

# PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA

## Formación y Orientación Laboral

Ciclo Formativo de Grado Superior

### Marketing y Publicidad

**Curso: 2017 – 2018**

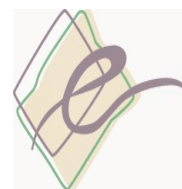
Aznar Pueyo, Cecilia

Isidro Bellido, Alodia

López Borrell, Ana

Pastor Cisneros, Sofía

Romero Piqueras, Javier



Facultad de Educación  
Universidad Zaragoza

---

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

# Índice

1. Introducción.....	2
2. Identificación módulo profesional.....	8
3. Objetivos del módulo.....	9
4. Distribución, secuenciación y temporalización de los contenidos .....	11
5. Materiales y recursos didácticos.....	30
6. Actividades.....	32
7. Metodología didáctica general.....	35
8. Evaluación.....	37
9. Calificación del alumnado.....	43
10. Seguimiento del proceso de enseñanza y de la programación.....	46
11. Programación Unidades Didácticas.....	47
12. Conclusiones.....	61
13. Referencias bibliográficas.....	62

# 1. Introducción

El Centro Público Integrado de Formación Profesional Los Enlaces es un centro orientado exclusivamente a estudios de **formación profesional**, en el que el alumnado puede cursar ciclos formativos de grado medio y superior de tres familias. Estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral.

La **familia profesional** escogida es Comercio y Marketing, en el **ciclo formativo** superior Marketing y Publicidad, cuyas **cualificaciones profesionales** son:

- Nivel 2
  - IMS434\_2 - Animación musical y visual en vivo y en directo.
  - IMS435\_2 - Operaciones de producción de laboratorio de imagen.
  - IMS436\_2 - Operaciones de sonido.
  
- Nivel 3:
  - IMS074\_3 - Asistencia a la producción en televisión.
  - IMS075\_3 - Luminotecnia para el espectáculo en vivo.
  - IMS076\_3 - Animación 2d y 3d.
  - IMS077\_3 - Asistencia a la realización en televisión.
  - IMS220\_3 - Asistencia a la dirección cinematográfica y de obras audiovisuales.
  - IMS221\_3 - Asistencia a la producción cinematográfica y de obras audiovisuales.
  - IMS294\_3 - Cámara de cine, vídeo y televisión.
  - IMS295\_3 - Desarrollo de productos audiovisuales multimedia interactivos.
  - IMS296\_3 - Montaje y postproducción de audiovisuales.
  - IMS437\_3 - Asistencia a la producción de espectáculos en vivo y eventos.
  - IMS438\_3 - Desarrollo de proyectos y control de sonido en audiovisuales, radio e industria discográfica.
  - IMS439\_3 - Desarrollo de proyectos y control de sonido en vivo y en instalaciones fijas.
  - IMS440\_3 - Producción en laboratorio de imagen.
  - IMS441\_3 - Producción fotográfica.

- IMS442\_3 - Regiduría de espectáculos en vivo y eventos.

La **competencia general** de este título consiste en definir y efectuar el seguimiento de las políticas de marketing basadas en estudios comerciales y en promocionar y publicitar los productos y/o servicios en los medios y soportes de comunicación adecuados, elaborando los materiales publipromocionales necesarios.

Por su parte, las **competencias profesionales, personales y sociales** son:

- A. Realizar las gestiones necesarias para la constitución y puesta en marcha de una empresa comercial, planificando y gestionando la obtención de los recursos financieros necesarios que procuren la rentabilidad económica y financiera de la empresa.
- B. Asistir en la elaboración y seguimiento de las políticas y planes de marketing, analizando las variables de marketing mix para conseguir los objetivos comerciales definidos por la empresa.
- C. Planificar y desarrollar acciones de marketing digital, gestionando páginas web y sistemas de comunicación a través de Internet, para lograr los objetivos de marketing y de la política de comercio electrónico de la empresa.
- D. Obtener, analizar y organizar información fiable de los mercados, aplicando técnicas estadísticas y establecer un sistema de información eficaz (SIM), que sirva de apoyo en la definición de estrategias comerciales y en la toma de decisiones de marketing.
- E. Organizar grupos de encuestadores y/o entrevistadores y realizar encuestas y/o entrevistas, planificando el trabajo de campo y utilizando las técnicas y procedimientos establecidos, para cumplir los objetivos fijados en el plan de investigación comercial.
- F. Diseñar la política de relaciones públicas de la empresa y organizar y gestionar eventos de marketing y comunicación, interpretando el briefing, contratando proveedores, actores y agentes, asistiendo, dirigiendo y supervisando los eventos, para cumplir con lo establecido en la política de comunicación del plan de marketing.
- G. Gestionar los servicios de atención e información al cliente y de quejas y reclamaciones del cliente, consumidor y usuario, prestando un servicio de calidad para lograr la plena satisfacción del cliente y la transmisión de una buena imagen de la empresa u organización.

- H. Elaborar el plan de medios publicitarios de la empresa, combinándolos adecuadamente, y realizar su seguimiento y control para lograr su ejecución y eficacia.
- I. Gestionar el lanzamiento e implantación de productos y/o servicios en el mercado, aplicando las estrategias de marketing y las acciones promocionales adecuadas, de acuerdo con lo establecido en el plan de marketing de la empresa u organización.
- J. Elaborar materiales publipromocionales e informativos, respetando la normativa vigente en materia de publicidad y utilizando técnicas y aplicaciones informáticas de edición y diseño en diversos soportes, para difundirlos según los planes programados.
- K. Comunicarse en inglés con fluidez, tanto de palabra como por escrito, con todos los operadores y organismos que intervienen en operaciones comerciales.
- L. Adaptarse a las nuevas situaciones laborales, manteniendo actualizados los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación y los recursos existentes en el aprendizaje a lo largo de la vida y utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.
- M. Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo.
- N. Organizar y coordinar equipos de trabajo con responsabilidad, supervisando el desarrollo del mismo, manteniendo relaciones fluidas y asumiendo el liderazgo, así como aportando soluciones a los conflictos grupales que se presenten.
- O. 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.
- P. 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.

- Q. 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.
- R. 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.
- S. 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.

El **entorno profesional** es el de alguien que ejerce su actividad en empresas de cualquier sector productivo y principalmente del sector del comercio y marketing público y privado, realizando funciones de planificación, organización y gestión de actividades de marketing, investigación comercial, publicidad y relaciones públicas.

Se trata de trabajadores y trabajadoras por cuenta propia que gestionan su empresa realizando actividades de comunicación y de publicidad y eventos en el ámbito público y privado, o de trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena que ejercen su actividad en los departamentos de marketing, comunicación y gabinetes de prensa y comunicación de cualquier empresa u organización, o en empresas de comunicación, agencias de publicidad y eventos del ámbito público y privado, así como en empresas, organizaciones e institutos de investigación de mercado y opinión pública dentro de los departamentos de encuestación y/o investigación.

Las ocupaciones y puestos de trabajo más relevantes para este **perfil profesional** son: asistente del jefe de producto, técnico de marketing, técnico en publicidad, técnico en relaciones públicas, organizador de eventos de marketing y comunicación, auxiliar de medios en empresas de publicidad, controlador de cursaje o emisión en medios de comunicación, técnico en estudios de mercado y opinión pública, técnico en trabajos de campo, inspector de encuestadores, agente de encuestas y censos y codificador de datos para investigaciones de mercados.

La Administración educativa aragonesa ha tenido en cuenta algunas consideraciones para desarrollar la **prospectiva** del ciclo. Por un lado, la evolución de las empresas, centradas cada vez más en los consumidores, la información que ellos reportan y la necesidad de conocerlos completamente para llegar a satisfacer sus necesidades de la mejor forma posible. Unas tareas y funciones que deberá cubrir el técnico siguiendo el desarrollo tecnológico y buscando y alcanzando los objetivos de la empresa, a través de medios digitales que han acercado el público objetivo a la empresa y las marcas.

En consecuencia, el perfil profesional del título dentro del sector empresarial marca una evolución hacia aquellas competencias que no solo aporten al sector eficiencia técnica y económica, sino que también logren la incorporación y aprovechamiento de las nuevas tecnologías en el funcionamiento de mercados globales, para conseguir que las empresas contribuyan a crear una sociedad más justa, medioambientalmente comprometida y socialmente más igualitaria.

Por su parte, dentro de las **enseñanzas del ciclo formativo** encontramos, entre otros, los objetivos generales del título como conocer y valorar fuentes y productos financieros, elaborar briefings, utilizar las nuevas tecnologías de la comunicación a través de Internet, construyendo, alojando y manteniendo páginas web corporativas y gestionando los sistemas de comunicación digitales, para planificar y realizar acciones de marketing digital. Asimismo, se deberán desarrollar técnicas de liderazgo, motivación, supervisión, comunicación en contextos de trabajo en grupo para facilitar y coordinar el trabajo en equipo; como elaborar el argumentario de ventas del producto o servicio o aplicar técnicas de comunicación publicitaria persuasivas y de atracción del cliente.

Los **módulos profesionales** serán: gestión económica y financiera de la empresa, políticas de marketing, marketing digital, diseño y elaboración de material de comunicación, medios y soportes de comunicación, relaciones públicas y organización de eventos de marketing, investigación comercial, trabajo de campo en la investigación comercial, lanzamiento de productos y servicios, atención al cliente, consumidor y usuario, inglés, proyecto de marketing y publicidad, formación y orientación laboral y formación en centros de trabajo.

La **regulación del ejercicio de la profesión** se recoge en la ORDEN de 8 de mayo de 2014, de la Consejera de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por la que se establece el currículo del título de Técnico Superior en Marketing y Publicidad para la Comunidad Autónoma de Aragón, como ámbito autonómico; y en el Real Decreto 1571/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Marketing y Publicidad y se fijan sus enseñanzas mínimas, a nivel nacional.

El título formativo de grado superior se centra, como se ha indicado más arriba en el Centro Público Integrado de Formación Profesional Los Enlaces, que satisface las necesidades del entorno socio productivo y fomentando su inserción laboral. Las características de su **contexto social** social recogen su visión como referente académico y profesional en las enseñanzas de las familias profesionales, para fortalecer los vínculos con el sistema productivo de la Comunidad Autónoma con otras organizaciones nacionales y del espacio europeo, impulsando el desarrollo de proyectos de innovación y promoviendo la transmisión del conocimiento entre los Centros de Formación Profesional.

