofía, Física y Química, Lengua Castellana y Literatura, Lenguas Extranjeras: Francés e Inglés, Lenguas Clásicas: Griego y Latín, Matemáticas, Música, Tecnología General, Administración de Empresas, Electricidad y Electrónica, y Formación y Orientación Laboral. También habrá una profesora encargada de la Biblioteca y otra que imparte Religión Católica.

-Familias: Haremos mención especial a la Asociación de Madres y Padres, en constante comunicación con la Dirección del centro, que participa en el Consejo Escolar como representantes de los padres. Se involucran en la vida del centro colaborando en actividades complementarias, extraescolares y del PIEE (Proyecto de Integración de Espacios Escolares) así como en los programas de biblioteca. También pertenecen a FAPAR (Federación Aragonesa de Padres) y a la Coordinadora de APAS de la Almozara, participando en las comisiones de educación de la Junta de Distrito y en las comisiones de secundaria de FAPAR, lo que les permite tener una implicación tanto en la oferta educativa en Aragón como en el desarrollo cultural y educativo del Barrio.

-Personal de administración y servicios: Cuya labor resulta imprescindible para el funcionamiento y el mantenimiento óptimo de las instalaciones del centro, así como para la organización burocrática y administrativa del mismo.

2.2 CONTEXTO SOCIOCULTURAL

El I.E.S. Andalán está situado en el barrio de la Almozara, dentro de la zona 3, establecida por la administración. Es una zona está densamente poblada y constituida mayoritariamente por familias de un nivel económico medio.

El distrito en el que se encuentra el centro cuenta con los servicios necesarios para facilitar un adecuado desarrollo sociocultural de los miembros tanto del barrio como de la comunidad educativa, teniendo en cuenta que para conseguir los objetivos de formación integral de los alumnos también será necesario profundizar en las

relaciones con personas y organizaciones externas al Centro. Algunos de estos servicios son: dos bibliotecas, una de ellas de nueva creación, centro de profesores y recursos, red municipal de centros de tiempo libre, servicios para la juventud, centros cívicos municipales, recursos interculturales como CAREI o casa de las culturas, equipos de orientación educativa y psicopedagógica, programas de formación y empleo, centros municipales de servicios sociales, equipos de medio abierto y de protección de menores, programas y centros de salud, organizaciones solidarias, centros deportivos así como cuerpos de seguridad del Estado.

La estructura del barrio ha sido transformada en los últimos años por la EXPO 2008, que se desarrolló en los alrededores del área del mismo, situándolo en una posición estratégica dentro del proyecto de modernización de la ciudad, lo que ha propiciado la construcción de nuevos edificios que han supuesto la llegada al barrio de numerosas familias jóvenes con hijos, por lo que las necesidades educativas del sector se han visto incrementadas. De hecho, se supone que el desarrollo de la "milla digital" (proyecto del Ayuntamiento de Zaragoza que aprovecha los espacios entre la antigua estación ferroviaria del Portillo y la nueva de "Delicias" para el desarrollo de un proyecto urbanístico-tecnológico que configurará una Ciudad de la Innovación y el Conocimiento), está suponiendo la construcción de más de 3000 viviendas que supondrán un aumento del 40% de la población en la zona

La composición del barrio no presenta características especiales que lo diferencien de otros barrios de clase media, ya que no cuenta con ninguna característica destacable a nivel social en cuanto a criterios económicos o nivel de inmigración entre otras. De hecho, según un estudio publicado en el 2008, de las casi 26.000 personas que vivían entonces en el barrio sólo 2656 eran extranjeros, no llegando entonces ni a un 10% de la población, lo que en comparación con otras zonas de la ciudad de Zaragoza podemos indicar que es una cifra más bien baja.

La zona en la que se encuadra el IES cuenta con guarderías públicas, colegios, otro instituto, un ambulatorio, un centro deportivo municipal, una piscina de la DGA, una casa de juventud, biblioteca municipal, residencia de ancianos y una comisaría como servicios públicos. Comercialmente es una zona de alta actividad con implantación mayoritaria de comercio pequeño al que se suman varios supermercados.

2.3 CARACTERÍSTICAS DEL GRUPO. NECESIDADES Y CARACTERÍSTICAS DE LOS ALUMNOS.

El grupo de clase es en su conjunto excelente en cuanto a comportamiento, aunque podríamos señalar que los alumnos son demasiado charlatanes y esto requerirá realizar un esfuerzo extra para atraer su atención sobre el contenido didáctico.

El grupo está formado por 24 alumnos, de los cuales sólo 2 son chicos, por lo que el grupo es mayoritariamente femenino como suele suceder en este tipo de enseñanzas. Se trata de un grupo muy heterogéneo, compuesto por alumnos de diversas nacionalidades, procedencias e intereses. 3 de las alumnas son de origen latinoamericano, pero no presentan dificultades de integración que requiera una adaptación curricular. En muchos casos se busca una salida profesional con la realización del Grado, mientras que en otros es factible pensar que es el ansia de conocimiento y saber lo que les impulsa. Así mismo resalta mucho la edad de los alumnos, en cuanto a que son bastante mayores en su mayoría, en concreto 4 de los alumnos superan los 40 años. Esto supondrá un esfuerzo adicional en cuanto al diseño de actividades para la formación a distancia, dado que se sobreentiende que muchos de los alumnos tengan que compaginar la actividad académica con su actividad laboral y situación familiar.

2.4 CONTEXTO LABORAL

Una vez finalizada su formación, el estudiante ejercerá su actividad en grandes, medianas y pequeñas empresas, en cualquier sector de actividad, particularmente en el sector servicios, así como en las administraciones públicas, desempeñando las tareas administrativas en la gestión y el asesoramiento en las áreas laboral, comercial, contable y fiscal de dichas empresas e instituciones, ofreciendo un servicio y atención a los clientes y ciudadanos, realizando trámites administrativos con las administraciones públicas y gestionando el archivo y las comunicaciones de la empresa.

Podría ser trabajador por cuenta propia, efectuando la gestión de su propia empresa o a través del ejercicio libre de una actividad económica, como en una asesoría financiera, laboral o estudio de proyectos, entre otros.

Las ocupaciones y puestos de trabajo más importantes pueden ser, entre otros, los siguientes: administrativo de oficina, comercial, financiero, contable, de logística, de banca, de seguros, de recursos humanos, de la Administración pública, de asesorías jurídicas, técnico en gestión de cobros, responsable de atención al cliente...

La profesión de técnico superior en Administración y Finanzas ha sufrido una evolución en los últimos años como consecuencia del desarrollo que han experimentado los sectores económicos de forma general y el sector servicios en particular, que ha supuesto una fuerte demanda de profesionales con esta ocupación.

Algunas causas que han provocado esta situación y que harán que se continúe demandando profesionales con esta ocupación son las siguientes:

- La tendencia de la actividad económica hacia la globalización y el incremento de las relaciones comerciales e institucionales internacionales requiere de profesionales cualificados y competitivos, especialmente en las nuevas tecnologías de la información y comunicación, y con competencias lingüísticas en distintos idiomas.
- La organización de la actividad productiva de las empresas y del trabajo exigen actualmente, a los profesionales de administración y finanzas, una serie de competencias personales y sociales relacionadas con el trabajo en equipo, la autonomía e iniciativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de tareas y la atención al público. Hay que insistir en que las fronteras entre las diferentes áreas de la administración empresarial están cada vez más diluidas, de modo que se requieren esfuerzos cada vez mayores en la coordinación de las mismas, tanto interna como externamente.
- El cambio constante en legislación, tipos de documentos y procedimientos administrativos utilizados por la empresa, exige, por parte de estos profesionales, una actualización constante y actitudes favorables hacia el aprendizaje a lo largo de la vida, hacia la autoformación y hacia la responsabilidad.

- La creciente competitividad en el mundo empresarial exige profesionales capaces de desarrollar su actividad en un entorno de gestión de calidad, con importancia en la seguridad, la higiene y el respeto al medio ambiente.

2.5 CONTEXTUALIZACIÓN EN LA NORMATIVA Y EL CURRÍCULO OFICIAL

Para realizar esta programación se ha tomado como base el siguiente contexto legislativo:

- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de Cualificaciones y de la F.P.
- Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Orden de 29 de mayo de 2008, de la consejera de Educación, Cultura y Deporte, por la que se establece la estructura básica de los currículos de los ciclos formativos de FP y su aplicación en la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Real Decreto 1584/2001, de 4 de noviembre, por el que establecen las enseñanzas mínimas del título en Técnico Superior en Administración y Finanzas.
- Orden de 21 de mayo de 2013, de la Consejera de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por la que se establece el currículo de Técnico Superior en Administración y finanzas para la Comunidad Autónoma de Aragón.
- PEC (Proyecto Educativo del Centro) del IES Andalán de Zaragoza

A) Características y finalidades de la FP

La Formación Profesional se define como el *"conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica"*.

En sí, es un sistema educativo que tiene por finalidad preparar a los alumnos y alumnas para la actividad profesional de un campo determinado, a través de la formación global, el desarrollo personal y el aprendizaje permanente.

De acuerdo con la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y con lo recogido en el artículo 40 de la LOE, se establecen los objetivos de las enseñanzas de la FP en Aragón, que aparecen en el Art. 2 de la Orden de 29 de mayo de 2008, de la Consejera de Educación, Cultura y Deporte, por la que se establece la estructura básica de los currículos de los ciclos formativos de FP y su aplicación en la Comunidad Autónoma de Aragón:

- a. Desarrollar la competencia general correspondiente a la cualificación o cualificaciones profesionales incluidas en el correspondiente título de formación profesional.
- b. Comprender la organización y características del sector productivo correspondiente, así como los mecanismos de la inserción profesional; conocer la legislación laboral básica y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.
- c. Adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para trabajar en condiciones de seguridad y salud, así como prevenir los posibles riesgos derivados de las situaciones de trabajo.
- d. Aprender por sí mismos y trabajar en equipo, así como formarse en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar, laboral y social.
- e. Alcanzar una identidad y madurez personal y profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones a la evolución de los procesos productivos y al cambio social.
- f. Afianzar, en el alumnado y en el profesorado, el espíritu emprendedor para el desempeño de actividades e iniciativas profesionales.
- g. Lograr las competencias relacionadas con las áreas prioritarias referidas en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- h. Hacer realidad la formación a lo largo de la vida y utilizar las oportunidades de aprendizaje a través de las distintas vías formativas para mantenerse actualizado en los distintos ámbitos: social, personal, cultural y laboral, conforme a sus expectativas, necesidades e intereses.
- i. Conseguir, en su caso, la competencia lingüística profesional en la lengua o lenguas extranjeras adecuadas al ámbito de trabajo.
- j. Participar activamente, por medio del ejercicio profesional, en el cuidado y respeto del medio ambiente y en la mejora continua de la calidad de los procesos, productos y/o servicios.

- k. Completar las competencias adecuadas en las tecnologías de la información y de la comunicación necesarias para el ejercicio profesional.
- l. Promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos: escolar, profesional, etc.
- m. Adquirir las competencias de carácter personal y social que contribuyen al desarrollo y al ejercicio de la ciudadanía democrática.
- n. Fomentar la innovación y la investigación en la formación profesional, en colaboración con las empresas e instituciones.

El módulo de FOL, se imparte en el segundo curso dentro del ciclo de grado Superior de Administración y Finanzas, correspondiente a la familia Profesional de Administración, (Referente europeo: CINE-3), por el que se establece el Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas y se fijan sus enseñanzas mínimas.

Se encuentra asociado a la unidad de competencia 0652 "Gestión de los recursos humanos". Y tiene una duración de 96 horas, a razón de 4 horas semanales.

B) Características del entorno productivo

El Real Decreto 1584/2001, de 4 de noviembre, establece las enseñanzas mínimas del título en Técnico Superior en Administración y Finanzas.

A su vez, la Orden de 2 de mayo de 2013 (BOA 21 de mayo), de la Consejera de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, establece el currículo de Técnico Superior en Administración y finanzas para la Comunidad Autónoma de Aragón.

En el nuevo currículo, los módulos profesionales de este ciclo formativo son los siguientes:

- 0647. Gestión de la documentación jurídica y empresarial.
- 0648. Recursos humanos y responsabilidad social corporativa.
- 0649. Ofimática y proceso de la información.
- 0650. Proceso integral de la actividad comercial.
- 0651. Comunicación y atención al cliente.

- 0179. Inglés.
- 0652. Gestión de recursos humanos.
- 0653. Gestión financiera.
- 0654. Contabilidad y fiscalidad.
- 0655. Gestión logística y comercial.
- 0656. Simulación empresarial.
- 0657. Proyecto de administración y finanzas.
- 0658. Formación y orientación laboral.
- 0660. Formación en centros de trabajo.

C) Características del título

El título de Técnico Superior en Administración y Finanzas queda identificado por los siguientes elementos:

Denominación: Administración y Finanzas.

Nivel: Formación Profesional de Grado Superior.

Duración: 2.000 horas.

Familia Profesional: Administración y Gestión.

Referente en la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación: CINE-5b.

Nivel del Marco Español de Cualificaciones para la educación sup.: Nivel 1 Técn. Sup.

El perfil profesional del título de Técnico Superior en Administración y Finanzas queda determinado por su competencia general, sus competencias profesionales, personales y sociales, y por la relación de cualificaciones y, en su caso, unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales incluidas en el título.

Competencia general.

La competencia general de este título consiste en organizar y ejecutar las operaciones de gestión y administración en los procesos comerciales, laborales, contables, fiscales y financieros de una empresa pública o privada, aplicando la normativa vigente y los protocolos de gestión de calidad, gestionando la información, asegurando la satisfacción del cliente y/o usuario y actuando según las normas de prevención de riesgos laborales y protección medioambiental.

Competencias profesionales, personales y sociales.

Las competencias profesionales, personales y sociales de este título son las que se relacionan a continuación:

1. Tramitar documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información de la empresa.
2. Elaborar documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas.
3. Detectar necesidades administrativas o de gestión de la empresa de diversos tipos, a partir del análisis de la información disponible y del entorno.
4. Proponer líneas de actuación encaminadas a mejorar la eficiencia de los procesos administrativos en los que interviene.
5. Clasificar, registrar y archivar comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos en la empresa.
6. Gestionar los procesos de tramitación administrativa empresarial en relación a las áreas comercial, financiera, contable y fiscal, con una visión integradora de las mismas.
7. Realizar la gestión contable y fiscal de la empresa, según los procesos y procedimientos administrativos, aplicando la normativa vigente y en condiciones de seguridad y calidad.
8. Supervisar la gestión de tesorería, la captación de recursos financieros y el estudio de viabilidad de proyectos de inversión, siguiendo las normas y protocolos establecidos.
9. Aplicar los procesos administrativos establecidos en la selección, contratación, formación y desarrollo de los Recursos Humanos, ajustándose a la normativa vigente y a la política empresarial.
10. Organizar y supervisar la gestión administrativa de personal de la empresa, ajustándose a la normativa laboral vigente y a los protocolos establecidos.

11. Realizar la gestión administrativa de los procesos comerciales, llevando a cabo las tareas de documentación y las actividades de negociación con proveedores, y de asesoramiento y relación con el cliente.
12. Atender a los clientes/usuarios en el ámbito administrativo y comercial asegurando los niveles de calidad establecidos y ajustándose a criterios éticos y de imagen de la empresa/institución.
13. Tramitar y realizar la gestión administrativa en la presentación de documentos en diferentes organismos y administraciones públicas, en plazo y forma requeridos.
14. Adaptarse a las nuevas situaciones laborales, manteniendo actualizados los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación y los recursos existentes en el aprendizaje a lo largo de la vida y utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.
15. Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo.
16. Organizar y coordinar equipos de trabajo con responsabilidad, supervisando el desarrollo del mismo, manteniendo relaciones fluidas y asumiendo el liderazgo, así como aportando soluciones a los conflictos grupales que se presenten.
17. Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.
18. Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales, de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa.
19. Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de "diseño para todos", en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios.
20. Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional con sentido de la responsabilidad social.
21. Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.

3. OBJETIVOS GENERALES/ COMPETENCIAS/ UNIDADES DIDÁCTICAS Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS/ TEMPORALIZACIÓN

Tal y como establece la Orden de 2 de mayo de 2013 (BOA 21 de mayo), de la Consejera de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por el que se establece el currículo de Técnico Superior en Administración y finanzas para la Comunidad Autónoma de Aragón, el Módulo Profesional de Formación y orientación laboral (0658), este módulo profesional contienen la formación necesaria para que el alumno pueda insertarse laboralmente y desarrollar su carrera profesional en el sector.

3.1 OBJETIVOS GENERALES

La formación del módulo contribuye a alcanzar los siguientes objetivos generales del ciclo formativo:

- Analizar y utilizar los recursos y oportunidades de aprendizaje relacionados con la evolución científica, tecnológica y organizativa del sector, y las tecnologías de la información y la comunicación para mantener el espíritu de actualización y adaptarse a las nuevas situaciones laborales y personales.
- Desarrollar la creatividad y el espíritu de innovación para responder a los retos que se presentan en los procesos y en la organización del trabajo y la vida personal.
- Tomar decisiones de forma fundamentada, analizando las variables implicadas integrando saberes de distinto ámbito y aceptando los riesgos y la posibilidad de equivocación en las mismas, para afrontar y resolver las distintas actuaciones, problemas o contingencias
- Desarrollar técnicas de liderazgo, motivación, supervisión y comunicación en contextos de trabajo en grupo, para facilitar la organización y coordinación de equipos de trabajo
- Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental proponiendo y aplicando medidas de prevención, personales y colectivas de acuerdo con la normativa aplicable en los procesos de trabajo para garantizar entornos seguros

- Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias, para dar respuesta a la accesibilidad universal y al “diseño para todos”.
- Identificar y aplicar parámetros de calidad en los trabajos y actividades realizados en el proceso de aprendizaje, para valorar la cultura de la evaluación y de la calidad y ser capaces de supervisar y mejorar procedimientos de gestión de calidad.
- Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, teniendo cuenta el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

3.2 COMPETENCIAS

También contribuye a alcanzar las siguientes competencias del título:

- Adaptarse a las nuevas situaciones laborales, manteniendo actualizados los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación y los recursos existentes en el aprendizaje a lo largo de la vida y utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.
- Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo.
- Organizar y coordinar equipos de trabajo con responsabilidad, supervisando el desarrollo del mismo, manteniendo relaciones fluidas y asumiendo el liderazgo, así como aportando soluciones a los conflictos grupales que se presenten.
- Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.
- Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales, de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa.

- Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de "diseño para todos", en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios.
- Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional con sentido de la responsabilidad social.
- Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.