Se encuentra situado en el Distrito Oliver-Valdefierro. En estos barrios se desarrollan una gran diversidad de servicios culturales y sociales dirigidos a todos los sectores, no obstante, se echa de menos una mejora de los espacios verdes que hay en esta zona, así como de instalaciones deportivas. Estas necesidades se cubren, en muchas ocasiones, a través de los centros escolares.

Los barrios en los que se ubica el CPIFP Los Enlaces son principalmente obreros. El perfil laboral de las familias en esta zona es principalmente del sector secundario. Al ser un sector menos privilegiado en cuanto a recursos y estructura familiar, el paro juvenil se ve aumentado por el fracaso escolar. Cabe destacar que, en este contexto, es mayor la problemática de paro juvenil que en otros rangos de edad. Si bien el Centro se encuentra en este entorno, dadas las familias profesionales que se imparten en el mismo, y que algunas de ellas no se imparten en ningún otro centro de Aragón, el alumnado que asiste al Centro viene de diferentes puntos de la ciudad, incluso de todos los puntos de la Comunidad, por lo que el perfil es muy diverso y diferente al contexto que le rodea.



## 2. Identificación módulo profesional

- DENOMINACIÓN CICLO FORMATIVO: Ciclo Superior de Marketing y Publicidad.
- NIVEL: Superior (3).
- DURACIÓN: 2000 horas, lo que equivale a dos cursos: 5 Trimestres en el Centro Educativo y un trimestre (abril-mayo-junio) en una empresa del entorno realizando la Formación en Centros de Trabajo.
- FAMILIA PROFESIONAL: Comercio y Marketing.
- REFERENTE EUROPEO: Consultar en Centro Nacional Europass y el Catálogo Nacional de Suplementos al Título de Técnico de Formación Profesional para saber especificaciones de cada país.
- CREDITOS ECTS: 5 créditos.
- OBJETIVO: Ser capaz de planificar, organizar y gestionar las actividades de marketing, investigación comercial, publicidad y relaciones públicas.
- DENOMINACIÓN MÓDULO PROFESIONAL ELEGIDO: Formación y Orientación Laboral.
- HORAS TOTAL MÓDULO: 96 horas.
- HORAS SEMANA MÓDULO: 3 horas por semana.
- RD TÍTULO LOE: Real Decreto 1571/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Marketing y Publicidad y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- ORDEN CURRÍCULO ARAGÓN: ORDEN de 8 de mayo de 2014, de la Consejera de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por la que se establece el currículo del título de Técnico Superior en Marketing y Publicidad para la Comunidad Autónoma de Aragón, como ámbito autonómico.

### 3. Objetivos del módulo

Según el Real Decreto 1571/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Marketing y Publicidad y se fijan sus enseñanzas mínimas podemos concretar los **objetivos generales** del módulo profesional de FOL en los siguientes:

- Analizar y utilizar los recursos y oportunidades de aprendizaje relacionados con la evolución científica, tecnológica y organizativa del sector y las tecnologías de la información y la comunicación, para mantener el espíritu de actualización y adaptarse a nuevas situaciones laborales y personales.
- 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.
- Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

Por su parte, las **competencias profesionales, personales y sociales** que se concretan en este módulo profesional son:

- 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.
- 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.

- 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.
- 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.

# 4. Distribución, secuenciación y temporalización de los contenidos

## 1. Contenidos y su distribución en Unidades Didácticas

### UD 1. El Derecho del Trabajo:

#### **Conceptuales:**

- Historia del Derecho del Trabajo.
- La relación laboral.
- Fuentes del Derecho del Trabajo.
- Derechos y deberes laborales.
- El poder de dirección y disciplinario de la empresa.
- Los tribunales laborales.

#### **Procedimentales:**

- Análisis de las diferentes fuentes del derecho laboral.
- Identificación de los distintos tipos de relaciones laborales.
- Aplicación de los principios del derecho laboral.
- Análisis de la estructura de la jurisdicción laboral.
- Determinación de los derechos y deberes de los trabajadores.

#### **Actitudinales:**

- Concienciación de la importancia del conocimiento de la normativa laboral.
- Sensibilización por la lucha en contra de la explotación laboral.
- Respeto por las normas que afectan al Derecho del Trabajo.
- Valoración del conocimiento de las normas que recogen sus derechos y deberes.

## **UD 2. El contrato de trabajo:**

### **Conceptuales:**

- El contrato de trabajo
- Modalidades de contratos.
- Las empresas de trabajo temporal.
- Nuevas formas flexibles de organización del trabajo.

### **Procedimentales:**

- Identificar el contenido mínimo del contrato de trabajo plasmado en un contrato de trabajo real.
- Diferenciar las diferentes modalidades de contratación.
- Conocer cómo actúan las empresas de trabajo temporal y saber qué trabajos realizan.

### **Actitudinales:**

- Identificar qué contrato de trabajo es más adecuado en cada momento.
- Valorar la importancia de las empresas de trabajo temporal en el sistema laboral actual.

## **UD 3. La jornada de trabajo:**

### **Conceptuales:**

- La jornada ordinaria.
- El horario de trabajo.
- Las horas extraordinarias.
- Reducción de jornada.
- Los permisos retribuidos.
- Las vacaciones y festivos.
- Los planes de igualdad.

**Procedimentales:**

- Análisis de los diferentes tipos de jornada y las reducciones que se pueden aplicar.
- Identificación de los periodos de descanso y permisos retribuidos a los que tiene derecho el trabajador.

**Actitudinales:**

- Interés por la conciliación de la vida laboral y familiar.

**UD 4. El salario y la nómina:****Conceptuales:**

- El salario.
- Las garantías del salario.
- La nómina.

**Procedimentales:**

- Determinación y análisis de los diferentes conceptos que conforman la nómina.
- Cálculo de las aportaciones a la Seguridad Social del trabajador.
- Cumplimentación de una nómina.

**Actitudinales:**

- Actitud crítica y rechazo ante cualquier discriminación entre hombres y mujeres en materia salarial.
- Interés y predisposición a calcular e interpretar el contenido del recibo individual justificativo del pago de salarios.
- Reconocimiento de la importancia de las aportaciones que realiza el trabajador a la Seguridad Social y a la Hacienda Pública.

## **UD 5. Modificación, suspensión y extinción del contrato:**

### **Conceptuales:**

- Modificación del contrato.
- Suspensión del contrato.
- Extinción del contrato.
- El finiquito.

### **Procedimentales:**

- Identificación y diferenciación de las causas y procedimientos de modificación de un contrato laboral.
- Análisis de las causas que motivan la suspensión del contrato de trabajo.
- Identificación de las causas de despido.
- Clasificación de las diferentes causas de extinción del contrato de trabajo.
- Diferenciación entre modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- Confección y cálculo del finiquito.

### **Actitudinales:**

- Actitud crítica y rechazo ante cualquier tipo de discriminación en el mercado laboral.
- Valoración de ciertas causas de suspensión y excedencia que posibilitan la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Concienciación de la necesidad creciente de movilidad funcional y geográfica en el mercado laboral actual.

## **UD 6. Participación de los trabajadores:**

### **Conceptuales:**

- La libertad sindical.
- La representación unitaria.

- Los sindicatos.
- El convenio colectivo.
- Los conflictos colectivos.
- El derecho de reunión.

**Procedimentales:**

- Clasificación de las diferentes formas de representación.
- Identificación de los sindicatos más representativos.
- Reconocimiento de las personas y los órganos que tienen capacidad para negociar un convenio colectivo.
- Comprensión y estudio del contenido y las fases de elaboración de un convenio colectivo.
- Análisis del conflicto laboral e identificación de sus formas de exteriorización.

**Actitudinales:**

- Reconocimiento de la importancia de la representación de los sindicatos en la negociación de las condiciones laborales y en la defensa de los derechos de los trabajadores.
- Valoración positiva de la representación colectiva de los trabajadores en la empresa.
- Reconocimiento de los acuerdos adoptados en un proceso de negociación.
- Interés por el conocimiento del contenido de un convenio colectivo.
- Respeto a la adopción de medidas de conflicto colectivo como medio para reclamar derechos laborales.
- Actitud dialogante y negociadora ante la aparición de conflictos.

**UD 7. Seguridad Social y desempleo:**

**Conceptuales:**

- La Seguridad Social.
- Prestaciones de la Seguridad Social.
- Desempleo.



**Procedimentales:**

- Clasificación de los diferentes regímenes de la Seguridad Social.
- Diferenciación entre los conceptos de alta, baja y afiliación a la Seguridad Social.
- Determinación de las obligaciones de empresarios y trabajadores con la Seguridad Social.
- Identificación de los requisitos necesarios para acceder a las prestaciones de la Seguridad Social.
- Cálculo del importe y duración de las diferentes prestaciones de la Seguridad Social.

**Actitudinales:**

- Valoración del sistema de la Seguridad Social como mecanismo de mejora de la calidad de vida.
- Reconocimiento del sistema de la Seguridad Social como garantizador de solidaridad e igualdad social.
- Interés por conocer las situaciones que cubren las prestaciones de la Seguridad Social.
- Actitud crítica y rechazo ante las situaciones de fraude en relación al sistema de la Seguridad Social.

**UD 8. La prevención de riesgos: conceptos básicos:****Conceptuales:**

- Concepto de salud.
- Factores de riesgo laboral.
- Daños a la salud del trabajador.
- Medidas de prevención y protección de riesgos laborales.

**Procedimentales:**

- Análisis de los tipos de accidentes de trabajo más frecuentes y sus causas.
- Lectura y análisis de jurisprudencia sobre accidentes de trabajo
- Elaboración de un cuadro en el que se reflejen las principales enfermedades profesionales del sector de actividad del alumnado, relacionándolas con el agente que las produce.

**Actitudinales:**

- Concienciación de que todo accidente de trabajo se puede evitar.
- Aceptación de que la prevención de los riesgos laborales es cosa de todos.
- Reconocimiento y valoración de la importancia de disponer de un entorno de trabajo saludable.
- Valorar la importancia de la salud en sus tres dimensiones: física, psíquica y social.
- Manifestar preocupación por el elevado índice de siniestrabilidad de nuestro país

**UD 9. La prevención de riesgos: legislación y organización:****Conceptuales:**

- Legislación sobre prevención de riesgos laborales.
- La organización de la prevención en la empresa.
- Participación de los trabajadores en la prevención de riesgos.
- La gestión de la prevención en la empresa.

**Procedimentales:**

- Realización de una evaluación de riesgos.
- Comparación de datos estadísticos de siniestralidad por sector profesional.
- Realizar un Plan de prevención de una pequeña empresa.

**Actitudinales:**

- Disposición a participar en la prevención de riesgos laborales en su empresa.
- Valorar la importancia de los representantes de los trabajadores en la protección de la salud en la empresa.
- Mostrar interés por un uso correcto del material de protección y de los dispositivos de seguridad.
- Reconocimiento de la importancia del uso de equipos de protección individual para evitar accidentes de trabajo.

## **UD 10. Factores de riesgos y su prevención:**

### **Conceptuales:**

- Los factores de riesgo laboral.
- Factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad.
- Factores de riesgo derivados de las condiciones medioambientales.
- Factores de riesgo derivados de la carga de trabajo.
- Factores de riesgo derivados de la organización del trabajo.

### **Procedimentales:**

- Análisis de los accidentes de trabajo producidos por las condiciones de seguridad y de sus causas.
- Análisis de los tipos de enfermedades profesionales producidas por agentes físicos, químicos y biológicos.
- Análisis de las enfermedades profesionales producidas por la organización y la carga de trabajo y de sus causas.
- Analizar conductas que conllevan mobbing.

### **Actitudinales:**

- Interesarse por conocer los riesgos laborales específicos de su profesión.
- Mostrar interés por las enfermedades profesionales de su sector de actividad.
- Sensibilización por la contaminación ambiental.
- Valoración positiva de las medidas de prevención y protección de riesgos laborales derivados del medio ambiente de trabajo.
- Aceptación y respeto de las medidas de prevención de riesgos laborales.

## **UD 11. Emergencias y primeros auxilios:**

### **Conceptuales:**

- El plan de autoprotección.
- Primeros auxilios.
- Soporte vital básico.
- Actuación frente a otras emergencias.
- Traslado de accidentados.

### **Procedimentales:**

- Realizar casos prácticos en los que se deba actuar en caso de evacuación de un centro de trabajo.
- Elaboración de un plan de emergencia.
- Simulación de una aplicación de técnicas de primeros auxilios.
- Simulación de la técnica PAS.
- Simulación de la utilización de extintores.

### **Actitudinales:**

- Valorar la importancia de la formación de los trabajadores en técnicas de primeros auxilios.
- Mostrar interés por un uso correcto del material de protección contra incendios.
- Reconocer la importancia que tiene el funcionamiento adecuado de la cadena de socorro para asegurar la pervivencia de los accidentados.
- Interés por conocer las medidas de primeros auxilios en caso de accidente de trabajo.

## **UD 12. Orientación laboral:**

### **Conceptuales:**

- Carrera profesional.
- Competencias personales y profesionales.

- Itinerarios formativos.
- Plan de acción para la búsqueda empleo.
- Carta de presentación.
- Currículum vitae.
- Entrevista de trabajo.
- Comunicación verbal y no verbal.
- Marca personal o “personal branding”.

### **Procedimentales**

- Observación y análisis del entorno social para recopilar datos sobre posibles fuentes de empleo.
- Elaboración de un detallado plan de acción para buscar empleo.
- Búsqueda de recursos y fuentes de información sobre el mercado laboral en relación con el sector productivo en el que se encuadran sus estudios.
- Realización de cartas de presentación que acompañen al Currículum vitae.
- Realización de Currículums con diferentes formatos.
- Identificación de los conocimientos, habilidades y actividades que son necesarias para enfrentarse a una entrevista de trabajo con éxito.
- Simulación de una entrevista de trabajo ante compañeros y profesores.
- Realización de una lista exhaustiva de las preguntas que pueden surgir en una entrevista de trabajo.

### **Actitudinales**

- Mostrar interés por conocer el mercado de trabajo en el entorno geográfico, social y productivo en relación con los estudios que se realizan.
- Reconocimiento de las propias capacidades y actitudes, pero sin perder de vista aquellos aspectos que pueden perjudicar en la búsqueda de empleo.
- Confianza en la propias capacidades y en la formación recibida para enfrentarse a procesos de selección de personal.
- Tenacidad y perseverancia en la búsqueda de empleo.

- Sentido crítico para seleccionar las empresas a las que se envía el Currículum Vitae.
- Sensibilidad y gusto para realizar con esmerada presentación y estética las cartas de presentación y los Currículums vitae.
- Disposición favorable para enfrentarse a procesos de selección de personal.
- Apertura y respeto hacia propuestas del profesor y de los compañeros para mejorar el aspecto personal, la indumentaria, la comunicación verbal y la no verbal, a la hora de afrontar una entrevista.
- Actitud crítica ante manifestaciones sexistas, xenófobas, racistas, homófobas o discriminatorias, en procesos de selección de personal.

### **UD 13. Equipos de trabajo:**

#### **Conceptuales:**

- Equipos de trabajo.
- Formación de equipos de trabajo.
- Tipos de equipo de trabajo.
- Eficacia y eficiencia en el trabajo en equipo.
- Participación en los equipos: los roles.
- Los procesos de influencia del grupo.
- El liderazgo.
- Dinámicas de trabajo en equipo.

#### **Procedimentales:**

- Análisis de los diferentes tipos de equipos de trabajo.
- Distinción de las características de un equipo de trabajo eficaz frente a un equipo de trabajo ineficaz.
- Determinación de las ventajas e inconvenientes de los equipos de trabajo.
- Análisis de las diferentes fases de un equipo de trabajo.

- Descripción de los diferentes roles de los equipos de trabajo.

**Actitudinales:**

- Concienciación de la importancia del trabajo en equipo.
- Reconocimiento de las ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo para la eficacia de la organización.
- Valoración positiva de la existencia de distintos roles en un equipo.
- Actitud tolerante frente a las opiniones ajenas.

**UD 14. Conflicto y negociación:**

**Conceptuales:**

- El conflicto.
- El origen de los conflictos laborales.
- Tipos de conflicto.
- Resolución de conflictos laborales.
- Fases de la negociación.
- Consejos para negociar.
- Tácticas negociadoras.

**Procedimentales:**

- Análisis de los diferentes tipos de negociación.
- Determinación de las fases del proceso negociador.
- Aplicación de las estrategias y tácticas adecuadas a cada negociación.

**Actitudinales:**

- Actitud tolerante frente a las opiniones ajenas.
- Valoración de la negociación como medio para resolver los conflictos.
- Actitud positiva para la resolución de conflictos de forma pacífica.

## 2. Temporalización y secuenciación

El módulo profesional de Formación y Orientación Laboral en el Ciclo Formativo de Grado Superior en Marketing y Publicidad en el CPIFP Los Enlaces se imparte en el primer curso académico del Ciclo, desarrollándose a lo largo de los tres trimestres consecutivos, teniendo asignadas un total de 96 horas lectivas.

Evaluación	Unidad de Trabajo	Título	Horas previstas	Periodo de tiempo
<b>Primera</b>	Nº 1	El Derecho del trabajo	6	Septiembre
	Nº 2	El contrato de trabajo: modalidades y contenido	7	Octubre
	Nº 3	Jornada Laboral	4	Octubre- noviembre
	Nº 4	El salario y la nómina	9	Noviembre
<b>Segunda</b>	Nº 5	Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.	9	Noviembre- diciembre
	Nº 6	Participación de los trabajadores en la empresa. La negociación colectiva	5	Enero
	Nº 7	Seguridad social y desempleo	9	Enero-febrero
	Nº 8	Prevención de riesgos: Conceptos básicos	8	Febrero-marzo
<b>Tercera</b>	Nº 9	La prevención de riesgos: Legislación y organización	9	Marzo
	Nº 10	Factores de riesgos y su prevención	9	Marzo
	Nº 11	Emergencias y primeros auxilios	4	Marzo- abril
	Nº 12	Orientación laboral	8	Abril



	Nº 13	Equipos de trabajo	2	Abril- mayo
	Nº 14	Conflicto y negociación	2	Mayo
		Presentación módulo	1	Septiembre
		Horas de evaluación y recuperación	4	Diciembre/ Abril/ Junio
<b>HORAS TOTALES MÓDULO</b>			96	

### 3. Resultados de aprendizaje y su relación con cada Unidad Didáctica

En la Orden de 8 de mayo de 2014, de la Consejera de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por la que se establece el currículo del título de Técnico Superior en Marketing y Publicidad para la Comunidad Autónoma de Aragón, como ámbito autonómico, se establecen los **resultados de aprendizaje**, los cuales se relacionan con cada Unidad Didáctica de la siguiente forma:

UNIDAD DIDÁCTICA	RESULTADOS DE APRENDIZAJE ASOCIADOS
UD 1. El Derecho del Trabajo.	3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndose en los diferentes contratos de trabajo.
UD 2. El contrato de trabajo.	3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndose en los diferentes contratos de trabajo.
UD 3. La jornada de trabajo.	3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndose en los diferentes contratos de trabajo.
	3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales,

UD 4. El salario y la nómina.	reconociéndose en los diferentes contratos de trabajo.
UD 5. Modificación, suspensión y extinción del contrato.	3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndose en los diferentes contratos de trabajo.
UD 6. Participación de los trabajadores.	3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndose en los diferentes contratos de trabajo.
UD 7. Seguridad social y desempleo.	4. Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.
UD 8. La prevención de riesgos: conceptos básicos.	5. Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.  7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico superior de Marketing y Publicidad.
UD 9. La prevención de riesgos: legislación y organización.	6. Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.
UD 10. Factores de riesgo y su prevención	5. Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.

UD 11. Emergencias y primeros auxilios.	7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico superior de Marketing y Publicidad.
UD 12. Orientación laboral.	1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.
UD 13. Equipos de trabajo.	2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.
UD 14. Conflicto y negociación.	2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.

#### 4. Mínimos exigibles.

En el Real Decreto 1571/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Marketing y Publicidad, se fijan los siguientes **mínimos exigibles** para el módulo profesional de FOL:

##### **Búsqueda activa de empleo:**

- La necesidad de planificar la carrera profesional: el proyecto profesional.
- Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.
- Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional.
- Identificación de itinerarios formativos.
- Definición y análisis del sector profesional. Yacimientos de empleo.
- Proceso de búsqueda de empleo en empresas del sector.

- Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa.
- Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo.
- El proceso de toma de decisiones.