3.3 UNIDADES DIDÁCTICAS Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos se refieren a los resultados de aprendizaje esperados para cada una de las Unidades Didácticas que compondrán el módulo de FOL:

- 1) El Derecho del trabajo
- 2) El contrato de trabajo y modalidades de contratación
- 3) La jornada laboral y su retribución
- 4) El recibo de salarios, la nómina
- 5) Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo
- 6) El sistema de la seguridad social y sus principales prestaciones
- 7) Participación de los trabajadores en la empresa
- 8) La organización del trabajo y los nuevos entornos emergentes
- 9) La salud laboral
- 10) Los riesgos laborales derivados de las condiciones ambientales
- 11) Factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad, ergonómicas y psicosociales
- 12) La gestión de la prevención en la empresa
- 13) Medidas de prevención y protección
- 14) Los primeros auxilios en la empresa
- 15) Búsqueda activa de empleo
- 16) Selección de personal
- 17) Equipos de trabajo
- 18) Los conflictos en la empresa

De cara a la exposición de los objetivos específicos, podemos organizar las diferentes UD en 3 grandes bloques o núcleos de contenidos:

- Legislación y relaciones laborales: UD 1-8
- Salud laboral (riesgos laborales y prevención): UD 9-14
- Orientación e inserción sociolaboral: UD 15-18

Los objetivos específicos en torno a cada bloque de contenidos y a las Unidades Didácticas que lo contienen quedan establecidos de la siguiente manera:

Bloque 1: Legislación y Relaciones laborales

RESULTADOS DE APRENDIZAJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	UNIDADES DIDÁCTICAS
<p>❖ Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.</p> <p>❖ Conoce y determina la acción protectora de la seguridad social ante determinadas contingencias, identificando las prestaciones correspondientes y calculando su cuantía.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Localizar, comprender, analizar y utilizar la normativa laboral. ▪ Conocer la organización administrativa laboral y la jurisdicción social. ▪ Conocer, comprender y diferenciar los diferentes modelos de contrato de trabajo ▪ Conocer, relacionar y comprender los derechos y obligaciones de trabajador y empresario ▪ Interpretar los conceptos salariales básicos y comprender la estructura de la nómina ▪ Diferenciar la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo. ▪ Conocer el sistema de SS su finalidad, modalidades, acción protectora, 	<p>1) El Derecho del trabajo</p> <p>2) El contrato de trabajo y modalidades de contratación</p> <p>3) La jornada laboral y su retribución</p> <p>4) El recibo de salarios, la nómina</p> <p>5) Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo</p> <p>6) El sistema de la seguridad social y sus principales prestaciones</p> <p>7) Participación de los</p>

<ul style="list-style-type: none"> ❖ Conoce y valora los cauces de participación y representación de los trabajadores en la empresa. 	<p>coberturas, prestaciones, efectos y requisitos para acceder a ellas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocer y valorar la importancia de los órganos de representación de trabajadores en la empresa y su designación y composición. ▪ Conocer y valorar el estadio del mercado de trabajo español actual. 	<p>trabajadores en la empresa</p> <p>8) La organización del trabajo y los nuevos entornos emergentes</p>
---	--	--

Bloque 2: Salud laboral (riesgos laborales y prevención)

RESULTADOS DE APRENDIZAJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	UNIDADES DIDÁCTICAS
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Evalúa los riesgos derivados de la actividad laboral analizando las condiciones de trabajo, las medidas de protección y los factores de prevención de su entorno de trabajo como técnico superior de Administración y finanzas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocer, identificar y definir los términos de salud laboral y su normativa propia ▪ Conocer, identificar y distinguir los factores de riesgo derivados de condiciones diversas. ▪ Conocer y valorar las medidas de prevención y protección de la empresa, y saber utilizar los primeros auxilios en caso de necesidad 	<p>9) La salud laboral</p> <p>10) Los riesgos laborales derivados de las condiciones ambientales</p> <p>11) Factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad, ergonómicas y psicosociales</p> <p>12) La gestión de la prevención en la empresa</p> <p>13) Medidas de prevención y protección</p> <p>14) Los primeros auxilios en la empresa</p>

Bloque 3: Orientación e inserción sociolaboral

RESULTADOS DE APRENDIZAJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	UNIDADES DIDÁCTICAS
<p>❖ Selecciona oportunidades laborales conociendo las diferentes técnicas de selección de personal.</p> <p>❖ Aplica las estrategias de trabajo en equipo y las posibilidades de reducción de conflictos en el entorno de la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Crear un perfil profesional que se adapte a las circunstancias del mercado laboral y saber utilizarlo en la búsqueda de empleo. ▪ Conocer la importancia de la elaboración de un buen CV y carta de presentación ▪ Valorar las opciones de autoempleo ▪ Conocer las principales problemáticas en la creación de una empresa como negocio 	<p>15) Búsqueda activa de empleo</p> <p>16) Selección de personal</p> <p>17) Equipos de trabajo</p> <p>18) Los conflictos en la empresa</p>

3.4 TEMPORALIZACIÓN

Como hemos señalado anteriormente, el módulo de FOL consta de 96 horas lectivas totales y 4 horas semanales, que se desarrollarán en torno a las 3 evaluaciones, teniendo en cuenta que la duración de las mismas es bastante desigual.

La distribución en torno a los tres grandes bloques de contenidos y a las 18 Unidades Didácticas quedará como sigue:

BLOQUE	UD	HORAS LECTIVAS	EVALUACIÓN
<u>Bloque 1:</u> Legislación y Relaciones laborales: 40 horas	1) El Derecho del trabajo 2) El contrato de trabajo y modalidades de contratación 3) La jornada laboral y su retribución <u>Bloque 1:</u> 4) El recibo de salarios, la nómina 5) Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo 6) El sistema de la seguridad social y sus principales prestaciones 7) Participación de los trabajadores en la empresa 8) La organización del trabajo y los nuevos entornos emergentes	4 6 3 5 4 12 3 3	1 ^a
<u>Bloque 2:</u> Salud laboral (riesgos laborales y prevención): 34 horas	9) La salud laboral 10) Los riesgos laborales derivados de las condiciones ambientales 11) Factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad, ergonómicas y psicosociales 12) La gestión de la prevención en	6 5 5 6	2 ^a

	la empresa 13)Medidas de prevención y protección 14)Los primeros auxilios en la empresa	6 6	
<u>Bloque 3:</u> Orientación e inserción sociolaboral: 22 horas	15)Búsqueda activa de empleo 16)Selección de personal 17)Equipos de trabajo 18)Los conflictos en la empresa	8 6 4 4	3 ^a

4. ORIENTACIONES PEDAGÓGICAS Y PRINCIPIOS METODOLÓGICOS

4.1 METODOLOGÍA

La metodología ha de tener en cuenta las características tanto de los estudios a realizar como del grupo y de los alumnos que lo integran, favoreciendo la formación continua y el aprendizaje a lo largo de la vida.

En este sentido y teniendo en cuenta que los alumnos que nos ocupan están destinando su formación a un conocimiento de su posterior actividad profesional la

metodología a utilizar se basará en los principios metodológicos fundamentales de la educación actual, incorporando otros más específicos para el grupo concreto:

- a. Supremacía de la educación sobre la instrucción
- b. Respetar la individualidad del alumno
- c. Atención creciente a los intereses del grupo
- d. Disciplina basada en la colaboración constante entre profesor y alumno
- e. Sustituir competitividad por cooperación fomentando la cultura de grupo
- f. Coeducación entre sexos, pese a la primacía en número del género femenino
- g. Educación como ser humano, atendiendo al respeto, dignidad y solidaridad
- h. Educación tanto del estudiante como del profesional del futuro dentro de los principios básicos de convivencia y cooperación
- i. Se favorecerá la adquisición de actitudes íntimamente relacionadas con la inserción laboral del alumno
- j. Dada la avanzada edad media del grupo, el aprendizaje tomará como base los conocimientos previos del alumno de cara a un aprendizaje significativo que le permita relacionar lo que ya sabe con lo que está aprendiendo (siguiendo las doctrinas de Ausubel)
- k. Se incidirá en el aprendizaje funcional, de manera que el alumno sea capaz de aprovechar sus enseñanzas para exportarlas a su vida diaria y como base de otras nuevas.
- l. La acción educativa incidirá en la *"Zona de desarrollo próximo"* de **Vigotsky**, entendido como la distancia entre el nivel de desarrollo efectivo del alumno (aquel que es capaz de hacer por sí solo) y el nivel de desarrollo potencial (aquel que sería capaz de hacer con la ayuda de un adulto o un compañero más capaz)
- m. Se favorecerá el espíritu emprendedor, potenciando la imaginación y la creatividad

4.2 ACTIVIDADES

Las actividades serán congruentes con los principios metodológicos expuestos, y se diseñarán de manera coherente con los objetivos marcados y con las características del grupo.

En cada unidad se intentará cumplir con el esquema de tipos de actividad diferenciándolas entre:

- Actividades Introductorias o de Motivación: con las que se atraiga la atención sobre el tema a tratar. Visionado de documentos gráficos, relación con noticias actuales, entrevistas...
- Cuestionarios de conocimientos previos: para detectar el nivel del grupo y colocarse es uno u otro estadio de la formación. Baterías de preguntas, examen previo, recuento de experiencias personales...
- Actividades de desarrollo: a través de las que se conseguirá la adquisición de nuevos conocimientos. Exposiciones en clase, actividades para casa, actividades grupales (juego de roles, grupos de expertos, trabajos colaborativos de investigación...)
- Actividades de resumen-repaso: para profundizar en las ideas claves. Batería de preguntas, ejercicios para casa, pruebas de evaluación intermedias...
- Actividades de consolidación: con la que afianzar conceptos relacionándolos definitivamente con los conocimientos previos. Actividades resumen, relación de conceptos, búsqueda de información relacionada, investigación extraescolar...
- Actividades de evaluación: a través de las cuales los alumnos serán conscientes de sus logros y de las competencias adquiridas. Exámenes o pruebas evaluatorias.

4.3 AGRUPAMIENTO DE ALUMNOS

- ❖ Gran Grupo o clase completa: para exposiciones generales, debates, baterías de preguntas, puesta en común de aspectos...
- ❖ Pequeño grupo: Para actividades de investigación, de búsqueda de información, aquellas que fomenten la acción colaborativa y otras a realizar en clase que exijan desglosar al gran grupo en pequeños subgrupos para una mejor adquisición de conocimientos (debates por temas, grupos de expertos, juegos de roles...). Se tenderá a la formación de grupos heterogéneos para favorecer su interacción y facilitar la transmisión de conocimientos intergrupo

- ❖ Trabajo individual: para fomentar la madurez y responsabilidad y favorecer la adquisición de conocimientos: tareas para casa, búsqueda de información, manejo de nuevas tecnologías, comprensión y estudio individual

5. MATERIALES Y RECURSOS

5.1 MATERIALES

Se fomentará el uso de las TIC teniendo en cuenta que el centro es uno de los centros pioneros en el espacio 2.0: pizarra digital, ordenadores, internet, proyector, televisión para el visionado de películas o documentales...

En cuanto al uso de materiales tradicionales podemos señalar: libro de texto, apuntes, periódicos, revistas y publicaciones útiles, pizarra tradicional, visitas de expertos...

5.2 ESPACIOS

Aula de clase, biblioteca, sala de departamento, salón de actos, aula de informática, aula de medios audiovisuales

6. EVALUACIÓN

6.1 CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Nos permitirán conocer el grado de consecución de los objetivos pedagógicos. En este caso y atendiendo a la normativa vigente:

- La LOE en su art. 43 establece que *“la Evaluación del aprendizaje del alumnado en los ciclos formativos se realizará por módulos profesionales”*.
- El artículo 51.2 del RD 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación de la formación profesional del sistema educativo establece que *“en todo caso, la evaluación se realizará tomando como referencia los objetivos, expresados en resultados de aprendizaje, y los criterios de evaluación de cada uno de los módulos profesionales, así como los objetivos generales del ciclo formativo o curso de especialización”*.

En este sentido, los criterios de evaluación se fijarán para cada una de las unidades didácticas correspondientes ateniendo a los objetivos específicos fijados para las mismas. No obstante en relación con los objetivos generales del módulo podemos señalar los siguientes criterios:

- Analiza y utiliza adecuadamente los recursos de aprendizaje relacionados con la evolución científica, tecnológica y organizativa del sector y las tecnologías de la información y la comunicación para adaptarse a las nuevas situaciones laborales y personales.
- Desarrolla la creatividad y el espíritu de innovación para responder a los retos que se presentan en la vida profesional y personal
- Toma decisiones de forma fundamentada tras analizar las variables, y acepta sus propios fallos y equivocaciones.
- Desarrolla técnicas de liderazgo, motivación, supervisión y comunicación en contextos de trabajo grupal.
- Evalúa situaciones de riesgos laborales aplicando medidas de prevención para garantizar entornos seguros.
- Identifica y propone acciones para dar respuesta a la accesibilidad universal y al diseño para todos.
- Identifica y aplica parámetros de calidad en los trabajos y actividades realizados.
- Reconoce sus derechos y deberes como agente social y ciudadano democrático

6.2 ENFOQUE, MOMENTOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

La evaluación se enfoca desde la perspectiva de la adquisición continua de conocimientos. En este sentido las unidades no se conciben como entes individuales sino como un todo unificado, teniendo prioridad en este caso la evaluación grupal que supone no sólo la adquisición de los conocimientos de la Unidad Didáctica correspondiente sino su relación e incorporación a los previos anteriores.

En cuanto al momento de evaluación distinguiremos entre:

- 1) Evaluación inicial: Al comienzo de cada unidad, es básica para el proceso de evaluación continua y sirve para valorar los conocimientos previos y adecuar las técnicas del proceso de enseñanza-aprendizaje a ellos
- 2) Evaluación sumativa: La que se realiza al final de la unidad para comprobar la adquisición de los objetivos específicos fijados para ella.
- 3) Evaluación formativa: la que se realiza a lo largo de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje favoreciendo un feed-back continuo entre profesor y alumno y ayudando a detectar las lagunas existentes.

En cuanto a las técnicas de evaluación, nos centraremos en:

- La observación directa del trabajo y evolución del alumno, mediante el análisis tanto de su actitud y actividad en clase como del trabajo desarrollado en casa, al que daremos especial importancia dado que las condiciones personales de los alumnos que nos ocupan hacen difícil su asistencia a clase.
- El análisis de los resultados obtenidos en las pruebas de evaluación y en las preguntas formuladas en clase.

Las pruebas finales constarán de: pruebas de elección múltiple, preguntas cortas, preguntas de desarrollo, respuestas orales, cuestionarios prácticos. Dado el carácter de la asignatura de FOL y el de las enseñanzas en las que se engloba, se dará especial importancia a los cuestionarios prácticos que demuestren las habilidades adquiridas de cara al posterior desarrollo profesional

6.3 CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

A partir de los métodos analizados y teniendo en cuenta los criterios de evaluación, debemos dar una calificación al alumno, que permita establecer el grado de consecución de los objetivos, así como su adecuado avance en las enseñanzas del módulo de FOL en particular y del ciclo en general.

Según el art. 51.5 del RD 1147/2001, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, *“la calificación de los módulos profesionales, excepto el de formación en centros de trabajo, será numérica, entre uno y diez, sin decimales. La superación de las enseñanzas requerirá la evaluación positiva en todos los módulos profesionales que las componen. Se consideran positivas las puntuaciones iguales o superiores a cinco puntos”*.

En consecuencia, el sistema de calificación que utilizaremos será el siguiente:

1. Prueba de conocimientos: en cada evaluación se realizará una prueba global (que contendrá una serie de preguntas de diversos tipos relacionadas con lo expuesto en clase y un caso práctico que los alumnos deberán resolver) que incluirá todas las unidades de trabajo vistos hasta ese momento. La valoración de esta prueba supondrá el 60% de la nota final.
2. La nota media de todos los trabajos y actividades desarrollados durante la evaluación supondrá un **30% de la nota final**.
3. El interés manifestado por la materia, ya sea por la asistencia, la atención prestada y participación e intervención en clase podrá suponer un 10% de la nota final de la evaluación en aquellas unidades didácticas en las que así se prevea y se considere necesario.

Para poder aplicar estos porcentajes, el alumno deberá tener una nota mayor o igual a cinco en cada uno de los apartados vistos anteriormente. En caso contrario, la evaluación será calificada como insuficiente hasta que la recuperación.

Para los alumnos que no hayan alcanzado los objetivos en alguno de los puntos mencionados anteriormente, se propondrán las medidas necesarias para lograr esos objetivos (actividades de repaso de los conceptos y procedimientos, elaboración de mapas conceptuales y esquemas, realización de casos prácticos, trabajos individuales, sesiones de tutoría individualizada...). Al finalizar este proceso, se volverá a evaluar al alumno.

7. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

La ley 2/2006 de 3 de Mayo se ocupa en el capítulo 1 del "alumnado con necesidad específica de apoyo educativo". Entre estos alumnos podemos señalar no sólo a los que presentan algún tipo de diversificación curricular o minusvalía, sino también a extranjeros con dificultades de idioma que dificulten el aprendizaje o en el caso que nos ocupa a profesionales que compatibilicen sus estudios con el desempeño de una actividad económica remunerada.

La necesidad de apoyo de estos alumnos requerirá medidas del tipo de adaptación de materiales y actividades, atención especial a la enseñanza personalizada e individualizada o a distancia, previsión de actividades variadas y adaptables, especial atención a las tutorías como refuerzo...

8. TRANSVERSALIDAD

La asignatura de FOL encuadrada en el entorno productivo de la enseñanza de Técnico Superior en Administración y finanzas estará intrínsecamente relacionada con la formación en el uso y manejo de las nuevas tecnologías, y con la formación práctica en el entorno empresarial, aspectos éstos que tratarán de potenciarse mediante el uso de las TIC's tanto en clase como en las labores a realizar en casa, así como a través de una enseñanza eminentemente práctica y adaptada a las circunstancias profesionales hacia las que se destina la formación.

9. PLAN DE CONTINGENCIA

El plan de contingencia se basará en la potenciación de las actividades y materiales diseñados para la enseñanza a distancia de acuerdo con las necesidades de la clase. En este sentido bastará con aumentar el número de documentos informativos y con tener una remesa suficiente de actividades que los alumnos puedan seguir realizando tanto en casa si mantienen la formación semi-presencial, como en el aula con la vigilancia de otro profesor encargado del aula en el caso de que no quieran perder horas lectivas.

10. ESTRUCTURACIÓN DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS

A continuación desarrollamos el contenido de dos unidades didácticas a modo de ejemplo:

UNIDAD DIDÁCTICA 6:

El sistema de la seguridad social y sus principales prestaciones

JUSTIFICACIÓN DE LA UD

Título Unidad Didáctica: El sistema de la seguridad social y sus principales prestaciones

La importancia de este tema viene requerida por la relevancia del sistema de la Seguridad Social en España al jugar un papel clave en las condiciones laborales del personal laboral.

Dentro del módulo de Formación y Orientación Laboral el conocimiento y manejo de las prestaciones y condiciones que ofrece este sistema se hace fundamental para la gestión empresarial de acuerdo a la normativa y política vigente para los procesos de contratación del personal de la empresa. De este modo supondrá una formación esencial para los futuros profesionales de la administración, dado que la competencia general de este título consiste en realizar actividades de apoyo administrativo en el ámbito laboral, contable, comercial, financiero y fiscal, así como de atención al cliente/usuario, tanto en empresas públicas como privadas, aplicando la normativa vigente y protocolos de calidad, asegurando la satisfacción del cliente y actuando según normas de prevención de riesgos laborales y protección ambiental.

Así mismo, la constante modificación de las normativas legales y sus documentos asociados hace necesaria una continua actualización de contenidos de la materia. Con la introducción al tema se pretende que los alumnos se familiaricen con el sistema vigente, para posteriormente actualizar sus conocimientos sobre el tema de acuerdo con los cambios producidos en el momento en el que les sea necesario.