#### **Gestión del conflicto y equipos de trabajo:**

- Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo para la eficacia de la organización.
- Equipos en el sector profesional según las funciones que desempeñan.
- La gestión de equipos de trabajo: uso de la comunicación, la motivación, el liderazgo. -Técnicas de trabajo en grupo.
- La participación en el equipo de trabajo. Análisis de los posibles roles de sus integrantes.
- Reuniones de trabajo.
- Conflicto: características, tipos, fuentes y etapas.
- Métodos para la resolución o supresión del conflicto.
- La negociación como vía de solución de conflictos.

#### **Contrato de trabajo:**

- El Derecho del trabajo. Organismos que intervienen en la relación laboral.
- Análisis de la relación laboral individual. Relaciones excluidas.
- El contrato de trabajo. Contenido.
- Modalidades de contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.
- Derechos y deberes derivados de la relación laboral.
- El tiempo de trabajo y de descanso.
- El salario.
- Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- Representación de los trabajadores.
- El convenio colectivo. Análisis de un convenio aplicable al ámbito profesional.
- El conflicto colectivo. La huelga.

- Requerimientos y beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad, beneficios sociales, entre otros.

#### **Seguridad Social, Empleo y Desempleo:**

- La Seguridad Social: Estructura del Sistema de la Seguridad Social.
- Determinación de las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad Social: Inscripción de empresas, afiliación, altas, bajas y cotización.
- Prestaciones de la Seguridad Social. La protección por desempleo.

#### **Evaluación de riesgos profesionales:**

- Valoración de la relación entre trabajo y salud.
- Principios preventivos. Importancia de la cultura preventiva en todas las fases de la actividad.
- El riesgo profesional. Análisis de factores de riesgo.
- La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ambientales.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psico-sociales.
- Riesgos específicos en las actividades relacionadas con el perfil profesional.
- Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas. El accidente de trabajo, la enfermedad profesional y otras patologías.
- Técnicas de prevención.

#### **Planificación de la prevención de riesgos en la empresa:**

- Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales.
- Derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- Representación de los trabajadores en materia preventiva.
- Gestión de la prevención en la empresa.
- Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
- Planificación de la prevención en la empresa: El plan de prevención.

- Planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo.
- Elaboración de un plan de emergencia en una “pyme”.

**Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa:**

- Determinación de las medidas de prevención y protección individual y colectiva.
- Señalización de seguridad.
- El control de la salud de los trabajadores.
- Protocolo de actuación en caso de accidente o situación de emergencia.
- Primeros auxilios.

## 5. Materiales y recursos didácticos

Los recursos van a ser el conjunto de elementos que elegidos de manera eficaz y reflexiva nos van a servir para realizar satisfactoriamente el conjunto de actividades que se van a ir desarrollando en nuestra programación docente.

En este punto disponemos tanto de los recursos que pertenecen al Centro Educativo como de los del profesorado y del alumnado.

### 1. Instalaciones y equipamiento

Las instalaciones y equipamiento necesario para esta programación serán:

- Aula de clase con pizarra y ordenador para el profesorado y proyector.
- Aula de informática con conexión a internet.
- Vivero de empresas del CPIFP Los Enlaces.
- Biblioteca con acceso a los siguientes textos legales:
  - Constitución Española.
  - Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
  - RDL 1/95, de 24 de marzo, T.R. Estatuto de los Trabajadores.
  - Convenio Colectivo del Sector, y algunas otras disposiciones de interés
  - RDL 1/94, de 20 de junio, T.R. Ley General de la Seguridad Social.

### 2. Para el uso del profesorado

- Apuntes elaborados por el profesorado.
- Convenio colectivo del sector.
- Manuales de referencia y libros de consulta:
  - Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos. \* Manual de Derecho del Trabajo. Editorial McGraw-Hill.
    - Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales. Editorial Tébar. Cortés Díaz, J.M.

- Manuales de FOL:
  - García González, B.J., Tena Cornelles, D., De Fez Solaz, M.C. (2017). Formación y Orientación Laboral. Editorial: TuLibroDeFP.
  - Hidalgo Ortega, M.L., Caldas Blanco, M.E.. (2016). Formación y Orientación Laboral. Editorial: S.A. EDITEX.
  - González Acedo, J.C., Pérez Aroca, R. (2017). Formación y Orientación Laboral. Editorial: Paraninfo, S.A.
- Normativa laboral y de salud laboral actualizada.
- Periódicos: “El País”, “El Mundo” y “ABC”.
- Revistas y publicaciones especializadas:
  - “Emprendedores”.
  - “Actualidad Económica”.
- Vídeos y documentales: Cruz Roja: Primeros auxilios.
- Material primeros auxilios: botiquín.
- Películas:
  - Los lunes al sol.
  - Germinal.

### 3. Para el uso del alumnado

- Libro “Formación y Orientacion Laboral”, editorial: TuLibroDeFP.
- Apuntes elaborados por el profesorado.
- Fotocopias con material de ampliación para completar el contenido de algunas unidades didácticas o para la realización de supuestos prácticos.
- Diccionario: fundamental para que los alumnos en casa puedan conocer el significado de todos los conceptos que no entiendan.
- Convenio colectivo del sector.
- Cuaderno del alumnado.



## 6. Actividades

### 1. Teóricas y prácticas

Las actividades **teóricas** que se plantean en la programación responden a contenidos de enunciados teóricos tales como legislación o definiciones, mientras que los ejercicios **prácticos** darán respuesta a soluciones a través de ejemplos prácticos de una metodología o teoría concreta.

No obstante, en ocasiones pueden combinarse ambas como en la actividad de evaluación de Kahoot en la que a través del juego y una actividad práctica, el alumnado puede definir cuestiones teóricas como enunciados legislativos o definiciones sobre lo que constituye, por ejemplo, un EPI (Equipo de Protección Individual).

### 2. De iniciación, profundización y consolidación

- **Actividades de introducción-motivación**, que introducen el interés del alumnado en relación con la realidad que han de aprender.

Permiten al profesorado averiguar de qué punto parte el alumnado y a éste a reconocer lo que sabe al respecto. Nos sirven como elemento motivador para que le saquen de la pasividad, convirtiéndolo en activo.

- **Actividades de conocimientos previos**, las cuales se realizan para conocer las ideas, opiniones, aciertos, errores... de los alumnos y alumnas sobre los contenidos a desarrollar.
- **Actividades de consolidación**, en las que se contrastan las ideas nuevas con las previas del alumnado y en las que se aplican los aprendizajes nuevos. Tienen como finalidad consolidar el aprendizaje. Suelen ser los ejercicios tradicionales y de memorización. Por ejemplo: completar cuestionarios, completar textos, memorizar.

### 3. De ampliación, refuerzo y recuperación

Las actividades de **refuerzo** son aquellas que se destinan al alumnado con necesidades educativas especiales cuando no han llegado a adquirir alguno de los aprendizajes básicos. Ejemplo de este tipo de actividades podrían ser la realización de esquemas o fichas o tareas adecuadas a sus conocimientos.

Las actividades de **ampliación** se destinan para ampliar contenidos para el alumnado que ha llegado a adquirir los contenidos mínimos de la asignatura. Ejemplos de este tipo de actividades podrían ser actividades de fomento de la lectura con libros propuestos en este módulo de FOL o búsqueda de noticias de actualidad en prensa, etc. También se pueden desarrollar ideas de actividades propuestas por ellos. Aquellos alumnos y alumnas que aun habiendo obtenido una nota final superior al 5 en la asignatura se detecte que no se adecuan a los objetivos mínimos de evaluación de la materia, se les podrá exigir la realización de trabajos complementarios, con el objetivo que mejoren su formación en el módulo de esta asignatura.

### 4. De atención al alumnado con necesidad específica de apoyo educativo.

La atención a la diversidad en un centro como éste se presenta no tanto respecto a la atención del alumnado con necesidades educativas especiales, sino más bien como atención a una diversidad en cuanto a las personas a orientar, su tipología, necesidades de formación para el empleo a corto medio y largo plazo y su orientación en el momento de ser atendidos en cuanto a las situaciones administrativa en la que se encuentran su manejo del idioma y/o situaciones de otra índole.

Puede suceder que nos encontremos alumnado con necesidades educativas especiales, a los que habrá que adaptar la enseñanza aprendizaje, por ello, nuestra Programación debe ser lo suficientemente flexible y abierta como para permitir esta adaptación de la forma más adecuada posible. Ha de tenerse en cuenta que la propia Administración Educativa presta ayuda a los profesores y profesoras que se encuentren en su aula con alumnos y alumnas con características educativas especiales.

Criterios generales de atención al alumnado con necesidades especiales:

- En los casos con necesidad específica de apoyo educativo se pretende optimizar la atención educativa proporcionada al alumnado, potenciando su adaptación escolar y profesional.
- Potenciar la formación para el empleo, concibiendo como una medida educativa- profesional que permita solventar las dificultades de aprendizaje y aumentar las opciones laborales de las personas orientadas, en una vía de trabajo.
- Colaborar y coordinar actuaciones con las familias del alumnado destinatario de las distintas medidas de atención a la diversidad.
- La atención debe proporcionarse tan pronto como sea posible, evitando así el agravamiento de las dificultades y minimizando la incidencia negativa de las mismas sobre el progreso formativo y el desarrollo personal y profesional del alumnado.
- La atención debe ofrecerse con la continuidad y regularidad necesarias. Sólo así se asegurará el carácter sistemático y continuo necesario para su eficacia.
- La responsabilidad de la atención educativa al alumnado es compartida por todos los profesionales del centro que trabajan con estos alumnos y alumnas.

## 7. Metodología didáctica general

Los **métodos** a seguir serán, en la mayoría de los casos, de carácter activo, de manera que se tratará de buscar un aprendizaje, por parte del alumnado, que sea activo, reflexivo y funcional, tratando que el alumnado adquiera conocimientos teóricos, habilidades prácticas y capacidades de razonamiento en distintas situaciones.

Las **técnicas** a utilizar profundizarán en las competencias básicas adquiridas por el alumnado y, por su especial importancia en relación con este módulo, nos centraremos especialmente en cuatro de ellas: lingüística, social y ciudadana, aprender a aprender y autonomía e iniciativa; pero serán diferentes en función de la competencia y el nivel del grupo aula.

Las **actividades** que se realizarán estarán divididas en los siguientes tipos:

- Introducción – motivación: se realizarán en la primera sesión de trabajo, y se dirigirán a promover el interés del alumnado, intentando conectar con sus intereses. Un ejemplo de esta actividad será una “lluvia de ideas” sobre las páginas webs que conocen para la búsqueda de empleo.
- Desarrollo: estas actividades están encaminadas a adquirir los conocimientos programados. Una actividad de este tipo sería la visualización de un vídeo en el que se aplican los primeros auxilios.
- Consolidación: se realizan una vez explicadas y aclaradas las dudas surgidas y permiten comprobar el estado del proceso de aprendizaje y la capacidad de los alumnos y alumnas para transferir conocimientos. Una actividad de este tipo será la realización de una carta de presentación para una empresa del sector.
- Ampliación: se realizará cuando los alumnos y alumnas superen con facilidad las propuestas de trabajo ordinarias dirigidas al gran grupo. Un ejemplo de este tipo de actividades será las opciones de búsqueda de empleo que hay fuera de las fronteras.

De igual forma, se trabajará el **equipamiento y la distribución del espacio aula**, adecuando cada actividad a un espacio, ajustando las necesidades y objetivos de cada acción a un área idónea. Si por ejemplo, se trabaja la comunicación oral en actividades como los debates la clase será desarrollada en el

aula, pero el **agrupamiento** de los estudiantes será diferente al del desarrollo normal y cotidiano de la clase, dividiéndose esta vez en dos grupos.

La finalidad didáctica es facilitar un aprendizaje reflexivo, y no exclusivamente memorístico, cuando se incite al alumnado a analizar tanto la realidad como los supuestos prácticos que se le puedan plantear en clase o en el mundo que les rodea, a partir de noticias de prensa o actividades de aprendizaje basado en proyectos. Se busca la motivación del alumnado para favorecer en sus capacidades potenciales, reforzando sus actitudes positivas y evitando aspectos negativos, el profesorado ofrecerá un enfoque positivo del mundo laboral; pero que en todo momento debe ser real, y sin dejar por ello de reseñar y analizar todos los problemas y acontecimientos inherentes al mismo.

# 8. Evaluación

## 1. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación

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

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

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

- Se han valorado las ventajas del trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del técnico superior en Marketing y Publicidad.
- Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.
- Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.
- Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.

- Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.
- Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.
- Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto.

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

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

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

- Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.

- Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.
- Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de Seguridad Social.
- Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de Seguridad Social.
- Se han identificado, en un supuesto sencillo, las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario.
- Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos.
- Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo.
- Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.

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

- Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.
- Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.
- Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.
- Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del técnico superior en Marketing y Publicidad.
- Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.
- Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del técnico superior en Marketing y Publicidad.
- Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del técnico superior en Marketing y Publicidad.

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



- Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos.
- Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
- Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones que se deben realizar en caso de emergencia.
- Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del técnico superior en Marketing y Publicidad.
- Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de una empresa del sector.

Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico superior en Marketing y Publicidad.

- Se han definido las técnicas de prevención y de protección individual y colectiva que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.
- Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.
- Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.
- Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.
- Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.
- Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.

## 2. Procedimientos de evaluación

La evaluación del alumnado se realizará de la siguiente forma:

- Individualizada: centrándose en la evolución de cada alumno/a y en su situación inicial y particularidades.
- Orientadora: con la finalidad de mejorar el aprendizaje del alumno/a y adquirir estrategias apropiadas.
- Continua: se contrastará el aprendizaje en diferentes momentos. Se contemplan tres modalidades:

La evaluación será un proceso realizado de forma continua a lo largo de todo el curso. Los procedimientos a emplear son:

- Al comienzo del curso se realizará una valoración inicial del alumno/a, para conocer el punto de partida en conocimientos, hábitos, procedimientos de trabajo que utilizan, y actitudes que muestran. Esto permitirá comprobar si los objetivos programados se deben replantear.
- Evaluación formativa: Consiste en ajustar progresivamente la ayuda pedagógica al proceso de aprendizaje de cada alumno/a. Esta observación no puede realizarse al final del trimestre o evaluar siempre el mismo tipo de capacidades. A través de la evaluación formativa se obtiene información que sirve para conocer la realidad y para tomar decisiones de mejora.
- Evaluación sumativa: permite comprobar el grado de satisfacción de los objetivos educativos.

## 3. Instrumentos de evaluación

La evaluación se realizará teniendo en cuenta la combinación de los siguientes criterios:

1. Asistencia a clase y puntualidad: Cuando un alumno/a alcance un número de faltas injustificadas igual al 20% de las horas lectivas, se procederá a comunicarle la pérdida del derecho de evaluación continua.
2. La evaluación de las actividades individuales en el aula se realizará mediante:

- Trabajos escritos: Informes, comentarios de artículos y noticias actuales que reflejen la actividad comercial, así como, trabajos de investigación sobre el entorno comercial y/o empresarial.
  - Observación sistemática y directa de la realización de ejercicios y actividades en el aula.
3. Actividades de grupo, su evaluación se realizará mediante:
- Trabajos escritos en grupo que permitirá comprobar tanto los conocimientos como los procedimientos.
  - Observación directa del grupo, para comprobar la aportación del alumnado. Exposición de un tema por parte del alumnado, preparado previamente.
4. Valoración del interés, trabajo y participación en clase por observación.
5. Pruebas teóricas, prácticas escritas y mixtas.
6. Pruebas con posibilidad de consultar bibliografía.

## 9. Calificación del alumnado

La evaluación del rendimiento del alumnado se obtendrá teniendo en cuenta los siguientes aspectos objetivamente medibles.

### Pruebas objetivas individuales (orales y escritas) (60%).

Las pruebas y/o controles realizados se calificarán de 0 a 10 puntos, valorando los siguientes aspectos:

- El grado de conocimiento de los contenidos, conceptos, trámites, documentos y operaciones.
- La comprensión y análisis de textos y normas y su interpretación y aplicación a casos concretos.
- La capacidad de razonamiento así como la iniciativa y creatividad en la solución de problemas.
- La resolución correcta de las cuestiones y/o problemas planteados.
- La presentación, redacción y expresión.

Los exámenes o pruebas escritas podrán constar de las siguientes partes:

- Tipo test: El test estará compuesto de veinte preguntas. Cada pregunta bien contestada otorgará 0,20 puntos, una no contestada no puntúa y las contestadas de forma errónea restará 0,10 puntos. En total 4 puntos.
- Teoría - práctica: el resto de pruebas, ya sean prácticas, teóricas o mixtas serán calificadas sobre 6 puntos.

Para poder aplicar los porcentajes correspondientes a los restantes criterios de calificación, los alumnos y alumnas deberán superar el 50% de los contenidos a los que hagan referencia las pruebas objetivas individuales.

### Participación en las clases (20%)

La participación del alumno/a en las clases se valorará sobre 10 puntos valorando los siguientes aspectos:

- Las intervenciones y explicaciones sobre actividades y ejercicios propuestos.
- El interés y dedicación.
- Realización de las tareas y ejercicios en clase.
- Recopilación de apuntes, ejercicios y actividades realizadas.
- La presentación, redacción y expresión.

La realización de tareas no programadas por el profesor/a para la clase; tales como: estar con el móvil o realizar trabajos de otros módulos, dará lugar a la pérdida del 20% de la calificación por este concepto.

## Trabajos individuales y/o de grupo (20%)

Fundamentalmente son trabajos escritos, que se valorarán sobre 10 puntos, no teniendo porqué ser la misma nota para todos los componentes de un grupo si se tienen suficientes pruebas de que unos han trabajado o participado más que otros. Se valorarán los siguientes aspectos:

- Calidad de conceptos y organización del trabajo.
- Exposición y debates.
- Profundización científica y bibliografía utilizada.
- Presentación, redacción y expresión.

Los trabajos entregados fuera de la fecha estipulada no serán considerados a efectos de esta calificación.

## Nota final

La nota de junio del módulo, será la media ponderada según la materia de cada una de las tres evaluaciones, siempre y cuando los alumnos y alumnas tengan aprobadas las tres evaluaciones con una nota mínima de 5, entre evaluación y recuperación y se formulará en cifras del 0 al 10.

Se programará una prueba de recuperación por evaluación. Los instrumentos de calificación que se aplicarán a esta prueba serán los citados anteriormente. Para superar la prueba deberán obtener una calificación igual o superior al 50% de los contenidos. (5 puntos).

Dado el sistema de evaluación continua, para aquellas unidades de desarrollo independiente o no progresivo en el conocimiento del módulo, se contempla:

- La posibilidad de realizar trabajos complementarios.
- Posteriormente se utilizarán los instrumentos de evaluación citados. En todo caso superarán el módulo aquellos que obtengan una calificación igual o superior a 5.

Se programará una prueba global en junio para aquellos alumnos y alumnas que hayan perdido la evaluación continua o no hayan superado todas las evaluaciones. Los instrumentos de calificación que se aplicarán a esta prueba son los citados anteriormente y en todo caso referido a todos los contenidos de la programación o curso y por lo tanto su calificación será entre 0 y 10 puntos. Para superar la prueba deberán obtener una calificación igual o superior al 50% de los contenidos.

## 10. Seguimiento del proceso de enseñanza y de la programación

Esta programación será revisable en cualquier momento del curso académico. De **forma periódica** se realizará el seguimiento de la programación didáctica, de forma mensual dentro de las reuniones del departamento de FOL y además a la finalización de cada trimestre para comprobar su adecuación al curso.

Asimismo, esta programación habrá de ser completada con una programación de carácter trimestral, donde se recoja el desarrollo de las diferentes unidades didácticas que hemos establecido en la misma (se incorporará, conforme se vaya realizando, como anexo a la presente programación).

Este cuarto nivel de concreción curricular, servirá para ir constatando el nivel de cumplimiento de los objetivos propuestos y la adecuación de la metodología utilizada de cara a la diversidad de intereses, motivaciones y necesidades que pueda presentar el alumnado, realizando así una revisión de la programación anual cuando resulte necesario.

# 11. Programación Unidades Didácticas

UD 1. DERECHO DEL TRABAJO				
<p>Objetivo: z) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.</p> <p>Competencia profesional: z) Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y responsable.</p>				
Resultado de aprendizaje	Criterio de evaluación	Concreción del criterio de evaluación	CONTENIDOS	Instrumentos de evaluación
<p>RA nº3.- Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.</p>	<p>3.a) Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.</p> <p>3.b) Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.</p> <p>3.c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.</p>	<p>3.a) Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.</p> <p>3.b) Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.</p> <p>3.c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.</p>	<p>TEORIA</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Historia del Derecho del trabajo</li> <li>2. La relación laboral</li> <li>3. Fuentes del Derecho del trabajo</li> <li>4. Derechos y deberes</li> <li>5. Poder de Dirección y disciplinario</li> <li>6. Tribunales Laborales</li> </ol> <p>EJERCICIOS</p> <p>Se realizarán ejercicios del libro y/o propuestos por el profesor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examen teórico 1ª evaluación.</li> <li>• En su caso, ejercicios de la unidad.</li> </ul>



UD 2. EL CONTRATO DE TRABAJO

Objetivo: z) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

Competencia profesional: z) Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y responsable.