DURACIÓN

La UD se desarrollará a lo largo de 7 sesiones (de 2 horas de duración cada una de las 5 primeras y de 1 hora la 6^a y 7^a), teniendo una duración total de 12 horas, de acuerdo con la siguiente temporalización:

1 ^a sesión	Presentación de la UD. Introducción y conceptos básicos	Ejercicio 1
2 ^a sesión	Estudio prestaciones. Cálculo	Ejercicio 2
3 ^a sesión	Estudio prestaciones. Cálculo	Ejercicio 3
4 ^a sesión	Prestación por desempleo y reforma laboral	Ejercicio 4
5 ^a sesión	Corrección ejercicios y repaso cálculos	
6 ^a sesión	Examen	
7 ^a sesión	Corrección examen	

- 1^a sesión: Evaluación inicial, presentación del tema y de los criterios de evaluación y explicación teórica. Actividades de profundización de conocimientos para casa.
- 2^a sesión: Revisión de la explicación teórica del día anterior, actividad grupal para la consolidación de conocimientos. Actividades de profundización de conocimientos para casa.
- 3^a sesión: Introducción de la segunda parte del tema mediante vídeo introductor, explicación teórica de las prestaciones de esta parte. Actividades de profundización de conocimientos para casa.

- 4^a sesión: Actividad grupal para la consolidación de conocimientos. Actividades de profundización de conocimientos para casa.
- 5^a sesión: Resolución de dudas, corrección de los ejercicios realizados en casa por los alumnos, indicaciones previas al examen.
- 6^a sesión: Realización del examen de la unidad.
- 7^a sesión: Reparto y corrección de exámenes, resolución de dudas, calificación final, evaluación de nuestra actividad docente.

COMPETENCIAS

De las competencias que se establecen en el currículo del ciclo formativo, dentro de este módulo, encontramos a desarrollar por esta unidad didáctica las siguientes:

- Aplicar los procesos administrativos establecidos en la selección, contratación, formación y desarrollo de los Recursos Humanos, ajustándose a la normativa vigente y a la política empresarial.
- Organizar y supervisar la gestión administrativa de personal de la empresa, ajustándose a la normativa laboral vigente y a los protocolos establecidos.
- Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de "diseño para todos", en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios.

De forma transversal y a través de las actividades diseñadas potenciaremos:

- La organización y coordinación de equipos de trabajo con responsabilidad, supervisando el desarrollo del mismo, manteniendo relaciones fluidas y asumiendo el liderazgo, así como aportando soluciones a los conflictos grupales que se presenten.

Para la consecución de estas competencias desarrollaremos los objetivos concretos para esta UD según se detalla en el siguiente punto.

OBJETIVOS	RESULTADOS DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
	<p><i>Al finalizar esta UD se espera que el estudiante sea capaz de:</i></p>	
Valoración de la importancia del conocimiento del Régimen de la Seguridad Social en el sistema actual	<p>Apreciar, juzgar, evaluar, reconocer y distinguir las diversas situaciones que pueden acogerse bajo el régimen de la Seguridad Social y la importancia de su conocimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El alumno demostrará interés por conocer el sistema de la Seguridad Social sintiéndolo como algo muy válido para su posterior experiencia laboral. - El alumno prestará interés a los vídeos sobre la materia. - El alumno sabrá identificar situaciones cotidianas inmersas en el universo de la Seguridad Social
Conocimiento de las diferentes situaciones protegidas	<p>Describir, distinguir, identificar, localizar y clasificar las diferentes situaciones protegidas dentro del régimen de la Seguridad Social</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El alumno participará y demostrará su conocimiento en el grupo de expertos o "puzzle" sabiendo sintetizar cada uno de los tipos de situaciones. - El alumno mostrará interés y participación en clase contestando a las preguntas formuladas por el profesor, y realizará los ejercicios propuestos para casa como parte del proceso de enseñanza-aprendizaje de la UD.
Conocimiento de los requisitos para acceder a	<p>Reconocer, distinguir y apreciar los requisitos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El alumno sabrá distinguir situaciones

cada una de las prestaciones	exigibles para recibir la cobertura de las prestaciones de la Seguridad social, y los efectos de la misma	cubiertas de otras que no entre variedad de ejemplos dados; demostrará tener claros los conceptos de Prestación Contributiva y no contributiva y su aplicación a partir de los casos prácticos dados y de la dinámica del "puzzle"; responderá correctamente a las preguntas cortas y tipo test planteadas en la prueba final de la unidad didáctica.
Cálculo básico de prestaciones	Calcular, operar y obtener datos de las cuantías de las prestaciones dadas una serie de situaciones y sus características propias	- El alumno demostrará saber calcular las principales prestaciones mediante la aplicación de casos prácticos debatidos con el profesor, en grupos pequeños y en el gran grupo, y el posterior desarrollo de los cálculos por sí mismo en el contexto del examen final de la unidad.

CONTENIDOS

A continuación analizaremos los contenidos de la UD clasificándolos en las siguientes categorías:

- **Procedimentales:**
 - Análisis de la importancia de la universalidad del sistema de la Seguridad Social
 - Resolución de casos prácticos sobre prestaciones de la Seguridad Social
 - Procedimientos, documentación y plazos para la solicitud de las prestaciones

- **Conceptuales:**

- Base de cotización y base reguladora
- El sistema de la Seguridad Social: Campo de aplicación, estructura, regímenes, entidades gestoras y colaboradoras
- Repasar las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad Social, afiliación, alta, baja y cotización
- Acción protectora, asistencia sanitaria, maternidad, paternidad, lactancia, incapacidad temporal y permanente, lesiones permanentes no invalidantes, jubilación, desempleo, hijo a cargo, muerte y supervivencia.
- Clases, requisitos y cuantía de las prestaciones.

- **Actitudinales:**

- Valoración de la necesidad de la regulación laboral.
- Interés por conocer las normas que se aplican en las relaciones laborales de su sector de actividad profesional.
- Valoración de las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar, como mejora de dicha actividad laboral.
- Interés por estar al corriente de la normativa que regula esta materia.
- Reconocimiento del papel de la Seguridad Social en la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía

METODOLOGÍA.

La UD a desarrollar es bastante pesada en cuanto a contenidos, especialmente en la parte del cálculo de prestaciones. Se trata de un tema largo, complejo y en definitiva aburrido, por lo que intentaremos que el desarrollo de la UD se haga de la manera más práctica y dinámica posible para evitar causar tedio en los alumnos. Para ello nos valdremos de actividades prácticas continuas y de actividades grupales que despierten el interés del alumnado. Consideramos básico hacer uso de las TIC que tan implantadas están en este centro que se postuló como uno de los pioneros en el programa Escuela 2.0 en sus inicios.

Se pretende un continuo feed-back profesor-alumno, de manera que no queden lagunas o conceptos mal entendidos, lo que se conseguirá llevando continuamente a la

práctica los conceptos teóricos explicados, que tendrán como punto final un examen global del conjunto de la UD.

Nos centraremos en un enfoque pragmático para que los alumnos puedan comprender la utilidad y significado de los contenidos. Es decir, nos valdremos del concepto de Praxis entendiendo como tal la idea de lo práctico, lo que se puede aplicar en la vida de manera inmediata y certera, de manera que consigamos captar la atención y el interés de los alumnos sobre el tema.

De la misma manera intentaremos concienciarles de la importancia de la Seguridad Social como protección para el trabajador, no sólo por la defensa de sus derechos como futuros trabajadores (o pasados, dado el alto índice de edad del grupo), sino también por su correcta aplicación en el caso de convertirse en empresarios gestores de personal.

Las actividades están organizadas de manera que comenzaremos con una evaluación inicial para proseguir con una presentación y desarrollo de la teoría contenida en la unidad, un posterior refuerzo práctico, la posibilidad de ampliación de conocimientos, y evaluación final a través de una prueba global.

RECURSOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS

Para el desarrollo de la UD se va a disponer de los siguientes elementos ya recogidos en la realización de las actividades, sin previsión de ningún recurso especial del que no se disponga en el aula:

- **Pizarra:** para la exposición de temas concretos y para la realización de prácticas de cálculos de prestaciones.
- **TIC's:** Proyector y ordenador con conexión a Internet: Para el visionado del PowerPoint explicativo del tema, del vídeo demostrativo de los contenidos de la UD y de la página web de la Seguridad Social, así como la proyección de los diversos ejercicios a realizar y su posterior corrección en el entorno del aula.
- **Material escrito:** Dispondremos del libro de texto correspondiente de la materia y de los ejercicios que en él aparecen, que completaremos con los

ejercicios planeados para realizar en casa y con los enunciados del examen que se entregarán en forma de fotocopias.

En caso de que alguno de los alumno/as se vea obligado a optar por la evaluación global debido a sus circunstancias personales, dispondremos también de un resumen de la materia realizado en fotocopias para que pueda completar su aprendizaje.

Ante fallos tecnológicos, y como plan de contingencias, dispondremos de las presentaciones impresas para desarrollar la clase sin necesidad de proyector, y se pueden facilitar al alumnado

ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

En el diseño de actividades se ha tenido en cuenta la duración de las sesiones, así como la disponibilidad de los alumnos para realizar tareas en casa.

- 1^a sesión (2 horas): Evaluación inicial, presentación del tema y de los criterios de evaluación y explicación teórica. Actividades de profundización de conocimientos para casa.

Tipo de actividad	Tiempo	Participante	Objetivos	Medios	Materiales
Presentación/ Evaluación inicial	20min	Profesor / alumno	Saber los conocimientos previos del alumnado sobre la materia para recoger sus experiencias y relacionarlas con la UD	A través de la participación del alumnado	Batería de preguntas formuladas por la profesora
Presentación UD y esquema de prestaciones	10 min.	Profesor	Suscitar motivación e interés por la UD	Presentación del sistema sanitario español y sus características relevantes.	Presentación oral del tema Visionado de video 2 minutos sobre SS http://www.youtube.com/watch?v=wEMahp3inPO
	30 min.	Profesor	Conocer la interrelación	Presentación objetivos de	Esquema gráfico de presentación de la UD mediante

			directa con las demás UD	aprendizaje, se sitúa la UD en el módulo, y se relaciona con otras UD	PowerPoint
De refuerzo. Explicación y relación de conceptos	60min	Profesor / alumno	Afianzar los conceptos	Trabajo en grupo y puesta común	Pantalla, proyector y ordenador con internet
De desarrollo. Identificar casos de PC y PNC	---	Alumna do Tarea para casa.	Evaluación continua	Ejercicios para casa sobre los temas tratados que se valorarán como parte de la evaluación.	Se entregan fotocopias con los diferentes casos a identificar.

- 2^a sesión (2 horas): Revisión de la explicación teórica del día anterior, actividad grupal para la consolidación de conocimientos. Actividades de profundización de conocimientos para casa.

Tipo de actividad	Tiempo	Participantes	Objetivos	Medios	Materiales
De desarrollo y refuerzo/ Estudio de 5 prestaciones	1h	Profesor / alumno	<i>Puzzle</i> : combina trabajo individual, pequeño grupo, grupo de expertos, trabajo colaborativo y exposición en gran grupo		
De desarrollo y refuerzo. Cálculo de prestaciones	1h	(grupos de trabajo)	Identificar y diferenciar los hechos causantes,		Se distribuye el aula en 4 grupos de 4 alumnos que se dispondrán en espacios separados, de manera que cada uno pueda debatir sobre la prestación que le corresponda.
De refuerzo y ampliación.	---	Alumno Tarea para casa.	Evaluación continua	Consulta de web para hacer en casa y el resumen	Consulta web oficial Seguridad Social

Ejercicio de trámites, plazos y dos PC				de una de las prestaciones que aparecen en la misma, se valorará como parte de la evaluación.	
--	--	--	--	---	--

- 3^a sesión (2 horas): Introducción de la segunda parte del tema mediante vídeo introductor, explicación teórica de las prestaciones de esta parte. Actividades de profundización de conocimientos para casa.

Tipo de actividad	Tiempo	Participantes	Objetivos	Medios	Materiales
De desarrollo y refuerzo. Cálculo de prestaciones	2 h	Profesor / alumno	Identificar y diferenciar los hechos causantes/ Aprender el cálculo de las prestaciones	Clase magistral	Apoyo con PPT proyectado en pantalla Proyección video sobre prestaciones http://www.youtube.com/watch?v=qHcrT8WeWp0
De refuerzo y ampliación/ Cálculos de prestaciones estudiadas	---	Alumna do Tarea para casa.	Evaluación continua	Ejercicios para casa, diferentes cálculos de prestaciones que después se valorará como parte de la evaluación.	Se entregan fotocopias con los diferentes casos a identificar.

- 4^a sesión (2 horas): Actividad grupal para la consolidación de conocimientos. Actividades de profundización de conocimientos para casa.

Tipo de actividad	Tiempo	Participantes	Objetivos	Medios	Materiales
De desarrollo . Prestación Por desempleo	2 h	Profesor / alumno	- Conocer características, requisitos y cálculo de la prestación por	Clase expositiva y trabajo en grupo para cálculo de prestaciones	Video sobre la reforma laboral PPT

o.			desempleo	de casos prácticos. Resolución en gran grupo	
De refuerzo y ampliación/ Cálculos de prestaciones estudiadas	---	Alumna do Tarea para casa.	Evaluación continua	Ejercicios para casa, diferentes cálculos de prestaciones que después se valorará como parte de la evaluación.	Se entregan fotocopias con los diferentes casos a identificar.

- 5^a sesión (2 horas): Resolución de dudas, corrección de los ejercicios realizados en casa por los alumnos, indicaciones previas al examen.

Tipo de actividad	Tiempo	Participantes	Objetivos	Medios	Materiales
Corrección casos prácticos y repaso previo al examen.	2 h	Profesor / alumno	- Repasar conceptos. - Responder dudas. - Corregir los ejercicios realizados en casa.	Gran grupo dirigido por la profesora/ Grupos para cálculos	Batería de preguntas, ejemplos de casos prácticos, posible división en grupos para debate para cálculo de prestaciones más importantes

- 6^a sesión (1 hora): Realización del examen de la unidad.

Tipo de actividad	Tiempo	Participantes	Objetivos	Medios	Materiales
Evaluación. Examen	1 h	Alumna do	- Valorar los conocimientos adquiridos	10 preguntas tipo test 2 preguntas cortas 2 casos prácticos	Fotocopias del examen para más alumnos de los matriculados por posibles incidencias. Bolígrafos y folios en blanco para responder el examen o utilizar como borrador.

- 7^a sesión (1 hora): Reparto y corrección de exámenes, resolución de dudas, calificación final, evaluación de nuestra actividad docente.

Tipo de actividad	Tiempo	Participantes	Objetivos	Medios	Materiales
Evaluación y refuerzo. Corrección del examen	1 h	Profesor / alumno	<ul style="list-style-type: none"> -Conocer y corregir los fallos -Repasar los conceptos donde más se ha fallado 	<ul style="list-style-type: none"> Corregido el examen se entrega al comienzo de la clase a cada alumno/a y se corrige en gran grupo 	Gráfica con los resultados del test, para saber donde se ha fallado más.

PROCEDIMIENTOS EVALUACIÓN

Los criterios de evaluación vendrán establecidos y serán conocidos por los alumnos desde el comienzo de la Unidad Didáctica, y se compondrán de las siguientes partes:

Ejercicios: 30%

- Cuatro ejercicios a realizar en casa que se proporcionarán al final de cada sesión y deberán entregarse completados el día del examen

Examen 60%

- Compuesto por 10 preguntas tipo test, 2 preguntas de respuesta breve para elegir entre 3 y 2 enunciados de casos prácticos de cálculo de prestaciones.

Actitud y comportamiento 10%

- Se valorarán las aportaciones en clase, el esfuerzo mostrado, así como la cooperación en los trabajos en grupo, y la actitud crítica ante los contenidos.

Los alumnos que no superen la evaluación tendrán que presentar en junio todos los ejercicios hechos y un resumen del tema, para poder optar a la realización y superación de un examen similar al realizado. Los contenidos se mantendrán iguales.

La no asistencia al 20% de las horas lectivas (un total de 2,2 horas para esta UD), supondrá la pérdida de derecho a evaluación continua, debiendo el alumno/a presentarse en la evaluación final a un prueba global sobre la totalidad de los contenidos de la Unidad Didáctica.

Dado que como ya hemos comentado se trata de una Unidad Didáctica bastante larga y especialmente densa en cuanto a su contenido, consideraremos que el proceso de enseñanza-aprendizaje ha sido óptimo y hemos obtenido los resultados deseados en cuanto a que podamos constatar que los alumnos cumplen con los objetivos de conocimiento inicialmente previstos en la unidad. En este sentido se espera que la evaluación continua tenga más valor al tratarse de una UD compleja, lo que se irá potenciando a través de las actividades diarias para casa y mediante un repaso inicial de 5 minutos al comienzo de cada sesión donde, a modo de evaluación previa, podamos observar que los estudiantes han asimilado positivamente los conceptos tratados en las sesiones previas. Utilizaremos para ello baterías de preguntas.

ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

En el grupo contamos con varios estudiantes que requieren una atención especial:

Hay una alumna embarazada de unos 6 meses, lo que supone que en numerosas ocasiones no puede acudir a clase debido a las molestias típicas de su estado. Dadas sus características especiales y atendiendo a sus circunstancias consideraremos que no es necesaria su asistencia a clase en la totalidad de las sesiones, pudiendo optar la alumna por la opción de entrega de ejercicios-portfolio junto con la realización de la prueba final de la UD, o simplemente atenerse a la calificación del examen final. Se le facilitarán telepáticamente todos los contenidos que puedan serle útiles para el seguimiento de las clases, así como las actividades necesarias para su realización a distancia. Potenciaremos de esta manera el e-learning dentro del grupo.

Al ser un grupo formado por personas de edad avanzada, existe la posibilidad de que alguno de ellos esté sujeto a algún tipo de actividad laboral que le impida acudir a las clases. En este caso se facilitará la evaluación final del estudiante a través del e-learning, siempre que justifique tales faltas laborales con la entrega de un contrato reglado y de un certificado firmado por la empresa con su horario.

Contamos con un alumno con dificultades de audición leves, que se puede solventar con una clara vocalización de las explicaciones. Debemos dirigir bien los debates para que no se pierda, y facilitarle los contenidos anticipadamente a cada sesión para que tenga un referente escrito si no entiende claramente las explicaciones.

En el grupo también se integra una alumna con minusvalía psicomotriz que le obliga a desplazarse en silla de ruedas, situación ésta que no impide que acuda a clase. Facilitaremos al máximo en la medida de lo posible los accesos al aula, propiciando la amplitud de espacios en el entorno de su mesa de manera que pueda moverse con comodidad por la misma.

Por último, el grupo cuenta con varios alumnos inmigrantes. No obstante, se trata de estudiantes procedentes de países hispano-parlantes y con una amplia trayectoria educativa en nuestro país, por lo que no requerirán medidas especiales.

TRANSVERSALIDAD

En el desarrollo de esta unidad potenciaremos tanto el uso de las TIC's (a través de visionado de vídeos, presentaciones de powerpoint y uso de internet como herramienta necesaria), así como el trabajo en equipo a través de las diferentes actividades diseñadas, y el desarrollo de la investigación mediante las actividades de profundización en el tema que irán por cuenta del alumno como trabajo en casa.