Resultado de aprendizaje	Criterio de evaluación	Concreción del criterio de evaluación	CONTENIDOS	Instrumentos de evaluación
RA nº3.- Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.	3.d) Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.  3.e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.	3.d) Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.  3.e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.	TEORIA <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El contrato de trabajo</li> <li>2. Modalidades de contratación</li> <li>3. Las empresas de trabajo temporal</li> <li>4. Nuevas formas flexibles de organización del trabajo</li> </ol> EJERCICIOS Se realizarán ejercicios del libro y/o propuestos por el profesor.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examen teórico 1ª evaluación.</li> <li>• En su caso, ejercicios de la unidad.</li> </ul>

UD 3. LA JORNADA DE TRABAJO

Objetivo: z) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

Competencia profesional: z) Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y responsable.

Resultado de aprendizaje	Criterio de evaluación	Concreción del criterio de evaluación	CONTENIDOS	Instrumentos de evaluación
RA nº3.- Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.	<p>3. c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.</p> <p>3. e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar</p>	<p>3. c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.</p> <p>3.e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar</p>	<p>TEORIA</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La jornada de trabajo</li> <li>2. El horario</li> <li>3. Horas Extraordinarias</li> <li>4. Reducción de jornada</li> <li>5. Permisos retribuidos</li> <li>6. Vacaciones y festivos</li> <li>7. Planes de igualdad</li> </ol> <p>EJERCICIOS</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reconocer los límites de la jornada, las fiestas, vacaciones, descansos y permisos.</li> <li>2. Identificar los mecanismos de conciliación de la vida laboral y familiar.</li> <li>3. Valorar los límites de la jornada como mecanismo para conciliar la vida familiar y laboral</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examen teórico 1ª evaluación.</li> <li>• Ejercicios de la unidad, en su caso.</li> </ul>

UD 4. EL SALARIO Y LA NÓMINA

Objetivo: z) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

Competencia profesional: z) Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y responsable.

Resultado de aprendizaje	Criterio de evaluación	Concreción del criterio de evaluación	CONTENIDOS	Instrumentos de evaluación
<p>RA nº3.- Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.</p>	<p>3.g) Se ha analizado el recibo de salarios analizando los diferentes elementos que lo integran</p>	<p>3.g) Se ha analizado el recibo de salarios analizando los diferentes elementos que lo integran</p>	<p>TEORIA</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El salario</li> <li>2. Garantías del salario</li> <li>3. La nómina</li> </ol> <p>EJERCICIOS</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Interpretación de la nómina</li> <li>2. Confeccionar recibos de nómina</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examen teórico 1ª evaluación.</li> <li>• En su caso, ejercicios de la unidad.</li> </ul>

UD 5. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Objetivo: z) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

x) Identificar los cambios tecnológicos, organizativos, económicos y laborales en su actividad, analizando sus implicaciones en el ámbito de trabajo, para resolver problemas y mantener una cultura de actualización e innovación.

Competencia profesional: z) Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y responsable.

Resultado de aprendizaje	Criterio de evaluación	Concreción del criterio de evaluación	CONTENIDOS	Instrumentos de evaluación
RA nº3.- Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.	. 3.f) Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.	3. f) Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral	<p>TEORIA</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Modificación del contrato</li> <li>3. Suspensión del contrato</li> <li>4. Extinción del contrato</li> </ol> <p>EJERCICIOS</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sobre causas de modificación, suspensión y extinción.</li> <li>2. Supuestos de finiquitos.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examen teórico 2ª evaluación.</li> <li>• En su caso, Ejercicios de la unidad</li> </ul>

UD 6. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Objetivo: z) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

Competencia profesional: z) Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y responsable.

Resultado de aprendizaje	Criterio de evaluación	Concreción del criterio de evaluación	CONTENIDOS	Instrumentos de evaluación
RA nº3.- Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.	<p>3. h) Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.</p> <p>3. i) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector relacionado con el título</p>	<p>3. h) Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.</p> <p>3. i) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector relacionado con el título de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma.</p>	<p>TEORIA</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La libertad sindical</li> <li>2. La representación unitaria</li> <li>3. Los sindicatos</li> <li>4. El convenio colectivo</li> <li>5. Los conflictos colectivos</li> <li>6. El derecho de reunión</li> </ol> <p>EJERCICIOS</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Actividades sobre un convenio colectivo del sector.</li> <li>2. Diferenciar la representación unitaria de la sindical.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examen teórico 2ª evaluación.</li> <li>• En su caso, Ejercicios de la unidad</li> </ul>

UD 7. SEGURIDAD SOCIAL Y DESEMPLEO

Objetivo: z) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

Competencia profesional: z) Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y responsable.

Resultado de aprendizaje	Criterio de evaluación	Concreción del criterio de evaluación	CONTENIDOS	Instrumentos de evaluación
<p>RA nº4.-</p> <p>Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones</p>	<p>4.a) Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.</p> <p>4.b) Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.</p> <p>4.c) Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de Seguridad Social.</p> <p>4.d) Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de Seguridad Social.</p> <p>4.e) Se han identificado, en un supuesto sencillo, las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario.</p> <p>4.f) Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos.</p> <p>4.g) Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo.</p> <p>4.h) Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico</p>	<p>4.a) Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.</p> <p>4.b) Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.</p> <p>4.c) Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de Seguridad Social.</p> <p>4.d) Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de Seguridad Social.</p> <p>4.e) Se han identificado, en un supuesto sencillo, las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario.</p> <p>4.f) Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos.</p> <p>4.g) Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo.</p> <p>4.h) Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico</p>	<p>TEORIA</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La Seguridad Social</li> <li>2. Prestaciones de la Seguridad Social</li> <li>3. Desempleo</li> </ol> <p>EJERCICIOS</p> <p>Elaboración de supuestos prácticos de prestaciones de la Seguridad Social (IT) y Desempleo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examen teórico 2ª evaluación.</li> <li>• En su caso, Ejercicios de la unidad</li> </ul>

UD 8. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS: CONCEPTOS BÁSICOS

Objetivo: z) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.  
 Competencia profesional: z) Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y responsable.

Resultado de aprendizaje	Criterio de evaluación	Concreción del criterio de evaluación	CONTENIDOS	Instrumentos de evaluación
<p>RA nº5.-                      Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral</p> <p>R.A. 7                      Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico superior en Iluminación, captación y tratamiento de la imagen</p>	<p>5.a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.                      5.b) Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.                      5.c) Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.                      5.d) Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del técnico superior en Iluminación                      5.e) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.                      5.f) Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del técnico superior en Producción de Audiovisuales y Espectáculos.                      5.g) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del técnico superior en Iluminación                      7.a) Se han definido las técnicas de prevención y de protección individual y colectiva que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.                      7.b) Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización.</p>	<p>5.a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.                      5.b) Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.                      5.c) Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.                      5.d) Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del técnico superior en Iluminación                      5.e) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.                      5.f) Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del título                      5.g) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del técnico superior en Iluminación                      7.a) Se han definido las técnicas de prevención y de protección individual y colectiva que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que se sean inevitables.                      7.b) Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización.</p>	<p>TEORIA</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Concepto de salud</li> <li>2. Factores de riesgo laboral</li> <li>3. Daños a la salud del trabajador</li> </ol> <p>EJERCICIOS Y PRÁCTICAS                      Ejercicios y supuestos prácticos propuestos por el profesor</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examen teórico 2ª evaluación.</li> <li>• En su caso, Ejercicios de la unidad</li> </ul>

UD 9. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: LEGISLACIÓN Y ORGANIZACIÓN

Objetivo: z) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

Competencia profesional: z) Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y responsable.

Resultado de aprendizaje	Criterio de evaluación	Concreción del criterio de evaluación	CONTENIDOS	Instrumentos de evaluación
RA nº6.- Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados	6.a) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales. 6.b) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales. 6.c) Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos. 6.d) Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales 6.e) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones que se deben realizar en caso de emergencia. 6.f) Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del título. g) Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de una empresa del sector	6.a) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales. 6.b) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales. 6.c) Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos. 6.d) Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales 6.e) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones que se deben realizar en caso de emergencia. 6.f) Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del título. g) Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de una empresa del sector	TEORIA 1. Legislación sobre prevención de riesgos 2. Organización de la prevención 3. Participación de los trabajadores en la prevención.  EJERCICIOS Y PRÁCTICAS Ejercicios y supuestos prácticos propuestos por el profesor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examen teórico 3ª evaluación.</li> <li>• En su caso, Ejercicios de la unidad</li> </ul>



UD 10. FACTORES DE RIESGO Y SU PREVENCIÓN

Objetivo: z) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

Competencia profesional: z) Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y responsable.

Resultado de aprendizaje	Criterio de evaluación	Concreción del criterio de evaluación	CONTENIDOS	Instrumentos de evaluación
RA nº5.- Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral	<p>a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.</p> <p>b) Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.</p> <p>c) Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.</p> <p>d) Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo título</p> <p>e) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.</p> <p>f) Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del técnico superior en Iluminación, captación y tratamiento de la imagen.</p> <p>g) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del título</p>	<p>6.a) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.</p> <p>6.b) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.</p> <p>6.c) Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos.</p> <p>6.d) Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales</p> <p>6.e) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones que se deben realizar en caso de emergencia.</p> <p>6.f) Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del título.</p> <p>g) Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de una empresa del sector</p>	<p>TEORIA</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Factores de riesgo</li> <li>Derivados de las condiciones de seguridad</li> <li>Derivados de las condiciones medioambientales</li> <li>Derivados de la carga</li> <li>Derivados de la organización del trabajo</li> </ol> <p>EJERCICIOS Y PRÁCTICAS</p> <p>Ejercicios y supuestos prácticos propuestos por el profesor</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Examen teórico 3ª evaluación.</li> <li>En su caso, Ejercicios de la unidad</li> </ul>

UD 11. EMERGENCIAS Y PRIMEROS AUXILIOS

Objetivo: z) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

Competencia profesional: z) Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y responsable.

Resultado de aprendizaje	Criterio de evaluación	Concreción del criterio de evaluación	CONTENIDOS	Instrumentos de evaluación
<p>R.A. 7</p> <p>Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico superior en Producción de Audiovisuales y Espectáculos.</p>	<p>7.c) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.</p> <p>7.d) Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.</p> <p>7.e) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que deben ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.</p> <p>7.f) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.</p> <p>:</p>	<p>7.c) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.</p> <p>7.d) Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.</p> <p>7.e) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que deben ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.</p> <p>7.f) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.</p>	<p>TEORIA</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.-El Plan de autoprotección.</li> <li>2.-Primeros auxilios.</li> <li>3.-Soporte vital básico</li> <li>4.-Actuación frente a otras emergencias</li> <li>5.-Traslado de accidentados</li> <li>6.-Botiquín de primeros auxilios</li> </ol> <p>EJERCICIOS</p> <p>Los propuestos por el profesor</p> <p>PRÁCTICAS</p> <p>Realizar RCP</p> <p>Colocar a la víctima en PLS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examen teórico 3ª evaluación.</li> <li>• En su caso, Ejercicios de la unidad</li> </ul>

UD 12. ORIENTACIÓN LABORAL

Objetivo: w) Identificar y valorar las oportunidades de promoción profesional y de aprendizaje, analizando el contexto del sector, para elegir el itinerario laboral y formativo más conveniente

Competencia profesional: w) Gestionar su carrera profesional, analizando las oportunidades de empleo, autoempleo y de aprendizaje.

Resultado de aprendizaje	Criterio de evaluación	Concreción del criterio de evaluación	CONTENIDOS	Instrumentos de evaluación
R.A 1.— Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.	<p>1.a) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.</p> <p>1.b) Se han identificado los itinerarios formativos/profesionales relacionados con el perfil profesional del técnico en la especialidad.</p> <p>1.c) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.</p> <p>1.d) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el técnico en la especialidad.</p> <p>1.f) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.</p> <p>1.g) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones</p>	<p>1.a) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.</p> <p>1.b) Se han identificado los itinerarios formativos/profesionales relacionados con el perfil profesional del técnico en la especialidad.</p> <p>1.c) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.</p> <p>1.d) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el técnico en la especialidad.</p> <p>1.f) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.</p> <p>1.g) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones</p>	<p>TEORIA</p> <p>1.- Nuestra carrera profesional 2.- Autoanálisis personal y profesional 3.- Itinerarios formativos y profesionalizadores 4.- Plan de acción para búsqueda empleo 5.- Oportunidades de empleo y aprendizaje en Europa. 6.- La carta de presentación 7.-El currículum vitae 8.-La entrevista de trabajo 10.- La marca personal o personal branding</p> <p>EJERCICIOS</p> <p>Ejercicios sobre competencias personales y profesionales</p> <p>PRÁCTICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Confección de carta de presentación y cv.</li> <li>• Currículum EUROPASS.</li> <li>• Simulación de entrevistas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examen teórico 3ª evaluación.</li> <li>• En su caso, Ejercicios de la unidad</li> </ul>

UD 13. EQUIPOS DE TRABAJO

Objetivo: u) Describir los roles de cada uno de los componentes del grupo de trabajo, identificando en cada caso la responsabilidad asociada, para establecer las relaciones profesionales más convenientes

Competencia profesional: u) Establecer vías eficaces de relación profesional y comunicación con sus superiores, compañeros y subordinados, respetando la autonomía y competencias de las distintas personas.

Resultado de aprendizaje	Criterio de evaluación	Concreción del criterio de evaluación	CONTENIDOS	Instrumentos de evaluación
R.A 2.— Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.	<p>2.a) Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del técnico en la especialidad.</p> <p>2.b) Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.</p> <p>2.c) Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.</p> <p>2. d) Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo</p>	<p>a) Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del técnico en la especialidad.</p> <p>b) Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.</p> <p>c) Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.</p> <p>d) Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.</p>	<p>TEORIA</p> <p>1.- Equipo de trabajo</p> <p>2.- Formación de los equipos</p> <p>3.- Tipos de equipo de trabajo.</p> <p>4.-Eficacia y eficiencia en el trabajo en equipo.</p> <p>5.- Participación en los equipos: los roles</p> <p>6.- Los procesos de influencia del grupo.</p> <p>7.- El liderazgo</p> <p>8.- Dinámicas de trabajo en equipo</p> <p>EJERCICIOS</p> <p>Ejercicios y supuestos propuestos por el profesos</p> <p>PRÁCTICAS</p> <p>Dinámicas de grupos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examen teórico 3ª evaluación.</li> <li>• En su caso, Ejercicios de la unidad</li> </ul>

UD 14. CONFLICTO Y NEGOCIACIÓN

Objetivo v) Identificar formas de intervención ante conflictos de tipo personal y laboral, teniendo en cuenta las decisiones más convenientes, para garantizar un entorno de trabajo satisfactorio.

Competencia profesional: v) Liderar situaciones colectivas que se puedan producir, mediando en conflictos personales y laborales, contribuyendo al establecimiento de un ambiente de trabajo agradable, actuando en todo momento de forma respetuosa y tolerante..

Resultado de aprendizaje	Criterio de evaluación	Concreción del criterio de evaluación	CONTENIDOS	Instrumentos de evaluación
<p>R.A 2.— Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.</p>	<p>2.e) Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.                  2.f) Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.                  2.g) Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto.</p>	<p>2.e) Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.                  2.f) Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.                  2.g) Se han determinado procedimientos para la resolución de conflictos</p>	<p>TEORIA                  1.- El conflicto                  2.-El origen los conflictos laborales                  3.- Tipos de conflicto                  4.-Resolución de conflictos laborales                  5.-¿Cómo prevenir el conflicto?                  6.-La resolución de conflictos desde la negociación                  7.- Fases de negociación                  8,. Consejos para negociar                  9.- Tácticas negociadoras.                  EJERCICIOS                  Supuestos prácticos del libro de texto                  Elaboración de actividades correspondientes al tema.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examen teórico 3ª evaluación.</li> <li>• En su caso, Ejercicios de la unidad</li> </ul>

## 12. Conclusiones

Las conclusiones que se obtienen con la realización de esta programación didáctica son las siguientes:

- Es importante que la programación didáctica tenga una buena adecuación al determinado contexto en el que se vaya a llevar a cabo, como es el entorno social y cultural del centro, las características del alumnado o la experiencia previa del profesorado, ya que si la programación no está adaptada, podría darse el caso de que no se pudiera llevar a cabo de forma satisfactoria.
- La programación debe ser concreta con el objetivo de que resulte un instrumento útil.
- Es importante que la programación didáctica sea flexible para que se pueda adaptar a los problemas o situaciones no previstos que requieran introducir cambios durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- La viabilidad es otra de las cualidades que debe cumplir la programación didáctica, ya que esta se debe adaptar a aspectos como el tiempo disponible o los espacios y recursos previstos para llevar a cabo las actuaciones programadas.
- Dado que el módulo profesional de F.O.L. es uno de los menos preferidos en ciertas ramas como por ejemplo mecánica, es muy importante realizar muy buenas técnicas de motivación del alumnado.

## 13. Referencias bibliográficas

Gago García, M.; García Leal, C.; López Barra, S. y Ruiz Otero, E. (2017). Formación y Orientación Laboral. Avanzado. España, Madrid: McGraw-Hill.

García González, B.J.; Tena Cornelles, D. y De Fez Solaz, M. (2017). Formación y Orientación Laboral. España, Valencia: TuLibrodeFP.

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. Boletín Oficial del Estado, núm. 295, de 10 de diciembre de 2013. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/2013/12/10/pdfs/BOE-A-2013-12886.pdf>

ORDEN de 8 de mayo de 2014, de la Consejera de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por la que se establece el currículo del título de Técnico Superior en Marketing y Publicidad para la Comunidad Autónoma de Aragón. file://localhost/Recuperado de/ <http://www.todofp.es:dam:jcr/d260e284-fac4-417d-b4d7-f3395b9bddb3:aramarketing-y-publicidad-pdf.pdf>

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 formación profesional y su aplicación en la Comunidad Autónoma de Aragón. Boletín Oficial de Aragón, nº 73. 4 de junio de 2008. Recuperado de: <http://fp.educaragon.org/arboles/arbol.asp?sepRuta=&guiaeducativa=&strSeccion=SFP04&titpadre=Normativa+de+Formaci%F3n+Profesional&arrpadres=&arrides=&arridesvin=&IngArbol=1527&IngArbolvinculado>

Real Decreto 1571/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Marketing y Publicidad. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/2011/12/13/pdfs/BOE-A-2011-19436.pdf>

Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. Boletín Oficial del Estado, núm. 182, de 30 de julio de 2011. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/2011/07/30/pdfs/BOE-A-2011-13118.pdf>



---

Proyecto de innovación e investigación

SOFÍA PASTOR CISNEROS

Curso 2017/8

---



## **INDICE**

<b>1. Introducción</b>	<b>1</b>
<b>2. Justificación</b>	<b>2</b>
<b>3. Objetivos</b>	<b>3</b>
<b>4. Marco teórico</b>	<b>5</b>
<b>5. Diseño de la investigación</b>	<b>7</b>
- <b>Formulación de hipótesis</b>	
- <b>Variable dependiente e independiente</b>	
- <b>Indicadores de la variable dependiente</b>	
- <b>Indicadores de la variable independiente</b>	
<b>6. Practico III - Trabajo de campo</b>	<b>8</b>
<b>7. Tratamiento, codificación y tabulación datos cuantitativos y cualitativos</b>	<b>24</b>
<b>8. Análisis e interpretación de los datos</b>	<b>25</b>
<b>9. Conclusiones</b>	<b>26</b>
<b>10. Referencias bibliográficas</b>	<b>28</b>
<b>11. Anexos</b>	<b>28</b>

## LA IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN DEL ALUMNADO EN EL DISEÑO DE LA EVALUACION

### 1. INTRODUCCIÓN

Las metodologías educativas suelen girar alrededor de las teorías del aprendizaje (basadas en la psicopedagogía) como son el conductismo, cognitivismo, constructivismo y últimamente el conectivismo. Cada paradigma tiene sus procesos, actividades y métodos de actuación.

Hay metodologías que utilizamos a diario, otras las utilizamos excepcionalmente y otras sencillamente no las utilizamos (porque requieren mucho esfuerzo, no las conocemos o simplemente no queremos usarlas).