TABLA DE VALIDACIÓN DEL DISEÑO DE LA UNIDAD

OBJETIVOS	CONTENIDOS
Valoración de la importancia del conocimiento del Régimen de la Seguridad Social en el sistema actual	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la importancia de la universalidad del sistema de la Seguridad Social (Proc) • Valoración de la necesidad de la regulación laboral (Actit) • Interés por conocer las normas que se aplican en las relaciones laborales de su sector de actividad profesional (Actit) • Valoración de las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar, como mejora de dicha actividad laboral (Actit) • Interés por estar al corriente de la normativa que regula esta materia (Actit) • Reconocimiento del papel de la Seguridad Social en la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía (Actit)
Conocimiento de las diferentes situaciones protegidas	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos, documentación y plazos para la solicitud de las prestaciones (Proc) • El sistema de la Seguridad Social: Campo de aplicación, estructura, regímenes, entidades gestoras y colaboradoras (Concep) • Acción protectora, asistencia sanitaria, maternidad, paternidad, lactancia, incapacidad temporal y permanente, lesiones permanentes no invalidantes, jubilación, desempleo, hijo a cargo, muerte y supervivencia. • Clases, requisitos y cuantía de las prestaciones (Concep) • Interés por estar al corriente de la normativa que regula esta materia (Actit)

Conocimiento de los requisitos para acceder a cada una de las prestaciones	<ul style="list-style-type: none">• Base de cotización y base reguladora (Concep)• Repasar las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad Social, afiliación, alta, baja y cotización (Concep)• Interés por conocer las normas que se aplican en las relaciones laborales de su sector de actividad profesional (Actit)<ul style="list-style-type: none">• Valoración de las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar, como mejora de dicha actividad laboral (Actit)
Cálculo básico de prestaciones	<ul style="list-style-type: none">• Resolución de casos prácticos sobre prestaciones de la Seguridad Social (Proc)

UNIDAD DIDÁCTICA 16:

SELECCIÓN DE PERSONAL

JUSTIFICACIÓN

Título Unidad Didáctica: Selección de Personal

Los conocimientos sobre este tema serán definitivos para los estudiantes y futuros trabajadores del módulo de administración, tanto para trabajar por cuenta ajena como en el posible caso de realización de una actividad emprendedora que suponga la necesidad de organización de los recursos humanos de la empresa.

La UD abarcará cuestiones tales como la planificación de recursos humanos, el estudio del puesto de trabajo, la selección o la elaboración del CV, cuestiones todas ellas básicas y que han de ser conocidas por cualquier tipo de trabajador en el momento de comenzar su actividad laboral. De la misma manera también supondrá una formación esencial para los futuros profesionales de administración, dado que la competencia general de este título consiste en realizar actividades de apoyo administrativo en el ámbito laboral, contable, comercial, financiero y fiscal, así como de atención al cliente/usuario, tanto en empresas públicas como privadas, aplicando la normativa vigente y protocolos de calidad, asegurando la satisfacción del cliente y actuando según normas de prevención de riesgos laborales y protección ambiental.

En un entorno laboral tan cambiante y en una situación económica de crisis como la que nos acucia en la actualidad, los conocimientos sobre el puesto de trabajo pueden convertirse en esenciales en la búsqueda de un puesto de trabajo e incluso suponer la diferencia a la hora de ser seleccionado entre quien los posea y quién no.

DURACIÓN

La UD no es especialmente larga, por lo que se desarrollará a lo largo de 3 sesiones de 2 horas cada una, teniendo una duración de 6 horas, de acuerdo con la siguiente temporalización:

1 ^a sesión	Presentación de la UD. Introducción y conceptos básicos	Ejercicio 1
2 ^a sesión	Elaboración de CV y carta de presentación	Ejercicio 2
3 ^a sesión	Charla especialista en Recursos Humanos Corrección de ejercicios y repaso de conceptos clave	Ejercicio 3

- 1^a sesión: Evaluación inicial, presentación del tema y de los criterios de evaluación y explicación teórica. Actividades de profundización de conocimientos para casa.
- 2^a sesión: Revisión de la explicación teórica del día anterior, explicación práctica elaboración CV y actividad grupal. Actividades de profundización de conocimientos para casa.
- 3^a sesión: Charla con un especialista en Recursos Humanos que atraiga la atención de los estudiantes sobre el tema a tratar y les haga entender la importancia del mismo para su futuro laboral. Corrección de actividades realizadas y repaso de conceptos clave de la UD.

COMPETENCIAS

De las competencias que se establecen en el currículo del ciclo formativo, dentro de este módulo, encontramos a desarrollar por esta unidad didáctica las siguientes:

- Aplicar los procesos administrativos establecidos en la selección, contratación, formación y desarrollo de los Recursos Humanos, ajustándose a la normativa vigente y a la política empresarial.
- Organizar y supervisar la gestión administrativa de personal de la empresa, ajustándose a la normativa laboral vigente y a los protocolos establecidos.
- Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de "diseño para todos", en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios.

De forma transversal y a través de las actividades diseñadas potenciaremos:

- La organización y coordinación de equipos de trabajo con responsabilidad, supervisando el desarrollo del mismo, manteniendo relaciones fluidas y asumiendo el liderazgo, así como aportando soluciones a los conflictos grupales que se presenten.
- El interés del alumnado por conocer los pormenores del puesto de trabajo y de la selección de personal así como los criterios y mecanismos básicos a través de los cuales ésta se lleva a cabo.

Para la consecución de estas competencias desarrollaremos los objetivos concretos para esta UD según se detalla en el siguiente punto.

OBJETIVOS	RESULTADOS DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
<p>Valoración de la importancia la planificación de Recursos Humanos de una empresa a través del conocimiento del puesto de trabajo y de la selección de personal.</p>	<p><i>Al finalizar esta UD se espera que el estudiante sea capaz de:</i></p> <p>Conocer la composición, organización y las principales funciones del Departamento de Recursos Humanos</p> <p>Evaluar qué capital humano requiere la empresa, como necesidad prioritaria para lograr un grado de posicionamiento óptimo.</p> <p>Conocer los elementos básicos necesarios que inciden en el Análisis del Puesto de Trabajo así como las diferentes técnicas y métodos para su correcta aplicación</p> <p>Examinar las distintas fuentes de reclutamiento de las que se pueden hacer uso en las organizaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El alumno demostrará interés por conocer el sistema de Recursos Humanos sintiéndolo como algo muy válido para su posterior experiencia laboral. - El alumno prestará interés a los videos sobre la materia. - El alumno sabrá identificar situaciones cotidianas inmersas en el universo de la Gestión de Recursos Humanos y del conocimiento del puesto de trabajo - El alumno conocerá los pormenores de la Selección de Personal en el ámbito de una gran empresa
<p>Conocimiento de las diferentes técnicas de elaboración de un CV y una Carta de Presentación, así como de la mejor manera de hacer frente a una entrevista de trabajo</p>	<p>Describir, distinguir, identificar, localizar y clasificar los diferentes documentos utilizados para la solicitud de un puesto de trabajo, y la idoneidad del uso cada uno de ellos para la situación concreta</p> <p>Conocer las principales técnicas de realización de una entrevista de trabajo</p> <p>Comprender las principales necesidades de selección de personal en las principales empresas del panorama económico actual español</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El alumno conocerá las diferentes técnicas de elaboración de un CV y Carta presentación - El alumno participará y demostrará su conocimiento en el su interés en la charla/debate con el especialista. - El alumno mostrará interés y participación en clase contestando a las preguntas formuladas por el profesor, y realizará los ejercicios propuestos para casa como parte del proceso de enseñanza-aprendizaje de la UD.

CONTENIDOS

A continuación analizaremos los contenidos de la UD clasificándolos en las siguientes categorías:

- **Procedimentales:**

- Análisis de la importancia de la planificación de Recursos Humanos dentro de la empresa
- Procedimientos para el conocimiento del puesto de trabajo
- Procedimientos y criterios para la selección de personal
- Cómo elaborar un buen CV
- Cómo elaborar una correcta carta de presentación
- Análisis de la idoneidad de la utilización de uno y otro documento dependiendo de la circunstancia concreta

- **Conceptuales:**

- Recursos Humanos dentro de la Empresa
- Características del puesto de trabajo
- Procedimiento y criterios de selección de personal
- CV y carta de presentación.

- **Actitudinales:**

- Valoración de la importancia de la correcta gestión de Recursos Humanos en la Empresa.
- Curiosidad por atender al conocimiento del puesto de trabajo
- Valoración de los diferentes recursos disponibles a la hora de solicitar un puesto de trabajo
- Interés por estar al corriente de los criterios y requisitos en los que se basan las selecciones de personal.
- Reconocimiento del valor del CV y la carta de presentación en la valoración inicial del capital humano en una selección de personal.

METODOLOGÍA.

La UD a desarrollar tiene un claro componente teórico en cuanto a que los alumnos deben familiarizarse con los diferentes conceptos de la Selección de Recursos Humanos, y un claro componente práctico en cuanto a lo que respecta a la elaboración del CV y de la carta de presentación se refiere. En este sentido nos valdremos de las TIC para la exposición de los conceptos teóricos mediante la elaboración de PPT y esquemas varios (que combinaremos con ejercicios prácticos de comprensión de conceptos mediante la relación de términos o la definición de situaciones en los ejercicios a realizar en casa). Para la parte práctica nos pondremos en contacto con uno de los responsables de recursos humanos de alguna de las empresas en las que los alumnos del centro realicen prácticas, para que se ocupe de realizar una charla explicativa sobre las necesidades actuales de las empresas en temas de recursos humanos, y la importancia de la correcta realización de un buen CV y carta de presentación. Para la elaboración del CV nos valdremos de demostraciones prácticas y ejemplos visuales a través de documentales o de las diferentes webs.

Se pretende un continuo feed-back profesor-alumno, de manera que no queden lagunas o conceptos mal entendidos, lo que se conseguirá llevando continuamente a la práctica los conceptos teóricos explicados a través de los ejercicios para casa, válidos para la evaluación final de la UD.

Nos centraremos en un enfoque pragmático para que los alumnos puedan comprender la utilidad y significado de los contenidos.

Las actividades están organizadas de manera que comenzaremos con una evaluación inicial dado que el grupo es de edad avanzada y es muy posible que bastantes de los alumnos hayan desempeñado previamente algún tipo de actividad laboral y estén familiarizados con los conceptos del mismo. Proseguiremos con una presentación y desarrollo de la teoría contenida en la unidad, un posterior refuerzo práctico a través de los ejercicios para casa, la posibilidad de ampliación de conocimientos mediante la charla llevada a cabo por el especialista, y evaluación final centrada en los ejercicios para casa y en la correcta elaboración de un CV personal.

RECURSOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS

Para el desarrollo de la UD se va a disponer de los siguientes elementos ya recogidos en la realización de las actividades, sin previsión de ningún recurso especial del que no se disponga en el aula:

- **Pizarra:** para la exposición de temas concretos y para la realización de prácticas de cálculos de prestaciones.
- **TIC's:** Proyector y ordenador con conexión a Internet: Para el visionado del Powerpoint explicativo del tema, del vídeo demostrativo de los contenidos de la UD y de la página web de la Seguridad Social, así como la proyección de los diversos ejercicios a realizar y su posterior corrección en el entorno del aula.
- **Material escrito:** Dispondremos del libro de texto correspondiente de la materia y de los ejercicios que en él aparecen, que completaremos con los ejercicios planeados para realizar en casa y con los enunciados del examen que se entregarán en forma de fotocopias.
En caso de que alguno de los alumno/as se vea obligado a optar por la evaluación global debido a sus circunstancias personales, dispondremos también de un resumen de la materia realizado en fotocopias para que pueda completar su aprendizaje.
Ante fallos tecnológicos, y como plan de contingencias, dispondremos de las presentaciones impresas para desarrollar la clase sin necesidad de proyector, y se pueden facilitar al alumnado
- **Charla/ Debate con un especialista de Recursos Humanos:** nos pondremos en contacto con uno de los responsables de recursos humanos de alguna de las empresas en las que los alumnos del centro realicen prácticas, para que se ocupe de realizar una charla explicativa sobre las necesidades actuales de las empresas en temas de recursos humanos, y la importancia de la correcta realización de un buen CV y carta de presentación. La charla se desarrollará en el entorno del aula.

ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

En el diseño de actividades se ha tenido en cuenta la duración de las sesiones, así como la disponibilidad de los alumnos para realizar tareas en casa.

- 1^a sesión (2 horas): Evaluación inicial, presentación del tema y de los criterios de evaluación y explicación teórica. Actividades de profundización de conocimientos para casa.

Tipo de actividad	Tiempo	Participante	Objetivos	Medios	Materiales
Presentación/ Evaluación inicial	20min	Profesor / alumno	Recoger los conocimientos previos del alumnado sobre la materia para recoger sus experiencias y relacionarlas con la UD	A través de la participación del alumnado	Batería de preguntas formuladas por la profesora
Presentación UD y esquema de conceptos	40 min.	Profesor	Suscitar motivación e interés por la UD	Presentación del tema y sus aspectos más relevantes.	Presentación oral del tema Visionado de video de 8 minutos sobre Selección de Recursos Humanos http://www.youtube.com/watch?v=uujOkUEJxE8
De refuerzo. Explicación y relación de conceptos	60min	Profesor / alumno	Afianzar los conceptos	Explicación teórica al gran grupo en grupo y puesta en común	Esquema gráfico de presentación de la UD mediante PowerPoint Pantalla, proyector y ordenador con internet
De desarrollo Identificar, definir y relacionar conceptos	---	Alumno do Tarea para casa.	Evaluación continua	Ejercicios para casa sobre los temas tratados que se valorarán como parte de la evaluación.	Se entregan fotocopias con los diferentes casos a identificar.

- 2^a sesión (2 horas): Revisión de la explicación teórica del día anterior, explicación práctica elaboración CV y actividad grupal. Actividades de profundización de conocimientos para casa.

Tipo de actividad	Tiempo	Participantes	Objetivos	Medios	Materiales
De desarrollo y refuerzo/ Saber realizar correctamente un CV	1h	Profesor / alumno	Saber realizar correctamente un CV y una carta de presentación	Análisis de la cuestión y sus aspectos más relevantes	Presentación oral del tema Visionado de video de 7 minutos sobre Realización de un CV: http://www.youtube.com/watch?v=BariprazhKo Ejemplos prácticos
De refuerzo. Realización de un CV ficticio por Grupos de trabajo	1h	Profesor / alumno (grupos de trabajo)	Realizar un CV ficticio en atención a unas características dadas	División de la clase en Grupos de trabajo posterior puesta en común	Se organizarán 4 grupos de 4 alumnos cada uno encargados de realizar un CV ficticio con unas características dadas
De refuerzo y ampliación. Ejercicio de realización de un CV personal	---	Alumno do Tarea para casa.	Evaluación continua	Realización de un CV personal atendiendo a sus características personales, se valorará como parte de la evaluación.	Para la realización del CV se seguirán las directrices dadas en clase

- 3^a sesión (2 horas): Charla con un especialista en Recursos Humanos que atraiga la atención de los estudiantes sobre el tema a tratar y les haga entender la importancia del mismo para su futuro laboral. Corrección de actividades realizadas y repaso de conceptos clave de la UD.

Tipo de actividad	Tiempo	Participantes	Objetivos	Medios	Materiales
De desarrollo y refuerzo. Cálculo de prestaciones	1 h	Profesor / alumno/ conferencante experto en la materia	Identificar y diferenciar las necesidades de personal de una empresa y saber hacer buen uso del CV para la consecución de un puesto de trabajo	Charla/ Debate con un especialista	Folleto explicativo de la empresa a la que pertenece el experto, y a ser posible de la composición de su departamento de recursos humanos Ejemplos de CV seleccionados por la empresa y otros rechazados
Corrección casos prácticos y repaso de conceptos .	1 h	Profesor / alumno	- Repasar conceptos. - Responder dudas. - Corregir los ejercicios realizados en casa.	Gran grupo dirigido por la profesora	Batería de preguntas, ejemplos de casos, posible división en grupos para debate sobre idoneidad de CV y Cartas de presentación
De refuerzo y ampliación/ Realización de una Carta de presentación	---	Alumna do Tarea para casa.	Evaluación continua	Realización de una carta de presentación personal que después se valorará como parte de la evaluación.	Para la realización de la carta de presentación se seguirán las directrices dadas en clase

PROCEDIMIENTOS EVALUACIÓN

Al tratarse de una UD eminentemente práctica los criterios de evaluación vendrán fijados en torno a las diferentes tareas realizadas y a la asistencia a clase, y se compondrán de las siguientes partes:

Ejercicios: 80%

- Cuatro ejercicios a realizar en casa que se propondrán al final de cada sesión y deberán entregarse completados el día del examen

Participación activa en clase 10%

- Se valorarán las aportaciones en clase, el esfuerzo mostrado, así como la cooperación en los trabajos en grupo, y la actitud crítica ante los contenidos

Participación activa en la charla/debate 10%

- Se valorarán las aportaciones realizadas en la charla/debate, la atención y el interés demostrados, la participación activa en el coloquio y el planteamiento de dudas y cuestiones interesantes en torno al tema.

Los alumnos que no superen la evaluación tendrán que presentar en junio todos los ejercicios hechos y un resumen del tema, para poder optar a la realización y superación de un examen global con conceptos claves y realización de un CV y carta de presentación ficticios. Los contenidos se mantendrán iguales.

Dado que la evaluación en esta UD vendrá dada por la asistencia y participación en clase junto con la realización de trabajos en casa que a su vez serán fijados al finalizar cada sesión, no se aceptarán faltas de asistencia a no ser aquellas perfectamente justificadas y justificables, debiendo en caso contrario el alumno presentarse a la prueba global de junio.

ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

En el grupo contamos con varios estudiantes que requieren una atención especial:

Hay una alumna embarazada de unos 6 meses, lo que supone que en numerosas ocasiones no puede acudir a clase debido a las molestias típicas de su estado. Dadas sus características especiales y atendiendo a sus circunstancias consideraremos que no es necesaria su asistencia a clase en la totalidad de las sesiones, pudiendo optar la alumna por la opción de entrega de ejercicios-portfolio junto con la realización de la prueba final de la UD, o simplemente atenerse a la calificación del examen final. Se le facilitarán telepáticamente todos los contenidos que puedan serle útiles para el seguimiento de las clases, así como las actividades necesarias para su realización a distancia. Potenciaremos de esta manera el e-learning dentro del grupo.

Al ser un grupo formado por personas de edad avanzada, existe la posibilidad de que alguno de ellos esté sujeto a algún tipo de actividad laboral que le impida acudir a las clases. En este caso se facilitará la evaluación final del estudiante a través del e-learning, siempre que justifique tales faltas laborales con la entrega de un contrato reglado y de un certificado firmado por la empresa con su horario.

Contamos con un alumno con dificultades de audición leves, que se puede solventar con una clara vocalización de las explicaciones. Debemos dirigir bien los debates para que no se pierda, y facilitarle los contenidos anticipadamente a cada sesión para que tenga un referente escrito si no entiende claramente las explicaciones.

En el grupo también se integra una alumna con minusvalía psicomotriz que le obliga a desplazarse en silla de ruedas, situación ésta que no impide que acuda a clase. Facilitaremos al máximo en la medida de lo posible los accesos al aula, propiciando la amplitud de espacios en el entorno de su mesa de manera que pueda moverse con comodidad por la misma.

Por último, el grupo cuenta con varios alumnos inmigrantes. No obstante, se trata de estudiantes procedentes de países hispano-parlantes y con una amplia trayectoria educativa en nuestro país, por lo que no requerirán medidas especiales.

TRANSVERSALIDAD

En esta unidad potenciaremos el uso de las TIC`s mediante el uso del ordenador para la realización de la Carta de Presentación y el CV, así como el espíritu emprendedor de los alumnos a través de la elaboración de propio currículum para una efectiva búsqueda de empleo, y la innovación e investigación mediante la aplicación de las ideas recogidas en la charla-debate para la adquisición de nuevas metas que puedan resultar llamativos y definitivos a las empresas de cara a su posterior contratación.

TABLA DE VALIDACIÓN DEL DISEÑO DE LA UNIDAD

OBJETIVOS	CONTENIDOS
Valoración de la importancia la planificación de Recursos Humanos de una empresa a través del conocimiento del puesto de trabajo y de la selección de personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la importancia de la planificación de Recursos Humanos dentro de la empresa (Proc) • Procedimientos para el conocimiento del puesto de trabajo (Proc) • Procedimientos y criterios para la selección de personal (Proc) • Recursos Humanos dentro de la Empresa (Concep) • Características del puesto de trabajo (Concep) • Procedimiento y criterios de selección de personal (Concep) • Valoración de la importancia de la correcta gestión de Recursos Humanos en la Empresa.(Concep) • Curiosidad por atender al conocimiento del puesto de trabajo (Concep) • Valoración de la importancia de la correcta gestión de Recursos Humanos en la Empresa. (Actit) • Curiosidad por atender al conocimiento del puesto de trabajo (Actit) • Interés por estar al corriente de los criterios y requisitos en los que se basan las selecciones de personal. (Actit)
Conocimiento de las diferentes técnicas de elaboración de un CV y una Carta de Presentación, así como de la mejor manera de hacer frente a una entrevista de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Cómo elaborar un buen CV (Proc) • Cómo elaborar una correcta carta de presentación (Proc) • Análisis de la idoneidad de la utilización de uno y otro documento dependiendo de la circunstancia concreta (Proc) • CV y carta de presentación. (Concep) • Valoración de los diferentes recursos disponibles a la hora de solicitar un puesto de trabajo (Actit) • Reconocimiento del valor del CV y la carta de presentación en la valoración inicial del capital humano en una selección de personal. (Actit)

BIBLIOGRAFÍA

- Ley Orgánica 2/2006 de 3 de Mayo de Educación
- Orden de 27 de abril de 2011, de la Consejera de Educación, Cultura y Deporte, por la que se establece el currículo del título de Técnico Superior en Procesos y Calidad en la Industria Alimentaria para la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Orden de 29 de mayo de 2008, de la Consejera de Educación, Cultura y Deporte que establece la estructura básica de los currículos de los ciclos formativos de formación profesional y su aplicación en la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Real Decreto 1584/2011, de 4 de noviembre (Boletín Oficial del Estado de 15 de diciembre), por el que se establece el Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- Orden de 2 de mayo de 2013, de la Consejera de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por la que se establece el currículo del título de Técnico Superior en Administración y Finanzas para la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.
- PEC (Proyecto Educativo del IES Andalán)
- Libro de texto de Formación y Orientación Laboral (Grado Superior). Editorial McGraw-Hill
- Libro de texto de Formación y Orientación Laboral (Grado Superior). Editorial McMillan
- <http://www.iesantaemericana.com/gestion/fotos/ADM30104.pdf>
- http://www.fundaciontripartita.org/almacenV/docCursos/Recursos_Humanos/Guias/14706_41412011125111.pdf

- http://formacion2020.net/foodfit/lang/eval1_es.pdf
- http://www.fundaciontripartita.org/almacenV/docCursos/Recursos_Humanos/Guias/14706_41412011125111.pdf
- <http://www.youtube.com/watch?v=BariprazhKo>

ANEXOS

Adjuntamos como Anexos dos de las actividades diseñadas en la programación de la UD 6, Prestaciones de la Seguridad Social.

**Máster Universitario en Profesorado de Educación
Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional
y Enseñanzas de Idiomas, Artísticas y Deportivas**

**Evaluación, investigación e innovación
docente**



**DESDE LA PERSPECTIVA DE LA
EXPERIENCIA PERSONAL**

Trabajo elaborado por:
Laura Encuentra Pardillos
Grupo 5
2012/13

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
JUSTIFICACIÓN.....	5
OBJETIVOS.....	6
MARCO TEÓRICO.....	7
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:	
a) FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.....	22
b) POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO.....	23
c) SELECCIÓN DE LA MUESTRA.....	23
d) METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	24
e) VARIABLES E INDICADORES.....	24
f) HERRAMIENTAS Y PROCESOS.....	25
g) TRABAJO DE CAMPO.....	25
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.....	38
CONCLUSIONES.....	39
MATERIAL UTILIZADO	
a) BIBLIOGRAFÍA.....	40
b) WEBGRAFÍA.....	41

B-LEARNING DESDE LA PERSPECTIVA DE LA EXPERIENCIA PERSONAL

Estudio de la necesidad de implantación de un nuevo modelo de enseñanza semipresencial, y de los efectos y resultados de la misma.

1. INTRODUCCIÓN.

Las necesidades de la sociedad actual, sociedad del conocimiento y la evolución, implican la concepción de nuevos modelos de educación que permitan acercar la posibilidad de estudiar a cualquier persona sea cual sea su situación personal o laboral. A esto debemos sumar que en una época de crisis económica tan importante como la actual el alto nivel de desempleo así como las precarias condiciones laborales aplicables a la mayoría de los contratos en vigor, propician que se de un aumento de interés por la formación como posibilidad de evasión y mejora y ante todo como esperanza del alcance de un futuro personal más óptimo. Es por ello por lo que el aumento del número de estudiantes que retoman o aumentan sus estudios, sobre todo en el nivel superior de educación, es constante con cada nuevo curso.

No obstante, las características de estos nuevos estudiantes, trabajadores en activo en su mayoría o bien con cargas familiares y personales derivadas del aumento de la edad media del alumnado, requieren que se preste especial atención a un nuevo tipo de enseñanza que podríamos definir como “semipresencial”, en la que no se castigue la inasistencia a clase y se facilite la adquisición y asimilación de conocimiento de manera autónoma por el

estudiante permitiéndole así conciliar la vida personal-familiar-laboral con la académica, sin que por ello se sienta desplazado del ambiente estudiantil.

Es en este entorno en el que surge el denominado como *Blended Learning* o *B-Learning*, aprendizaje semipresencial que contiene tanto actividades presenciales como virtuales, combinando el e-learning con otros recursos educativos. Algunas de las ventajas de este sistema de enseñanza-aprendizaje son: la relación coste-efectividad tanto para la institución que ofrece la formación como para el alumno, la rápida actualización de los materiales, el surgimiento de nuevas formas de interacción entre alumno-profesor, la mayor accesibilidad a la enseñanza superior, y la flexibilidad en la planificación y la programación del curso. Por el contrario también podemos citar algunas de las desventajas de dicho sistema como pueden ser: la necesidad del acceso a un ordenador y a una conexión de Internet, el posible choque con usuarios con conocimientos limitados en TICs, la posibilidad de desconexión y aislamiento con el resto del grupo, y la necesidad de aplicación de unas habilidades y técnicas de estudio determinadas que permitan salvar el obstáculo que puede suponer una educación a distancia.

2. JUSTIFICACIÓN

Partimos de la base de si es necesario establecer un nuevo sistema de enseñanza, que conjugue los privilegios del proceso de enseñanza-aprendizaje tradicional con otro a distancia basado en el uso de las nuevas tecnologías, y de si el aprovechamiento del aprendizaje a través de este nuevo sistema obtendrá resultados favorables y cubrirá las expectativas depositadas.

Para ello nos valdremos de la propia experiencia personal basada en el aprendizaje a través de los tres tipos de enseñanza: presencial, semipresencial y a distancia, estableciendo una comparativa entre las tres a partir de la opinión propia.

En este sentido, las cuestiones a las que intentaremos responder a través de esta investigación, serán en esencia las siguientes:

- a) ¿Es necesario el establecimiento de un nuevo tipo de enseñanza que permita conjugar las necesidades personales y formativas, conciliando vida familiar-laboral y estudiantil?**
- b) ¿Las características del alumnado del B-learning son las mismas que las de los alumnos de enseñanza presencial?**
- c) ¿La enseñanza semi-presencial puede llegar a suponer un aislamiento o desconexión del alumno con respecto al resto del grupo y a sus intereses comunes?**
- d) ¿Es posible el acceso al b-learning para cualquier tipo de alumno, a pesar de su posible desconocimiento del manejo y utilidades de las TICs?**
- e) ¿La calidad del b-learning en la adquisición de competencias es similar a la de la enseñanza presencial?**
- f) ¿La interconexión profesor-alumno se da por igual en el b-learning y en las clases presenciales?**
- g) ¿La correcta aplicación el éxito del b-learning requerirá de unas habilidades y técnicas de estudio determinadas, no aptas para todo el alumnado?**

3. OBJETIVOS.

1) OBJETIVOS GENERALES:

- Realizar un análisis de la necesidad de implementar un sistema de educación semipresencial que permita conjugar las diferentes necesidades educativas del sujeto con el medio social y el entorno en el que desarrolla su actividad diaria.
- Conocer los resultados del b-learning en cuanto a la calidad de las enseñanzas recibidas por este método y la cuantificación de las competencias alcanzadas.

2) OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Comprobar la idoneidad del b-learning frente a otros tipos de enseñanzas en función de características personales
- Determinar el grado de implantación del b-learning en la educación actual .
- Incentivar la implantación del b-learning dentro del espacio de Educación Superior.
- Indagar sobre las diferentes posibilidades de éste sistema y las diversas opciones para llevarlo a cabo.
- Reflexionar sobre las competencias adquiridas a través de este tipo de enseñanza, comparando los resultados con los obtenidos mediante la enseñanza presencial convencional o la enseñanza a distancia.

4. MARCO TEÓRICO.

Nos adentraremos en el marco teórico del **b-learning** con una definición del mismo que nos permita entender de manera más pormenorizada a lo que nos estamos refiriendo.

El **aprendizaje semipresencial** (de sus siglas en inglés: **Blended Learning** o **B-Learning**) es el aprendizaje facilitado a través de la combinación eficiente de diferentes métodos de impartición, modelos de enseñanza y estilos de aprendizaje, y basado en una comunicación transparente de todas las áreas implicadas en el curso. El aprendizaje semipresencial implica actividades presenciales y virtuales. Ni unas ni otras deberían representar menos del 25% del total de las actividades ni más del 75% de las mismas para ser considerado aprendizaje semipresencial. En palabras de diversos autores:

“El Blended Learning (Aprendizaje Semi-Presencial) es el aprendizaje facilitado a través de la combinación eficiente de diferentes métodos de impartición, modelos de enseñanza y estilos de aprendizaje, y basado en una comunicación transparente de todas las áreas implicadas en el curso.” (Heinze y Procter, 2004).

“Es la modalidad de enseñanza en la cual el tutor combina el rol tradicional o presencial con el rol a distancia o no-presencial. Donde el profesor

combina sus habilidades de “formador” con habilidades propias de “tutor” ya que pasa de una modalidad a otra, tratando de tomar lo mejor de cada una de ellas. Utiliza herramientas de internet, de multimedia para la parte on line y herramientas comunes para sus clases presenciales.” (Wikilearning, 2006).

“Modelo que trata de recoger las ventajas del modelo virtual tratando de evitar sus inconvenientes. Aprovecha la importancia del grupo, el ritmo de aprendizaje y el contacto directo con el profesor de la enseñanza presencial, pero trata de desarrollar en los alumnos la capacidad de autoorganizarse, habilidades para la comunicación escrita, y estilos de aprendizaje autónomo. Especialmente importante en este modelo es el desarrollo de habilidades en la búsqueda y trabajo con información en las actuales fuentes de documentación en Internet.” (Bartolomé, 2002).

En el mismo contexto, se denomina **aprendizaje electrónico** (conocido también por el anglicismo **e-learning**) a la educación a distancia completamente virtualizada a través de los nuevos canales electrónicos (las nuevas redes de comunicación, en especial Internet), utilizando para ello herramientas o aplicaciones de hipertexto (correo electrónico, páginas web, foros de discusión, mensajería instantánea, plataformas de formación que aúnan varios de los anteriores ejemplos de aplicaciones, etc.) como soporte de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

El e-learning es un factor clave en la actual sociedad de la información. El poder habilitar las mejores prácticas de enseñanza a través de las tecnologías de la información para posibilitar un aprendizaje más efectivo para los alumnos, así como proporcionar un sencillo y flexible acceso a todas las potencialidades para los profesores, maximizando la eficiencia y adecuación de su implementación usando las tecnologías de la información, supone un reto en el que hay que tener en cuenta multitud de variables y factores. Ello engloba las teorías tradicionales de aprendizaje en el aula, pero también muchos nuevos aspectos que surgen y se enfatizan por el uso de las tecnologías de la información

El e-learning presenta una serie de ventajas sobre el aprendizaje tradicional en clase, tales como que se puede aprender en cualquier lugar y en cualquier momento, profesores de reconocido prestigio pueden dejar sus materiales y enseñanzas disponibles para un gran número de gente a un coste pequeño, se puede aprovechar la enorme capacidad de cómputo y procesamiento de los ordenadores para realizar tareas que serían imposibles de realizar de forma tan efectiva por profesores (como personalización a cada alumno en función de condiciones propias, evaluación automática de

exámenes, realización de estadísticas, etc.) o permite la visualización multi-media de diferentes recursos. No obstante, el aprendizaje tradicional en clase presenta otra serie de ventajas sobre el e-learning. Es por ello que a pesar de existir cursos que sólo emplean e-learning, hay otros que sólo emplean el aprendizaje tradicional en clase, pero también hay otros que emplean una combinación de ambas aproximaciones dando lugar al **b-learning** en lo que algunos autores han definido como “aprendizaje híbrido”. De hecho, en los últimos años muchos autores habían indicado que el e-learning estaba estancado y que se debían definir nuevas metodologías que mejorasen y activasen la formación online. En este escenario surgió el **blended learning** como una nueva metodología que evolucionaba el e-learning y la formación presencial, aprovechándose de todas sus ventajas de modo conjunto.

En relación con la educación superior en la que nos centramos en este estudio, podemos añadir que:

“Algunas de las ventajas del Aprendizaje Semipresencial son: la relación coste-efectividad tanto de para la institución que ofrece la formación como para el alumno, la rápida actualización de los materiales, nuevas formas de interacción entre alumno-profesor, accesibilidad a un puesto en la enseñanza secundaria, y flexibilidad en la planificación y la programación del curso. Algunas de las desventajas son: el acceso a un ordenador y a Internet, conocimientos limitados en TICs, habilidades de estudio, problemas similares a los que pudieran tener quienes acceden a un centro de enseñanza tradicional.” Heinze y Procter, 2004

A fin de poder encuadrar el **b-learning** dentro de su correcta teoría pedagógica, realizaremos el análisis de la siguiente tabla comparativa donde se recogen las principales ideas de las diferentes teorías del aprendizaje:

	<u>CONDUCTISMO</u>	<u>COGNITIVISMO</u>	<u>CONSTRUCTIVISMO</u>	<u>CONECTIVISMO</u>
AUTORES	Skinner Watson Pavlov Bandura Desollador Thorndike	Gagné Bruner Anderson Gardner Novak Rummelhart Norman	Vygotsky Piaget Lave y Wenger Bransford Hasselbring Grabinger Spiro y cols.	Siemens Downes
CARACTERÍSTICAS	Estudia el comportamiento observable (la conducta humana, que analiza científicamente). Considera el entorno como un conjunto de estímulos-respuestas.	Se basa en la idea que el aprendizaje se produce a partir de la propia experiencia.	Su principal características es el fomento de la reflexión en la experiencia, permitiendo que el contexto y el contenido sean dependientes de la construcción del conocimiento.	Se basa en las teorías del caos, la complejidad, la auto-organización y las redes sociales.
OBJETIVOS EDUCATIVOS	Son establecidos por el docente, deben detallar la conducta observable que se espera medir. El alumno es una "tabla rasa" que está vacío de contenido. El aprendizaje es gradual y continuo al lograr que los estudiantes den las respuestas adecuadas en función del estímulo. Consiste en un cambio en la forma del comportamiento.	Lograr el aprendizaje significativo con sentido y desarrollar habilidades estratégicas generales y específicas de aprendizaje.	Aprender mediante la construcción de conocimientos en base a las experiencias del alumno, por medio de la realización de actividades que son de utilidad en el mundo real.	Capacitar al estudiante para que pase de ser consumidor a productor del conocimiento a través de la colaboración y cooperación con otros individuos y mediante el uso de las TIC.

ROL DEL DOCENTE	Dirige todo el proceso de enseñanza-aprendizaje diseñando el proceso de estímulo-respuesta y los refuerzos, castigos o estímulos adecuados.	El docente no es el centro del proceso de aprendizaje, sino que su función es confeccionar y organizar experiencias didácticas interesantes.	El papel del docente debe ser de moderador, coordinador, facilitador, mediador y al mismo tiempo participativo. Es decir debe contextualizar las distintas actividades del proceso de aprendizaje.	Capacitar a los alumnos para que creen y mantengan sus propias redes de aprendizaje y las continúen usando a lo largo de toda su vida para navegar su futuro y resolver de manera creativa los problemas del mundo.
	<u>CONDUCTISMO</u>	<u>COGNITIVISMO</u>	<u>CONSTRUCTIVISMO</u>	<u>CONECTIVISMO</u>
ROL DEL ESTUDIANTE	Tiene un papel pasivo, es una "tabla rasa" vacía de contenido. Para aprender depende de los estímulos que reciba del exterior. Aprende gracias a la memorización y a la repetición, aunque no asimile los conceptos, ni los comprenda y los olvide rápidamente.	El estudiante es un sujeto activo procesador de información con capacidad de aprender.	Es el constructor tanto de esquemas como de estructuras operatorias. Es el responsable último de su propio proceso de aprendizaje y el procesador activo de la información. Construye el conocimiento por sí mismo y nadie puede sustituirle en esta tarea	Crea o forma parte de redes de aprendizaje según sus necesidades lo que le permite actualizar constantemente sus conocimientos.
INTERACCIÓN ENTRE ESTUDIANTES	Se basa en una relación de buen comportamiento, no de creación de conocimiento.	Elemento básico en el proceso de aprendizaje ya que la relación permite construir el propio conocimiento.	Será activa mediante el compromiso y responsabilidad Será constructiva en base a la adaptación de nuevas ideas para dar sentido o significado. Será colaborativa a través del trabajo en comunidades de aprendizaje y construcción del conocimiento.	El aprendizaje será mejor cuantas más conexiones entre estudiantes existan en la red de conocimiento, ya que esta diversidad genera nuevos nodos especializados en ciertas materias que a su vez sirven de fuente de conocimiento al resto de los

				nodos.
RELACIÓN DOCENTE-ALUMNO	El docente es el sujeto activo que diseña las actividades y los estímulos, mientras que el alumno es un sujeto pasivo que no aporta nada al aprendizaje.	Relación basada en la retroalimentación y requiera la alta participación del estudiante y la creación de un ambiente positivo por parte del docente.	La función comunicativa de los docentes en todo proceso de evaluación da la actividad educativa. La comunicación educativa constituye el proceso mediante el cual se estructura la personalidad del educando	El profesor se convierte en tutor del estudiante que construye su propio conocimiento guiado por éste.
EVALUACIÓN	Evaluación por objetivos definidos, observables y medibles cuantitativamente a través de test y exámenes. No interesa el proceso, solo la consecución de los objetivos o conductas evaluadas.	Centrada en el proceso de aprendizaje, utiliza datos cualitativos y da mayor importancia a las estrategias utilizadas para conseguir los objetivos, que no al grado en que éste de alcance.	Evaluación de los procesos de aprendizaje. Considera los aspectos cognitivos y afectivos que los estudiantes utilizan durante el proceso de construcción de los aprendizajes.	Es continua e incierta y los instrumentos utilizados para realizarla vienen determinados por el estudiante

	<u>CONDUCTISMO</u>	<u>COGNITIVISMO</u>	<u>CONSTRUCTIVISMO</u>	<u>CONECTIVISMO</u>
APLICACIÓN DE LAS TICS	Propuesta digitalizada de la enseñanza programada, que presentan un temario y una serie de ejercicios y preguntas y respuestas encaminadas a verificar su comprensión y adquisición por parte del alumno, gracias a una fuerte carga repetitiva. Su origen radica en los supuestos de la enseñanza programada de Skinner basada en una rudimentaria presentación secuencial de preguntas y en la sanción correspondiente a las respuestas erróneas de los alumnos.	Las TIC son un recurso muy válido para favorecer el aprendizaje porque fomenta la participación entre estudiantes y permite crear programas y sistemas donde el alumno desarrolla sus capacidades cognitivas.	En las teorías constructivistas las aplicaciones TIC y sus herramientas potencian el compromiso activo del alumno, la participación, la interacción, la retroalimentación y conexión con el contexto real, de tal manera que son propicias para que el alumno pueda controlar y ser consciente de su propio proceso de aprendizaje.	La forma en la que trabajan y funcionan las personas se ve alterada con el uso de nuevas herramientas (aplicaciones <i>web, blogs, microbloggin, wikis, podcasts</i> , agendas colaborativas, portfolios videoconferencias, <i>web conferencies</i> , redes sociales abiertas e interconectadas...) que, de hecho, están definiendo y modelando ("recableando") nuestro pensamiento.

Siguiendo los anteriores elementos descritos y sus indicadores, **el constructivismo y el conectivismo** serán las principales teorías a desarrollar e implantar en los entornos de enseñanza-aprendizaje basados en los modelos **b-learning**. Estos modelos como ya hemos señalado se centran en la hibridación de estrategias pedagógicas, propias y específicas, de los modelos presenciales, y estrategias de los modelos formativos sustentados en las tecnologías Web o nuevas tecnologías. Una hibridación que refuerza el objetivo pedagógico que no es otro que el de la idoneidad del conocimiento que el alumno ha de adquirir y construir. Algo que siempre se ha obviado en un sistema pedagógico basado únicamente en los resultados académicos (nota final del alumno) sin que se tenga en cuenta si éste, el alumno, ha adquirido los conocimientos necesarios y correctamente enfocados en su futuro profesional.

Contrastaremos los datos obtenidos con la tabla comparativa que elaboró George Siemens sobre estas teorías del aprendizaje, que complementa la información proporcionada anteriormente:

Propiedad	Conductismo	Cognitivismo	Constructivismo	Conectivismo
¿Cómo se produce el aprendizaje?	Caja negra. Enfoque principal en el comportamiento observable.	Estructurado, computacional.	Social, significado creado por cada estudiante (personal).	Distribuido dentro de una red, social, mejorado tecnológicamente, reconociendo e interpretando patrones.
Factores que influyen	naturaleza de recompensa, castigo, estímulo.	Esquema existente, experiencias anteriores.	Compromiso, participación, sociales, culturales.	Diversidad de la red, la fuerza de los vínculos.
Rol de la memoria	La memoria es el resultado de repetidas experiencias, donde la recompensa y el castigo son influyentes.	Codificación, almacenamiento, recuperación.	Conocimiento previo remezclado al contexto actual.	Patrones de adaptación, representativos del estado actual que existe en las redes.
¿Cómo ocurre la transferencia?	Estímulo, respuesta.	Duplicación de las construcciones de conocimiento del "conocedor".	Socialización.	Conectando a (agregando) redes.
Otra forma de conocerlo	Aprendizaje basado en tareas.	Razonamiento, objetivos claros, la resolución de problemas.	Social, vago ("mal definido").	Aprendizaje complejo, diversas fuentes de conocimiento.

Tomado de: George Siemens. *Learning and Knowing in Networks: Changing Roles for Educators and Designers*. <http://it.coe.uga.edu/itforum/Paper105/Siemens.pdf> Y traducido por Arreguin. E

a) La teoría del aprendizaje constructivista:

El **constructivismo** es una corriente pedagógica creada por Ernst von Glaserfeld, basándose en la teoría del conocimiento constructivista, que postula la necesidad de entregar al alumno herramientas (generar andamiajes) que le permitan crear sus propios procedimientos para resolver una situación problemática, lo cual implica que sus ideas se modifiquen y siga aprendiendo.

El constructivismo educativo propone un paradigma en donde el proceso de enseñanza se percibe y se lleva a cabo como un proceso dinámico, participativo e interactivo del sujeto, de modo que el conocimiento sea una auténtica construcción operada por la persona que aprende (por el "sujeto cognosciente"). El constructivismo en pedagogía se aplica como concepto didáctico en la enseñanza orientada a la acción.

Mantiene que la persona tanto en los aspectos cognitivos y sociales como en los afectivos, no es un producto del ambiente ni resultado de sus disposiciones internas, sino una reconstrucción propia que se va reproduciendo constantemente como resultado de la interacción entre estos dos factores. El conocimiento no es una copia fiel de la realidad, sino una reconstrucción del individuo.

Se considera al alumno poseedor de conocimientos sobre los cuales habrá de construir nuevos saberes. La perspectiva constructivista del aprendizaje puede situarse en oposición a la instrucción del conocimiento. En general, desde la postura constructivista, el aprendizaje puede facilitarse, pero cada persona reconstruye su propia experiencia interna, con lo cual puede decirse que el conocimiento no puede medirse, ya que es único en cada persona, en su propia reconstrucción interna y subjetiva de la realidad. Por el contrario, la instrucción del aprendizaje postula que la enseñanza o los conocimientos pueden programarse, de modo que pueden fijarse de antemano los contenidos, el método y los objetivos en el proceso de enseñanza. La diferencia puede parecer sutil, pero sustenta grandes implicaciones pedagógicas, biológicas, geográficas y psicológicas. Por ejemplo, aplicado a un aula con alumnos, desde el constructivismo puede crearse un contexto favorable al aprendizaje, con un clima motivacional de cooperación, donde cada alumno reconstruye su aprendizaje con el resto del grupo. Así, el proceso del aprendizaje prima sobre el objetivo curricular, no habría notas, sino cooperación, y es en este punto en donde se relaciona con la *teoría del aprendizaje conectivista*.

Como figuras clave del constructivismo podemos citar a Jean Piaget y a Lev Vygotski. También existe otra teoría constructivista relevante (del aprendizaje cognitivo y social) de Albert Bandura y Walter Mischel, dos teóricos del aprendizaje cognoscitivo y social.

Resumiendo, la teoría del aprendizaje constructivista viene a indicar cómo el conocimiento está construido de forma activa por el alumno, un conocimiento no estático incorporado de forma pasiva mediante el estudio y asimilación teórico-práctica de libros y manuales de estudio, en este sentido el alumno se va a erigir como un actor activo, consciente y responsable de su propio aprendizaje, el que hacer del alumno en su evolución formativa será de una implicación casi total, los resultados de dicha implicación vendrán a ser los conocimientos que él mismo ha podido ir confeccionando, todo ello bajo la supervisión tanto del docente como del centro educativo en el que se haya inmerso. La construcción del conocimiento se efectúa sobre hechos, ideas y creencias que el alumno posee; en función de estos preconceptos dados y los preconceptos que se ponen a disposición del alumno, éste finalmente construirá su conocimiento, característica principal de esta teoría que se contrapone a las premisas formuladas desde la teoría conductivista, que hace referencia a cómo el conocimiento es explícitamente un proceso de construcción del conocimiento.

En este sentido cabe resaltar una serie de aspectos que dicha teoría posee de forma inherente y que son aplicables en el desarrollo del **b-learning**:

- El conocimiento que adquieren los alumnos es dado por la interacción que estos mantienen, en cuanto a que en muchas ocasiones los trabajos y prácticas puntuables son efectuadas en grupo, un sistema de trabajo colaborativo que permite el intercambio de opiniones, ideas y discusiones que enriquecen y amplían los puntos de vista de los alumnos.
- El conflicto cognitivo viene a ser el estímulo para el aprendizaje, proporcionando la organización y la naturaleza de los contenidos, tareas y conceptos aprendidos. El estudiante ha de estar situado en un ambiente de aprendizaje que incremente sus estímulos y metas para sí mismo.
- El entendimiento de las materias de estudio se ve influenciado por los procesos correlativos al aprendizaje colaborativo, tal y como se ha recalcado en el primer punto. Los laboratorios virtuales, el uso de un sistema de mensajería instantánea que conecta a los alumnos pertenecientes a un grupo de trabajo, vienen a ser la imagen de un ambiente de trabajo que crea a su vez diversos ambientes de trabajo individuales, lo cual permite proporcionar al alumno una visión global e individual del desarrollo del conocimiento.
- Se trabaja sobre un problema real o la simulación de problemas reales en busca de una solución o soluciones al mismo, no orientadas a la respuesta o solución única dispuesta por el docente, sino que se orienta

al enriquecimiento de dicha solución partiendo de diversos puntos de vista. Se hace patente la necesidad de referirnos a cómo los alumnos mediante el uso del correo electrónico o foros de discusión pueden proponer sus soluciones y puntos de vista, lo cual permite descentralizar el conocimiento y hacerlo más plural y multidisciplinar. Los sistemas **b-learning**, basados en el uso de las tecnologías Web como apoyo a la formación presencial, se adaptan perfectamente al modelo basado en la solución de problemas, cuyo fin último no es otro que el del conocimiento constructivista, por ello podemos considerar que este sistema de formación fija su eje central en el aprendizaje por iniciativa del alumno, definiéndose como un proceso de indagación, análisis, búsqueda y organización de la información orientado a la resolución de las cuestiones y problemas propuestos en la asignatura con el fin de demostrar y desarrollar destrezas para dicho fin. La motivación del alumno, algo muy cuestionado y puesto en tela de juicio en otras teorías pedagógicas, es incentivada, ampliada y forma parte del desarrollo mismo de la disciplina, erigiéndose como un valor añadido. El aprendizaje basado en Problemas reales no es un sistema fácil de implementar y ha de partir del concepto de cambio de roles por parte del docente, el cual pasará a ser un guía-tutor más que el instructor directo de los alumnos, así como dicho rol se verá modificado para con los alumnos, los cuales han de adaptarse al nuevo horizonte formativo que se les propone, centrándose en dos perspectivas:

- Disponer de un gran margen de conocimientos y materiales con el fin de que los alumnos puedan trasladarse desde un nivel medio bajo a un nivel extremo de dificultad, indicativo claro de una mejora en el desarrollo de diversas experiencias, estilos de aprendizaje, preferencias individuales y diferentes niveles de conocimiento.
- Este sistema de aprendizaje inteligente, se centra en el estudiante, la coherencia y compatibilidad de los conocimientos para con el alumno. Los sistemas basados en el modelo **b-learning**, apoyo de la formación presencial en aulas virtuales, se caracterizan por la flexibilidad e interactividad que facilitan los recursos de información y las herramientas comunicativas / interactivas (chat, moodle, correo, foros de discusión, web-logs, sistemas de mensajería instantánea), lo cual permite superar obstáculos que en el desarrollo de trabajos en grupo y búsqueda de respuestas y soluciones conjuntas entre los alumnos propios de los sistemas presenciales son más que patentes. Obstáculos tales como son la limitación espacio-temporal de las reuniones de los grupos de trabajo, el no poder compartir la información simultáneamente, la limitación de la información a utilizar...El b-learning demuestra un nuevo panorama o ambiente de aprendizaje: *el aprendizaje cooperativo* donde se enfatiza el

grupo o los esfuerzos colaborativos entre profesores y alumnos, destacando la participación activa e interactiva de ambos

b) La teoría del aprendizaje conectivista

El **conectivismo** es una teoría del aprendizaje para la era digital que ha sido desarrollada por George Siemens y por Stephen Downes, basado en el análisis de las limitaciones del conductismo, el cognitivismo, y el constructivismo para explicar el efecto que la tecnología ha tenido sobre la manera en la que actualmente vivimos, nos comunicamos y aprendemos.

El aprendizaje es un proceso que ocurre dentro de una amplia gama de ambientes que no están necesariamente bajo el control del individuo. Es por esto que el conocimiento (entendido como conocimiento aplicable) puede residir fuera del ser humano, por ejemplo dentro de una organización o una base de datos, y se enfoca en la conexión especializada en conjuntos de información que nos permite aumentar cada vez más nuestro estado actual de conocimiento.

Esta teoría es conducida por el entendimiento de que las decisiones están basadas en la transformación acelerada de las bases. Continuamente se adquiere nueva información que deja obsoleta la anterior. La habilidad para discernir entre la información importante y la trivial es vital, así como la capacidad para reconocer cuándo esta nueva información altera las decisiones tomadas con base en información pasada. Dice Siemens, al respecto de las tendencias significativas de los procesos de aprendizaje en los entornos digitales:

"Saber cómo y saber qué están siendo complementados con saber dónde (la comprensión de dónde encontrar el conocimiento requerido)"

El punto de inicio del conectivismo o colectivismo es el individuo. El conocimiento personal se hace de una red, que alimenta de información a organizaciones e instituciones, que a su vez retroalimentan información en la misma red, que finalmente termina proveyendo nuevo aprendizaje al individuo. Este ciclo de desarrollo del conocimiento permite a los aprendices mantenerse actualizados en el campo en el cual han formado conexiones.

El conectivismo tiene varias definiciones. En concreto Siemens (2004) lo define como *"una integración de principios explorados por las teorías del caos, redes y complejidad y auto-organización"*. En otras palabras, esto viene a

significar que el aprendizaje es un proceso que ocurre en cualquier parte, en ambientes difusos y cambiantes; es decir, reside fuera de nosotros cuando es conocimiento aplicable por medio de una organización o base de datos, conectando un conjunto o conjuntos de información especializada...

Para Siemens (2004) los principios del conectivismo serían ocho:

- El aprendizaje y el conocimiento dependen de la diversidad de opiniones.
- El aprendizaje es un proceso de conectar nodos o fuentes de información especializados
- El aprendizaje puede residir en dispositivos no humanos.
- La capacidad de saber más es más crítica que aquello que se sabe en un momento dado.
- La alimentación y mantenimiento de las conexiones es necesaria para facilitar el aprendizaje continuo.
- La habilidad de ver conexiones entre áreas, ideas y conceptos es una habilidad clave.
- La actualización (conocimiento preciso y actual) es la intención de todas las actividades conectivistas de aprendizaje.
- La toma de decisiones es, en sí misma, un proceso de aprendizaje. El acto de escoger qué aprender y el significado de la información que se recibe, es visto a través del lente de una realidad cambiante. Una decisión correcta hoy, puede estar equivocada mañana debido a alteraciones en el entorno informativo que afecta la decisión.

Volviendo al estudio del **b-learning** como tal, cuando se comenzó a usar este novedoso medio educacional, basado fundamentalmente en el constructivismo y en el sistema conectivista como ya hemos señalado, fue atacado como impropio, como un sistema poco serio y como una amenaza de que tanto alumnos como profesores marcaran una gran distancia entre ellos, pues no se garantizaba la comunicación y la interrelación. Hoy, está más que probado que sí que existe conectividad, interrelación, entre alumno-profesor-profesor-alumno-alumno-alumno

En nuestros días existen los llamados Tablets, los I-Pod, las Laptop, notebooks, Kindles, computadoras de escritorio, micro-computadoras, computadoras militares, etcétera. Todos estos aparatos nos permiten interactuar, permanecer comunicados a través de la Red con todo el mundo, lo cual es un logro más de la globalización electrónica. En la actualidad podemos recurrir a los foros asincrónicos, a los correos electrónicos, a las salas de conversación (chats), a la telefonía virtual como la de Skype (la cual permite efectuar video-conversaciones, video polycom, video conferencias,

conferencias por redes sociales, etcétera). Todo esto nos permite interactuar, instruir, enseñar, a través de lo que en la actualidad llamamos TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación), claves para entender y desarrollar el proceso de **b-learning**.

En la era digital, se ha creado una teoría sistematizada pero aún en discusión (para mejorarla) de cómo se debe efectuar el aprendizaje on-line. En la actualidad los sistemas educacionales usan cuatro grandes teorías para desarrollar la inteligencia humana y el conocimiento; ellas son el conductismo, el cognitivismo, el constructivismo, y el conectivismo, todas desarrolladas cuando la tecnología no había desarrollado aún los medios para la enseñanza virtual y la transmisión de conocimientos por medios digitales, (exceptuando el conectivismo que es una teoría reciente). Siemens (2004) plantea que “*las necesidades de aprendizaje y las teorías que describen los principios y procesos de aprendizaje, deben reflejar los ambientes sociales subyacentes*”.

Los formadores de tutores para la enseñanza on-line deben utilizar la teoría del constructivismo como una herramienta base de la enseñanza; como una forma de que el alumno le de sentido a lo que percibe, piensa y hace.

Los sentidos nos permiten aprender y el aprendizaje se construye con experiencias cognitivas previas. El constructivismo se basa en el aprendizaje activo que “*no se manifiesta en la actividad externa*” (Sánchez, 2004) de quien aprende sino que enfatiza la actividad interna de rediseño, reacomodación y reconstrucción de esquemas y modelos mentales en los procesos de aprendizaje tal como lo plantean Brooks y Brooks (1999) y Sánchez. (2001). En consecuencia es quien aprende, el alumno o aprendiz, quien construye e interpreta la realidad

De esta manera, para lograr dirigir la enseñanza a través del sistema on-line, los profesores, facilitadores, coach, tutores o como llamemos a quienes gestionan la enseñanza deben considerar los siguientes factores o componentes:

- 1.- Coordinarse con los aprendices e interactuar entre si para llevar a término un proyecto cognitivo. Los aprendices deberán reflexionar sobre su entendimiento y deberán desarrollar sus altas y mejores habilidades.
- 2.- Los facilitadores o tutores deberán ser verdaderos estrategas “al diseñar las estrategias necesarias y las experiencias de aprendizaje, orientando y asignando funciones”, coordinando acciones al interior del aula virtual, según las necesidades de sus alumnos. (Sánchez, 2001)

3.-Además de todo lo anterior se deberá sugerir un espacio y medio ambiente propicios para la interacción de las partes.

4.- Finalmente es necesario contar siempre con las herramientas necesarias para llevar a cabo este proceso: software apropiado, Internet, multimedios, libros, textos, etcétera.

El tutor o profesor (coach) debe aprender a colecciónar (almacenar) datos, organizar recursos, filtrar información y crear contactos. Debe, además, reflexionar, pensando críticamente, eligiendo, revisando información, crear itinerarios, entregando a los alumnos el material necesario para que ellos vayan creando una sólida biblioteca virtual para el ramo (clase) que está cursando. Al alumno se le entregará una bibliografía con los mejores autores los cuales podrán ser obtenidos en la Red y/o en las bibliotecas virtuales que manejan y gestionan las universidades.

Con este sistema de enseñanza-aprendizaje a través del e-learning, se priorizan las conexiones e interacciones fluidas entre las redes abiertas yendo más allá de la constitución de grupos de aprendizaje. De esta manera, se deben encontrar las herramientas facilitadoras dentro del espacio Web 2.0 (wikis, blogs, e-portafolios). En este punto, es importante que el docente planifique su propio portafolio con el cual dará un inmenso apoyo de conocimientos a sus alumnos.

El portafolio docente supone todo un giro metodológico en relación con los modelos anteriores de análisis o evaluación de la enseñanza, es el propio profesor el que asume el proceso de recogida de la información sobre sus actuaciones docentes y el que tiene el derecho y la responsabilidad de demostrar su profesionalidad. Del mismo modo que las afirmaciones que se realizan en el currículum investigador deben estar documentadas con evidencias, la realización del portafolio docente deberá basarse en una evidencia empírica firme (Fernández y Maiqués, 2001)

Relación directa con el b-learning cobrarán también **las teorías de la motivación**. En concreto atenderemos a la teoría de la jerarquización de Maslow, según la cual cada ser humano tiene 5 niveles de necesidades:

- ❖ **Fisiológica**: Hambre, sed, abrigo, sexo..
- ❖ **De seguridad**: Defensa y protección física y emocional
- ❖ **Sociales o de afiliación**: De afecto, pertenencia, aceptación, amistad...
- ❖ **Reconocimiento**: Respeto por uno mismo, autonomía, estima, éxito...

- ❖ **Autorrealización**: Crecimiento personal, convertirse en lo que uno es capaz de ser...

En la medida es que cada una de las necesidades se satisfaga la siguiente se vuelve dominante, por lo que para motivar a una persona hay que entender en que parte de la jerarquía se encuentra y centrarse en satisfacer las necesidades de ese nivel o de otro superior. Las necesidades de orden superior en las que podríamos encuadrar la enseñanza a través del b-learning se satisfacen internamente, si bien deben ser potenciadas desde el exterior, papel éste que recaerá en el docente en el caso que nos ocupa.

5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

5.1.- FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

- Es necesario establecer un nuevo sistema educativo que permita conjugar formación, vida laboral y vida personal, en atención a las circunstancias de un entorno cambiante.
- El b-learning permite alcanzar el mismo nivel de conocimiento que la enseñanza presencial tradicional, y un nivel mucho mayor que la enseñanza propiamente a distancia
- Para el buen funcionamiento del sistema es necesario un mayor grado de compromiso y motivación por parte del estudiante que en otras modalidades educativas
- El feed-back entre profesor y alumno es más constante en esta modalidad de enseñanza que en otras
- La documentación a disposición del alumno es suficiente y adecuada para alcanzar los objetivos del proceso de enseñanza-aprendizaje, y se actualiza con asiduidad
- Siguiendo la teoría constructivista, el conocimiento se construye sobre el saber previo del alumno
- La implicación entre b-learning y nuevas tecnologías se hace patente con la necesidad del alumno del conocimiento previo de su manejo y funcionamiento

- Dado que el b-learning es un modelo relativamente nuevo, es posible mejorarlo en gran número de sus vertientes
- En atención a sus características personales, la valoración del alumno sobre el b-learning es mayor que sobre otro tipo de modalidades de enseñanza

5.2-. POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO, SELECCIÓN DE LA MUESTRA

Para este trabajo de investigación resulta especialmente interesante la selección de una muestra de la población estudiantil que haya realizado diferentes estudios a través de varios de los sistemas educativos, de manera que podamos establecer una relación comparativa.

Se da la circunstancia de que desde mi experiencia personal he tenido la oportunidad de conocer y participar de los tres sistemas educativos que analizamos (presencial, a distancia y semipresencial), por lo que la investigación se centrará en mi propia experiencia personal. En este sentido trataré de comparar cada una de mis experiencias en los diferentes sistemas que he podido experimentar a través de mi actividad estudiantil. En concreto el análisis derivará de las impresiones obtenidas en:

- Enseñanza presencial: a través de los estudios de Derecho realizados en la Universidad de Zaragoza
- Enseñanza a distancia: a través de los estudios de Turismo realizados en la Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Enseñanza semipresencial: a través de los estudios del Máster en Profesorado de Educación Secundaria desarrollados en la Universidad de Zaragoza mediante el sistema de b-learning

5.3-. SELECCIÓN DE LA MUESTRA

Como ya he señalado anteriormente, el objeto de estudio es el sistema de educación semipresencial desde una perspectiva personal, por lo que la muestra de la población objeto de estudio se limitará a mi propia persona.

5.4-. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

En cuanto a la metodología utilizada para la investigación me he decantado por la cualitativa, por entender que dado que se trata de analizar las propias vivencias es mucho más conveniente, en cuanto a que el método cualitativo para de lo subjetivo para establecer una interpretación objetiva. Al tratarse de una muestra de la población tan escasa el método cuantitativo no parece muy adecuado, dado que además los resultados de la investigación vendrán dados por las experiencias personales, que se obtendrán a partir de un cuestionario previo de preguntas cortas en lo que podríamos considerar como una entrevista personal, y que en realidad al tratarse de una auto-entrevista será finalmente una exposición de ideas e impresiones sobre el tema a tratar, de acuerdo con el guión previamente diseñado.

5.5-. VARIABLES E INDICADORES

Las 24 preguntas del cuestionario tratan de averiguar, a través de la opinión del entrevistado, la adecuación de aspectos relativos a:

- ❖ Preguntas 1-6: Características del estudio y circunstancias personales del alumno en el momento de llevarlo a cabo
- ❖ Pregunta 7: Nivel de conocimientos alcanzado
- ❖ Preguntas 8-9: Motivación inicial del alumno por los estudios y evolución de la misma
- ❖ Preguntas 10-11: Actitud del profesor ante el tipo de enseñanza
- ❖ Preguntas 12-16: Tipo y calidad de los materiales
- ❖ Preguntas 17-18: Relación del alumno con el entorno del grupo
- ❖ Preguntas 19-21: Construcción de las enseñanzas sobre conocimientos previos del alumno, y uso de las TICs
- ❖ Pregunta 22: Aspectos mejorables del tipo de enseñanza
- ❖ Pregunta 23-24: Opinión del alumno sobre la modalidad de enseñanza

5.6-. HERRAMIENTAS

La recogida de información se llevará a cabo a través del cuestionario de preguntas cortas formuladas a través de entrevista, de manera que los datos obtenidos nos ayudarán a recoger las ideas necesarias para formular posibles teorías y propuestas de mejora.

5.7-. TRABAJO DE CAMPO

A continuación exponemos el cuestionario realizado para cada una de las modalidades objeto de estudio comparativo y las correspondientes respuestas obtenidas:

CUESTIONARIO 1 Modelo de enseñanza referido: **PRESENCIAL**

Por favor, responda a las preguntas a continuación de la manera más clara y concisa posible:

1)¿Qué estudios realizó a través de esta modalidad?

Licenciatura de Derecho

2)Indique el año de realización y su edad en ese momento

1995-2000. Entre los 18 y los 23 años

3)¿Realizaba estos estudios con dedicación exclusiva, o los compaginaba con alguna actividad laboral? En este último caso indique si la actividad laboral era a jornada completa o parcial

Me dedicaba exclusivamente a estos estudios, ya que si bien realizaba actividades laborales temporales para costearme los estudios, éstas se llevaban a cabo muy esporádicamente

4)¿Considera adecuada la modalidad presencial para este tipo de estudios?

En mi opinión la carrera de Derecho es una licenciatura eminentemente teórica, por lo que si bien es cierto que la modalidad presencial permite un mayor acercamiento al contenido de las enseñanzas de la especialidad en sí, creo que es una carrera que podría perfectamente llevarse a cabo a través de las modalidades semipresenciales o a distancia.

5)¿Concluyó con éxito los estudios en el tiempo mínimo fijado para los mismos?

Sí, en 5 años

6)¿Considera que el resultado final de estos estudios hubiera sido el mismo si los hubiera compaginado con una actividad laboral a tiempo completo?

No. Creo que en caso de estar trabajando a jornada completa hubiera terminado los estudios en un espacio de tiempo muy superior, puesto que entre otras cosas me hubiera sido imposible acudir a clase cada día, y en este tipo de enseñanza presencial estaban penalizadas las ausencias.

7)¿Considera que el nivel de conocimientos alcanzado a través del sistema presencial es suficiente para el posterior desarrollo profesional?

No. Creo que las enseñanzas recibidas son básicas, y que en cualquier caso son necesarios cursos de ampliación de conocimientos posteriores

8)¿Se consideraba atraída por los estudios de esta especialidad antes de comenzarlos?

No, el mundo del derecho no me llamaba la atención antes de comenzar la carrera. Estudié derecho sólo porque en aquel momento era imposible realizar los estudios de periodismo en mi ciudad, que eran los que realmente me motivaban.

9)¿Ese interés inicial se vió ampliado o disminuido mientras avanzaban las enseñanzas?

Ni lo uno ni lo otro. Estudié derecho sólo como un medio para encontrar trabajo posteriormente. La carrera no me llamaba la atención inicialmente y tampoco consiguió engancharme ni durante ni al final de la misma.

10)En el entorno de la modalidad presencial, ¿sentía al docente como una figura cercana y fácil de recurrir en caso de dudas?

La carrera de derecho es bastante rígida en cuanto las relaciones docente-alumno. Digamos que hay una notable diferencia de estatus alumno-profesor, y que se ve a este último como una figura distante, lejana y a otro nivel. Es cierto que encontré profesores de todo tipo a lo largo de la carrera, pero en general puedo decir que no.

11)¿Sentía un interés real del profesor por profundizar en el conocimiento personal del alumno y de sus intereses y circunstancias particulares?

No

12)¿Cuáles eran los materiales de que disponía para la preparación de las asignaturas?

Básicamente los apuntes del profesor dados en clase, que se completaban con referencias bibliográficas de apoyo o ampliación de contenidos

13)¿A través de qué medios se obtenían estos materiales?

Mediante la toma de apuntes en clase, a través de los apuntes de otros compañeros y con los libros recomendados

14)¿Eran fáciles de obtener y estaban al alcance en cualquier momento?

Eran fáciles de obtener siempre que acudieras a clase regularmente. En caso de faltar algún día se utilizaban los apuntes de los compañeros,

pero en caso de faltas repetidas te encontrabas totalmente perdida con respecto al seguimiento de la clase.

15) ¿Eran adecuados para la correcta adquisición de los conocimientos necesarios para la superación de los contenidos de la asignatura?

En la mayoría de los casos eran suficientes para la superación de la asignatura, pero en muchos casos también se quedaban lejos de proporcionar conocimientos reales sobre la materia más allá de la evaluación de la misma.

16) ¿Se actualizaban con regularidad?

Los apuntes se daban en clase a través de las explicaciones del profesor, pero una vez impartido el tema no se actualizaban más.

17) ¿Existía contacto directo del alumno con el resto del grupo?

Sí, al acudir a clase diariamente todos nos conocíamos

18) ¿La ayuda del resto del grupo era decisiva para el proceso de enseñanza-aprendizaje?

Sí, sobre todo porque sin los apuntes del resto de alumnos en ocasiones me hubiera sido imposible acceder a la información necesaria para preparar las asignaturas

19) ¿Poseía conocimientos previos sobre los estudios en cuestión antes de comenzarlos?

No

20) ¿Considera necesarios otro tipo de conocimientos previos transversales para el correcto desarrollo y seguimiento de las enseñanzas?

No necesariamente

21) ¿Valoraría como positivo el conocimiento previo de las TICs para el seguimiento de las enseñanzas?

No necesariamente. Los trabajos individuales y de grupo se formateaban a través del ordenador, pero en aquél momento el acceso a Internet no estaba tan generalizado como ahora y no se utilizaba, y tampoco era muy frecuente el visionado de otro tipo de materiales a través del cañón o vídeos

22) ¿Qué aspectos considera mejorables de la modalidad presencial?

Según mi experiencia personal, creo que la modalidad presencial no tiene en cuenta las circunstancias personales de cada alumno, y considera a todos por igual. Esto me parece un error, puesto que la labor del educador consiste en adaptar las enseñanzas a las características individuales de cada uno, teniendo que cuenta que el alumno que además de estudiar trabaja no puede seguir el mismo ritmo que aquel

que sólo se dedica a estudiar, y lo mismo para los alumnos que tienen una edad superior y cargas familiares que les impiden dedicar todo el día a los estudios. En mi opinión debería valorarse el trabajo individual atendiendo a estas características personales.

23) ¿En qué casos recomendaría la modalidad presencial y por qué?

Lógicamente en el caso de que no exista impedimento laboral o familiar para acudir a clase, y, sobre todo, en el caso de enseñanzas técnicas o prácticas como pueden ser las ingenierías, medicina, enfermería o carreras similares que por su complejidad o carácter práctico requieran un contacto diario directo con los profesores

24) Si tuviera que calificar la enseñanza presencial según su experiencia personal, ¿qué calificación le daría?

Un 6

CUESTIONARIO 2 Modelo de enseñanza referido: **DISTANCIA**

Por favor, responda a las preguntas a continuación de la manera más clara y concisa posible:

1)¿Qué estudios realizó a través de esta modalidad?

Diplomatura en turismo

2)Indique el año de realización y su edad en ese momento

2003-2007. Entre los 27 y los 30 años

3)¿Realizaba estos estudios con dedicación exclusiva, o los compaginaba con alguna actividad laboral? En este último caso indique si la actividad laboral era a jornada completa o parcial

Los compaginaba con la realización de un trabajo a jornada completa

4)¿Considera adecuada la modalidad a distancia para este tipo de estudios?

Para mi Turismo es una diplomatura bastante sencilla y que permite perfectamente alcanzar los objetivos a través de su preparación a distancia

5)¿Concluyó con éxito los estudios en el tiempo mínimo fijado para los mismos?

No, los realicé en 4 años en lugar de en 3

6)¿Considera que el resultado final de estos estudios hubiera sido el mismo si no los hubiera compaginado con una actividad laboral a tiempo completo?

No. Creo que en caso de no haber estado trabajando podría haber terminado estos estudios bastante antes

7)¿Considera que el nivel de conocimientos alcanzado a través del sistema a distancia es suficiente para el posterior desarrollo profesional?

No. Creo que las enseñanzas recibidas son básicas, y que en cualquier caso son necesarios cursos de ampliación de conocimientos posteriores

8)¿Se consideraba atraída por los estudios de esta especialidad antes de comenzarlos?

Sí, el campo del turismo siempre me había interesado, de hecho viajar y conocer el mundo es mi pasión personal, por lo que más que estudiar una carrera cuando realicé estos estudios lo tomé como un hobby, dado

que además mi actividad laboral en esos momentos era totalmente diferente y profesionalmente no podía ofrecerme nada esta nueva carrera.

9) ¿Ese interés inicial se vio ampliado o disminuido mientras avanzaban las enseñanzas?

Ni lo uno ni lo otro. Mi pasión por el turismo se mantuvo intacta desde antes de comenzar los estudios hasta concluirlos. En todo caso podría decir que aumentó ligeramente.

10) En el entorno de la modalidad a distancia, ¿sentía al docente como una figura cercana y fácil de recurrir en caso de dudas?

Absolutamente no. El sistema de la UNED está configurado de manera que el alumno no llega a conocer al docente ni prácticamente a tener contacto con él. Todo lo más se puede contactar vía mail, puesto que hasta el contacto telefónico puede ser a veces imposible.

11) ¿Sentía un interés real del profesor por profundizar en el conocimiento personal del alumno y de sus intereses y circunstancias particulares?

No

12) ¿Cuáles eran los materiales de que disponía para la preparación de las asignaturas?

Los libros y materiales didácticos indicados en la guía docente de las asignaturas, y, en ocasiones, algún apunte vía web que se podía intercambiar entre alumnos

13) ¿A través de qué medios se obtenían estos materiales?

A través de la WEB

14) ¿Eran fáciles de obtener y estaban al alcance en cualquier momento?

Sí, bastaba con saber tus claves para poder acceder a ellos.

15) ¿Eran adecuados para la correcta adquisición de los conocimientos necesarios para la superación de los contenidos de la asignatura?

En la mayoría de los casos eran suficientes para la superación de la asignatura, pero en muchos casos también se quedaban lejos de proporcionar conocimientos reales sobre la materia más allá de la evaluación de la misma.

16) ¿Se actualizaban con regularidad?

No, los materiales se colgaban al principio del curso y eran los mismos que entraban en el examen final.

17) ¿Existía contacto directo del alumno con el resto del grupo?

No, puesto que el sistema de la UNED aglutina a estudiantes de toda España que no llegan a conocerse entre sí. No obstante existen foros de debate donde sí que es posible ponerte en contacto con alumnos que están realizando las mismas enseñanzas que tú

18) ¿La ayuda del resto del grupo era decisiva para el proceso de enseñanza-aprendizaje?

No, en el caso de la UNED es un proceso individual

19) ¿Poseía conocimientos previos sobre los estudios en cuestión antes de comenzarlos?

No

20) ¿Considera necesarios otro tipo de conocimientos previos transversales para el correcto desarrollo y seguimiento de las enseñanzas?

No es necesario, pero sería útil poseer nociones básicas de economía, geografía e idiomas

21) ¿Valoraría como positivo el conocimiento previo de las TICs para el seguimiento de las enseñanzas?

Para conseguir los apuntes, seguir los foros y acceder a los exámenes de otras convocatorias etc era necesario el conocimiento básico de internet y su entorno. No sólo era positivo, sino que era necesario.

22) ¿Qué aspectos considera mejorables de la modalidad a distancia?

Creo que la modalidad a distancia es interesante en cuanto a que permite estudiar a personas cuyas características personales impedirían realizar un aprendizaje personal, y en ese contexto es adecuada para personas que estudian por afición y no como necesidad. En el caso de cursar enseñanzas a distancia como trampolín para la actividad laboral posterior, creo que los contenidos son bastante insuficientes para afrontar una profesión relacionada con los estudios con éxito.

23) ¿En qué casos recomendaría la modalidad a distancia y por qué?

Como ya he dicho antes, lo recomendaría para personas que buscan estudiar una carrera por el mero placer del conocimiento, para personas que ya tienen otros estudios y sólo buscan completarlos, personas fuera de la edad estudiantil, y sobre todo para estudios no técnicos o que requieran experiencia práctica, puesto que alcanzar los objetivos en estas enseñanzas en el contexto de una enseñanza sin profesor físico me parece bastante imposible. Recalcaría el hecho de que es importante que se sienta un interés real por la materia que se pretende estudiar, puesto que de lo contrario seguir una enseñanza distancia sería demasiado duro

24) Si tuviera que calificar la enseñanza a distancia según su experiencia personal, ¿qué calificación le daría?

Un 5

CUESTIONARIO 3 Modelo de enseñanza referido: **SEMIPRESENCIAL**

Por favor, responda a las preguntas a continuación, de la manera más clara y concisa posible:

1)¿Qué estudios realizó a través de esta modalidad?

Máster en Profesorado de Educación Secundaria

2)Indique el año de realización y su edad en ese momento

2012-13. 35 años

3)¿Realizaba estos estudios con dedicación exclusiva, o los compaginaba con alguna actividad laboral? En este último caso indique si la actividad laboral era a jornada completa o parcial

Los compaginaba con la realización de un trabajo a jornada completa continua por las mañanas, y otro trabajo de apoyo por horas por la tarde

4)¿Considera adecuada la modalidad semipresencial para este tipo de estudios?

La modalidad semipresencial conjuga los puntos fuertes de la enseñanza presencial y a distancia, en el sentido de que permite la flexibilidad para la conciliación de la vida personal con el estudio, a la vez que el alumno dispone de un apoyo constante y frecuente del profesor que es de ayuda inestimable para la comprensión de conceptos y adquisición de conocimientos.

5)¿Concluyó con éxito los estudios en el tiempo mínimo fijado para los mismos?

No, los realicé en 2 años en lugar de en 1

6)¿Considera que el resultado final de estos estudios hubiera sido el mismo si no los hubiera compaginado con una actividad laboral a tiempo completo?

No. Creo que en caso de no haber estado trabajando podría haber terminado estos estudios en el año fijado para ello

7)¿Considera que el nivel de conocimientos alcanzado a través del sistema semipresencial es suficiente para el posterior desarrollo profesional?

Sí, puesto que el tipo de enseñanza obliga a una investigación y complementación de conocimientos más allá de los marcados como básicos en las competencias de los estudios en cuestión. No obstante

considero que son muy positivos los cursos de ampliación de conocimientos posteriores

8) ¿Se consideraba atraída por los estudios de esta especialidad antes de comenzarlos?

La actividad docente siempre me ha resultado interesante y había trabajado dando clases particulares, si bien no entraba dentro de mis planes abrirme una posible salida laboral en este sentido. Las circunstancias actuales hicieron que me resultara atractivo buscar una nueva salida profesional a través de este Máster.

9) ¿Ese interés inicial se vio ampliado o disminuido mientras avanzaban las enseñanzas?

Se vio ampliado. A lo largo del Máster fui dándome cuenta de que la enseñanza no es algo tan básico como cabría suponer desde el desconocimiento inicial, y el hecho de que en el Máster se impartieran Practicums despertó en mí una mayor curiosidad por la labor docente.

10) En el entorno de la modalidad semipresencial, ¿sentía al docente como una figura cercana y fácil de recurrir en caso de dudas?

Lógicamente he conocido a diversos profesores a lo largo del Máster, y como en todo, hay diferencias entre unos y otros. No obstante en general tengo que indicar que efectivamente y en la mayoría de los casos he tenido el apoyo de la mayoría en cuanto lo he necesitado, algo que es muy de agradecer puesto que se trataba de conceptos y teorías totalmente desconocidas por mí y que en muchos casos requerían de una explicación más amplia que la de los materiales didácticos.

11) ¿Sentía un interés real del profesor por profundizar en el conocimiento personal del alumno y de sus intereses y circunstancias particulares?

Sí, salvo alguna salvedad como ya he señalado anteriormente, en general es muy de agradecer la disponibilidad de los docentes de este Máster

12) ¿Cuáles eran los materiales de que disponía para la preparación de las asignaturas?

Los materiales didácticos y las reseñas bibliográficas contenidas en el Anillo Digital Docente y en el Moodle. Y a nivel más personal las tutorías con los profesores, tanto presenciales como a través del correo electrónico.

13) ¿A través de qué medios se obtenían estos materiales?
WEB, tutorías

14) ¿Eran fáciles de obtener y estaban al alcance en cualquier momento?

Sí, bastaba con saber tus claves para poder acceder a ellos. En cuanto a las tutorías bastaba con solicitar cita previa por correo a cada uno de los profesores.

15) ¿Eran adecuados para la correcta adquisición de los conocimientos necesarios para la superación de los contenidos de la asignatura?

Sí, y además en muchos casos te remitían a fuentes de información complementaria para la ampliación de conocimientos.

16) ¿Se actualizaban con regularidad?

Sí, se añadía material nuevo frecuentemente

17) ¿Existía contacto directo del alumno con el resto del grupo?

No personal pero sí a través de los foros y grupos de discusión de moodle

18) ¿La ayuda del resto del grupo era decisiva para el proceso de enseñanza-aprendizaje?

No era decisiva, pero sí muy importante en cuanto a que las experiencias personales de los demás ayudaban en muchas ocasiones a solucionar las dudas personales sin tener que recurrir al profesor. A lo largo del Máster tuve oportunidad de convivir e intercambiar experiencias por las compañeras con las que me tocó compartir el Practicum y con las que posteriormente realizamos trabajos para varias asignaturas, y puedo decir que lo valoro de manera súper positiva dado que estar en contacto con ellas me ayudó enormemente en cuanto a la motivación para seguir afrontando el Máster.

19) ¿Poseía conocimientos previos sobre los estudios en cuestión antes de comenzarlos?

No, aunque al desarrollar mi actividad laboral en el entorno del Máster y formar parte de la Comisión de Evaluación de la Calidad del Máster en Aprendizaje a lo largo de la Vida, estaba familiarizada con los conceptos educativos básicos.

20) ¿Considera necesarios otro tipo de conocimientos previos transversales para el correcto desarrollo y seguimiento de las enseñanzas?

Es totalmente necesario el conocimiento del uso y manejo de las TIC's tanto para el seguimiento del material y la investigación y búsqueda de material adicional, como para la impartición de las clases del Practicum en el IES

21) ¿Valoraría como positivo el conocimiento previo de las TICs para el seguimiento de las enseñanzas?

No sólo es positivo, sino que es muy necesario

22) ¿Qué aspectos considera mejorables de la modalidad semipresencial?

Quizá sería interesante implementar un sistema de comunicación directa con el profesor sin tener que realizarla necesariamente a través de tutorías personales, por ejemplo a través de un foro de consulta donde se establecieran horarios en los que el profesor estuviera conectado para establecer diálogos fluidos.

En algunos casos los materiales de Moodle me resultaban incompletos para comprender las nociones básicas de la asignatura. Lógicamente entiendo que en enseñanzas de Máster es el alumno el que debe mostrar su interés e indagar y buscar información complementaria por su cuenta, pero estaría bien que existiera un glosario de términos básicos por ejemplo donde poder consultar las dudas terminológicas iniciales.

También considero que deberían de hacerse esfuerzos e implementar medidas para mejorar o aumentar la motivación del estudiante por los estudios en concreto, puesto que al no asistir diariamente a clase el alumno puede sentirse un poco descolgado y perder el interés inicial por los estudios.

Por último, este tipo de enseñanzas requiere para su seguimiento de un conocimiento previo de las TICs por parte del alumno. Se da por hecho que el alumno sabe manejarlos, pero en cualquier caso sería interesante que al iniciarse los estudios se hiciera una sesión informativa o de recordatorio del uso de estas tecnologías.

23) ¿En qué casos recomendaría la modalidad semipresencial y por qué?

En el caso de que el alumno requiera de condiciones especiales para poder conciliar vida personal-laboral-estudiantil, teniendo en cuenta que debe de tener una motivación previa para realizar los estudios puesto que la modalidad semipresencial al depender el gran medida del esfuerzo personal del alumno y de su propio interés por los estudios, requiere de un motivante que impida que el alumno se desmoralice o se descuelgue del curso, lo que derivaría en el abandono de los estudios.

24) Si tuviera que calificar la enseñanza semipresencial según su experiencia personal, ¿qué calificación le daría?

Un 7

6. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

A continuación se analizan los resultados obtenidos a partir de la comparativa de las respuestas dadas a los tres cuestionarios.

- El alumno realizó las tres modalidades de enseñanza en diferentes momentos de su vida, y siendo así mismo diferentes sus condiciones de vida en esos momentos:
 - Enseñanza presencial: Primera titulación realizada en edad temprana, y en dedicación exclusiva
 - Enseñanza a distancia: Segunda titulación realizada unos años después y compaginándola con actividad laboral a tiempo completo
 - Enseñanza semipresencial: Última titulación, edad intermedia y con conciliación con vida personal y jornada laboral a tiempo completo.
- El alumno concluyó sus estudios en el tiempo mínimo fijado para ello mediante la modalidad presencial, cuando no compaginaba actividad laboral. En el caso de los estudios a distancia y semipresenciales tardó más tiempo en terminarlos, si bien valora que los hubiera concluido antes en caso de haberse dedicado con exclusividad a ello.
- Considera básicas las competencias alcanzadas a través de la modalidad presencial y a distancia, siendo necesaria una ampliación posterior de las mismas, mientras que considera que a través de la modalidad semipresencial el nivel de conocimientos alcanzados es mayor en cuanto a que el alumno debe completarlos por sí mismo para lograr los objetivos del curso.
- El alumno no sentía motivación previa por los estudios realizados a nivel presencial mientras que sí por los realizados a distancia o semipresencialmente. En el primer y segundo caso este grado de motivación (o desmotivación) se mantuvo intacto a lo largo de los estudios, mientras que aumentó con la enseñanza semipresencial.
- El alumno considera más cercana la figura del docente a través del b-learning, y siente mayor su preocupación por los alumnos a través de esta modalidad.

- En cuanto a los materiales, opina que son más completos, adecuados y actualizados los contenidos en la modalidad semipresencial.
- Opina que las modalidades presenciales y semipresenciales potencian el contacto con el grupo, mientras que no es así con la modalidad a distancia.
- No considera necesario poseer conocimientos previos transversales en la enseñanza presencial, le parecen útiles en el caso a distancia, y muy necesarios en la modalidad semipresencial, sobre todo en lo relativo a las TICs.
- En cuanto a los aspectos mejorables de cada una, considera que la presencial es una modalidad estática que no se adapta a las características personales del alumno, que los contenidos de la enseñanza a distancias no son lo suficientemente completos, y que debería mejorarse el feed-back alumno-profesor en la semipresencial, así como garantizar la adquisición de conocimientos previos necesarios antes de comenzarse con la programación.
- Recomendaría la enseñanza presencial a personas con dedicación exclusiva y para estudios técnicos o eminentemente prácticos; la a distancia para personas de mayor edad con estudios terminados anteriormente y con un alto grado de interés por la materia, y la semipresencial para personas que quieran compaginar sus circunstancias personales con los estudios y estén altamente motivadas para llevarlos a cabo.
- En cuanto a su valoración personal, en primer lugar quedaría la enseñanza semipresencial, seguida de la presencial y la a distancia en último lugar.

7. CONCLUSIONES

En este punto contrastaremos las hipótesis con los resultados obtenidos con el fin de comprobar si se cumplen los objetivos marcados anteriormente:

➤ *Es necesario establecer un nuevo sistema educativo que permita conjugar formación, vida laboral y vida personal, en atención a las circunstancias de un entorno cambiante.* En atención a la demanda de mayor preparación de una sociedad con escasas perspectivas laborales y una

mayor motivación por la preparación como modo de salida de la crisis económica actual, se hace totalmente necesario el establecimiento de una nueva modalidad educativa que permita atender a las circunstancias personales de cada individuo, dándole la oportunidad de ampliar su currículum personal sin necesidad de por ella cambiar sus hábitos familiares o laborales establecidos.

- *El b-learning permite alcanzar el mismo nivel de conocimiento que la enseñanza presencial tradicional, y un nivel mucho mayor que la enseñanza propiamente a distancia.* El estudiante valora como básicos los conocimientos adquiridos a través de la enseñanza presencial y a distancia, mientras que le parecen suficientes los conseguidos mediante el b-learning. Esto se justifica por la libertad de búsqueda de fuentes y ampliación de información que repercute en una mayor motivación por el aumento de conocimientos y en consecuencia en una mayor y mejor preparación.
- *Para el buen funcionamiento del sistema es necesario un mayor grado de compromiso y motivación por parte del estudiante que en otras modalidades educativas.* Dado que en el b-learning es necesaria una labor personal profunda del estudiante en cuanto a la búsqueda y ampliación de información, se requiere que el alumno muestre una predisposición y un interés inicial por los estudios a realizar que consigan que su motivación por el tema vaya en aumento en relación directa con el avance de los estudios, de manera que no se le permita decaer en su esfuerzo y mantener el esfuerzo para concluirlo con éxito.
- *El feed-back entre profesor y alumno es más constante en esta modalidad de enseñanza que en otras.* El esquema de contacto profesor-alumno que se da en la modalidad semipresencial a través de foros, correo electrónico y tutorías personalizadas, consigue que la comunicación sea más cómoda, sencilla y accesible, lo que se traduce en un intercambio de información continuo.
- *La documentación a disposición del alumno es suficiente y adecuada para alcanzar los objetivos del proceso de enseñanza-aprendizaje, y se actualiza con asiduidad.* El alumno tiene acceso constante a los materiales del curso, que una vez expuestos en las plataformas virtuales pueden irse actualizando frecuentemente, lo que favorece la calidad de los mismos y su adecuación a la realidad cotidiana.
- *Siguiendo la teoría constructivista, el conocimiento se construye sobre el saber previo del alumno.* Para el desarrollo del conocimiento, el alumno partirá de unas nociones básicas relacionadas con cuestiones transversales a la materia, nociones éstas que irá ampliando paulatinamente en base a la ampliación de datos y búsqueda constante de información a través del proceso de enseñanza-aprendizaje. Así

mismo cobrará importancia especial para el b-learning el conocimiento y manejo de las TICs, sin las cuales sería imposible que esta modalidad se llevase a cabo.

- *La implicación entre b-learning y nuevas tecnologías se hace patente con la necesidad del alumno del conocimiento previo de su manejo y funcionamiento.* El b-learning se basará en el manejo de las TICs, tanto para el contacto con el profesor y resto de alumnos como para el manejo y buen uso de la información necesaria, por lo que sin los conocimientos previos y nociones básicas sobre el tema será imposible que el alumno consiga los objetivos de enseñanza previstos.
- *Dado que el b-learning es un modelo relativamente nuevo, es posible mejorarlo en gran número de sus vertientes.* El alumno valora como aspectos mejorables la ampliación del radio de la comunicación alumno-profesor a través de nuevos sistemas más directos y frecuentes; la mejora de la calidad de los materiales; el esfuerzo por el aumento de la motivación en los estudiantes, y la facilitación de conocimientos previos necesarios para el seguimiento de las enseñanzas, por ejemplo en lo relativo al uso de las TICs.
- *En atención a sus características personales, la valoración del alumno sobre el b-learning es mayor que sobre otro tipo de modalidades de enseñanza.* Dado que la enseñanza semipresencial incide en la conciliación, el alumno valora de manera muy positiva la posibilidad de ampliación de conocimientos sin que por ello se vea relevada a segundo puesto ni su actividad laboral ni su vida personal. De la misma manera el propio alumno será el que decidirá el ritmo y dedicación para sus estudios, lo que repercutirá en una mayor libertad de movimientos que también hará aumentar su valoración por esta modalidad educativa.

Como conclusión podemos decir que los sistemas b-learning, basados en el uso de las nuevas tecnologías como apoyo a la formación presencial, se adaptan perfectamente al nuevo patrón de estudiante con características personales propias que precisen la adaptación de un modelo basado en la solución de problemas, cuyo fin último no es otro que el del conocimiento constructivista a partir del saber previo. Por ello podemos considerar que esta modalidad de formación fija su eje central en el aprendizaje por iniciativa del alumno, definiéndose como un proceso de indagación, análisis, búsqueda y organización de la información orientado a la resolución de las cuestiones y problemas propuestos en la asignatura con el fin de demostrar y desarrollar destrezas para dicho fin y obtener los resultados positivos previstos. En este tipo de enseñanza cobrará gran importancia la motivación del alumno, algo muy cuestionado y puesto en tela de juicio en otras teorías pedagógicas, que

en el caso del b-learning se ve incentivada, ampliada y se erige como un valor añadido para la consecución de los objetivos del proceso de enseñanza-aprendizaje.

8. PROPUESTAS DE MEJORA

Atendiendo a los aspectos mejorables señalados por el alumno, podríamos proponer la creación de un chat de comunicación directa alumno profesor que permita solventar las dudas de manera no presencial en el entorno temporal en el que surjan y mantener y aumentar la motivación del alumno de esta manera, cubriendo de este modo dos de los puntos deficitarios señalados; un mayor seguimiento del material didáctico proporcionado a fin de que sea completamente adecuado y suficiente para cubrir la necesidades (aspecto éste que también incidirá en el aumento de la motivación); la existencia de una evaluación inicial relacionada con el conocimiento previo de las TICs y de la terminología básica de la materia, de manera que sean fácilmente reconocidas las lagunas existentes en este sentido y puedan solucionarse antes de comenzar con el aprendizaje en sí mismo.

9. MATERIAL UTILIZADO

9.1.- BIBLIOGRAFÍA

- Sánchez, Ilabaca, Jaime (2004); Bases Constructivistas para la integración de TICs, Revista Enfoques Educacionales
- Heinze, A. y Procter, C. (2004). Reflections on the Use of Blended Learning. Education in a Changing Environment conference proceedings
- Sánchez, J. (2001). Aprendizaje visible, tecnología invisible.
- Sánchez, J. (2000). Nuevas tecnologías de la información y comunicación para la construcción del aprender.

- Siemens, George (2004). Traducido por Diego E. Leal Fonseca (2007), Conectivismo: una teoría de aprendizaje para la era digital; Creative Commons 2.5
- Heinze, A. y Procter, C. (2004). Reflections on the Use of Blended Learning. Education in a Changing Environment conference proceedings
- García, Carreño, Ingrid del Valle (2009) La teoría de la conectividad como solución emergente a las estrategias de aprendizaje innovadoras (e-learning)
- Jomassen, D (2000). El estudio de entornos constructivistas de aprendizaje. En Ch, Reigeluth Diseño de la instruction. Teoría y Modelos.
- Fernández, A. y Maiques, J. M. (2001). La Carpeta Docente como herramienta de evaluación y mejora de la calidad de la enseñanza.
- E, Litvin, E (1996). Tecnología Educativa.

9.2-. WEBGRAFÍA

- <http://es.scribd.com/doc/20332009/B-Learning-y-Teoria-Del-Aprendizaje-Constructivista>
- <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/e-learning-educacion-a-distancia-teorias-aprendizaje-siglo-xxi.htm>
- http://campus.usal.es/~teoriaeducacion/rev_numero_06_2/n6_02_art_colas_rodriguez_jimenez.htm
- http://www.bvs.sld.cu/revistas/mgi/vol_26_2_10/mgi17210.htm
- http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/10016/5568/1/Tesis_Pedro_Munoz_Merino.pdf

- http://www.nureinvestigacion.es/FICHEROS_ADMINISTRADOR/F_METODOLOGICA/FMetodologica_26.pdf
- http://www.postgrado.unesr.edu.ve/acontece/es/todosnumeros/num09/02_05/capitulo_7_de_sandin.pdf
- <http://www.slideshare.net/guest8937b2/diseos-cualitativos-de-investigacion>
- <http://www.slideshare.net/nair247/slideshare-invest-c-c-diferencias>
- http://comeduvir.bligoo.ec/media/users/23/1151347/files/443225/blearning_AprendizajeConstructivo_en_DI.pdf
- <http://ciffblog.ciff.net/2011/03/%C2%BFque-es-el-blended-learning/>