Las metodologías educativas utilizadas habitualmente son las que utilizan de forma mayoritaria en la formación (primaria, eso, bachiller, formación profesional, universidad,...). Las más habituales son: *Clases magistrales, prácticas, tutorías, evaluación, planificación, trabajos individuales y en grupo.*

¿Cómo puede ayudar la innovación educativa a estas metodologías?, la mayoría de las personas aplican innovación educativa para sustituir estas metodologías; sin embargo, la innovación educativa se debe utilizar PARA MEJORARLAS NO PARA SUSTITUIRLAS, por ejemplo, si el objetivo de la clase magistral es transmitir unos conceptos para que los alumnos los asimilen, la innovación educativa debe ayudar a transmitir esos conceptos y a que los alumnos los adquieran con menos esfuerzo.

En este caso la innovación educativa produce un cambio, no metodológico pero sí de eficacia.

Metodologías conocidas pero no utilizadas. Son metodologías que cualquier docente conoce, pero que normalmente no se aplican porque el esfuerzo que requieren es muy alto. Suelen estar relacionadas con los paradigmas basados en el aprendizaje. Estas suelen ser: evaluación diagnóstica, por evidencias, formativa, personalizada, trabajos individuales y en grupo.

¿Cómo puede ayudar la innovación educativa en este tipo de metodologías? Este tipo de metodologías son conocidas por todos, están muy relacionadas con el paradigma centrado en el alumno; pero tienen un gran problema: “el esfuerzo para realizarlas”.

Muchas personas piensan que la innovación educativa se basa, precisamente en introducir estas metodologías en la formación; sin embargo, El objetivo de la innovación educativa en este tipo de metodología es reducir el esfuerzo para implantarlas, dicho de otra forma poder utilizarlas sin aumentar el esfuerzo actual.

Las metodologías educativas desconocidas, se suele creer que en este grupo de metodologías se engloban las correspondientes a los últimos avances, esto es así, pero también hay otras “muy antiguas” pero nada conocidas. Por ejemplo: tutoría proactiva, trabajo cooperativo, ciclo de Kolb, inteligencia colectiva.

Estas metodologías se suelen asociar a paradigmas basados en el aprendizaje, pero también al enfoque basado en la práctica. ¿Cómo puede ayudar la innovación educativa a estas metodologías? Básicamente a plantear las asignaturas de una forma completamente distinta.

Las innovaciones sobre las metodologías poco utilizadas pero conocidas, requieren unas herramientas tecnológicas concretas; por tanto hay que formar al profesorado en habilidades.

Finalmente las innovaciones sobre las metodologías no conocidas, requieren una capacitación distinta y lamentablemente en algunas asignaturas no se pueden llevar a cabo.

## **2. JUSTIFICACIÓN.**

¿Qué elementos hacen que el alumnado se sienta motivado a participar en las clases?  
¿Si la evaluación es el elemento que más interesa al alumnado, podemos utilizarla como elemento motivador? ¿Una enseñanza centrada en el aprendizaje del alumno afecta a la evaluación? ¿Por qué potenciar la participación del alumnado en los procesos de evaluación? La adaptación de la enseñanza al espacio Europeo, implica trasladar el centro de interés hacia la actividad del estudiante y su aprendizaje. La labor del docente ha de prestar atención a lo que tienen que hacer los alumnos para aprender. La evaluación es consustancial a las acciones de enseñar y aprender.

Esta es la justificación que propuse al elaborar mi ficha técnica de innovación e investigación. Ahora pretendemos ir un paso más allá introduciendo lo estudiado a lo largo del Máster sobre evaluación.

El enfoque humanista del currículo requiere de una evaluación que respete las diferencias individuales, que atienda las dimensiones afectiva y los valores de los estudiantes, y que se desarrolle en un clima de familiaridad, sin presiones de ningún tipo. Desde un enfoque cognitivo, la evaluación servirá para determinar si se están desarrollando o no las capacidades intelectivas del estudiante (inteligencia y de comprensión). Esto nos obliga a poner énfasis en los procesos mentales que generan el aprendizaje, en la forma como aprende el alumno y no únicamente en los resultados o en la reproducción memorística del conocimiento. Desde la perspectiva socio cultural se requiere que en la evaluación participen todos los involucrados en la actividad educativa, que los **estudiantes** sean **protagonistas activos** en el proceso de evaluación y que asuman responsabilidades, mediante la auto-evaluación y la co-evaluación.

### 3. OBJETIVOS.

1. Evitar efectos no deseados: desmotivación, abandonos o aprendizajes insuficientes haciendo participes a los alumnos en la evaluación.

He podido comprobar durante mi corta estancia en las aulas el alto índice que desmotivación y abandono escolar en la Formación Profesional. Es por ello que me gustaría que mi trabajo sirviera para aportar mi granito de arena a tal fin a través de la forma de evaluar a los alumnos siempre cumpliendo, eso sí, con el objetivo marcado por el currículo oficial y logrando las competencias necesarias para el correcto desempeño de las funciones del trabajo que los alumnos deberán ejercer.

2. Diseñar la evaluación como un proceso optimizador del aprendizaje y no como una herramienta calificadora.

He comprobado que la mayoría de los profesores siguen una forma de evaluar calificativa y no tanto enfocada a conseguir un proceso optimizador del aprendizaje logrando que el alumno pueda y aprenda a autoevaluarse y autocorregirse a lo largo

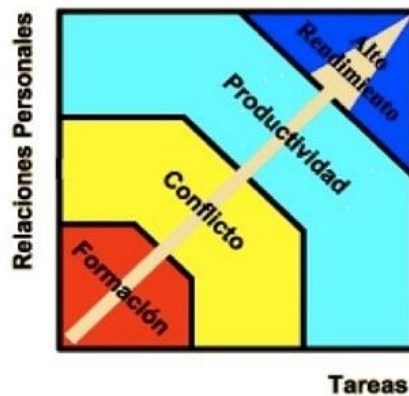
de su vida. Con ello pretendo conseguir una enseñanza de calidad donde el alumno aplique la mejora continua en sus procesos de aprendizaje a lo largo de su vida.

3. Replantear programaciones o maneras de actuar del profesorado en situaciones de calificaciones deficientes.

Otra de las cosas que más me han impactado en mi corta experiencia dentro de las aulas de formación profesional, es ver como la mayoría de los profesores terminan con un alto grado de desmotivación por el hecho de ver que sus alumnos no consiguen los objetivos marcados por el profesor. La falta de interés por aprender que transmiten muchos alumnos hace que en muchos profesores se produzca, lo que nos han enseñado en el Máster, el denominado “efecto Pigmalión”.

4. Mejorar el resultado del aprendizaje y los procesos educativos generados a través de la evaluación compartida y democrática, haciendo responsable al alumno de su propia evaluación calificativa.

Como hemos comentado en el apartado anterior, los estudiantes deben ser protagonistas activos en el proceso de evaluación y deben asumir responsabilidades. Es por ello que la introducción de mi innovación educativa se centra en esto. Mi objetivo es enseñar al estudiante a darse cuenta que va a ser él mismo el que tiene que aprender a conocerse para conseguir las metas que se propongan a lo largo de su vida. Darse cuenta del por qué de sus errores y llegar a aprender de ellos para corregirlos. Con el trabajo en equipo pretendo hacer simulaciones de los diferentes ambientes de trabajo en los que se van a encontrar durante su vida no sólo laboral sino familiar. Ya que el trabajo en equipo les permite aprender las diferentes habilidades y valores necesarios para interactuar con las personas y lograr objetivos comunes.



5. Impulsar la regulación del aprendizaje para toda la vida del alumno a través de la evaluación. Aprender a aprender y a conocernos de tal manera que podamos autocorregirnos para lograr la “mejora continua”.

Acabamos de hablar en el párrafo anterior de ello pero he querido introducir la llamada “mejora continua” y esta sólo se podrá conseguir si aprendemos a autorregularnos. La mejora continua necesita de la evaluación continua, que sería el último paso para poder tener feedback es decir retroalimentación, consiguiendo así cerrar el ciclo de dicha mejora continua.

En Formación Profesional se prepara al alumno hacia una meta profesional, en la que él seguirá siendo un sujeto activo en su aprendizaje en su lugar de trabajo.

#### **4. MARCO TEÓRICO.**

Evaluación formativa tiene como principal objetivo “ayudar a los alumnos en su propio proceso de construcción del conocimiento” (Sanmartí 2007: 21). El protagonismo de las personas como agentes activos, y el comprender la construcción del conocimiento como un proceso interactivo que debe tener en cuenta las condiciones del contexto cultural e histórico (Cubero 2005)

Los tres elementos básicos en los que se fundamenta la evaluación orientada al aprendizaje (participación activa de los estudiantes, proalimentación y tareas auténticas) ayudan a asumir procesos participativos y colaborativos de evaluación que se apoyan en una concepción abierta, flexible y compartida del conocimiento. La evaluación orientada al aprendizaje pone la atención en el uso de estrategias de evaluación que

promueven y maximizan las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes, en contraposición a la certificación o validación de los conocimientos a través de la evaluación sumativa (Keppell et ál., 2006).

Teorías del aprendizaje constructivismo (Piaget, Vygotsky) y conectivismo (Siemens, Downes). Principios y fases de la motivación (Daniel Pink). La evaluación, más que un proceso de certificar, debe constituirse en un proceso optimizador de los aprendizajes (Padilla-Carmona et al., 2010)

La participación del alumnado en el proceso de enseñanza y aprendizaje, dentro del contexto académico, es un elemento clave en el transcurso de su formación. Asimismo, la implicación de los estudiantes en los procesos de evaluación también debe considerarse como otro aspecto importante a tener en cuenta, para que puedan aplicar y transferir el conocimiento de una forma adecuada (Dochy, Segers y Sluijsmans 1999). De hecho, cada vez son más las investigaciones (Brakke y Brown 2002; Ibarra y Rodríguez 2003), que señalan que la participación de los estudiantes en el proceso de evaluación mejora su nivel de implicación y motivación en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Como manifiestan Brakke y Brown (2002) trabajar la atención en la evaluación permite situarse en un marco efectivo para trabajar en las instituciones educativas y una forma de centrarse en lo realmente importante: el desarrollo y el aprendizaje del alumnado. Si se plantea la necesidad de que los estudiantes desarrollen su capacidad de autonomía, confianza en sí mismos, trabajo en equipo o aprender a aprender, es preciso considerar la evaluación desde posiciones críticas (Reynolds y Trehan 2000), que faciliten, favorezcan y constituyan un factor de aprendizaje para el desarrollo de estas competencias en los alumnos. Por otro lado, están las oportunidades que brindan estas metodologías para el docente, ya que es necesario buscar procedimientos de evaluación que permitan, no sólo comprobar la obtención de resultados y calificarlos con una nota, sino también poder valorar el proceso que ha seguido el estudiante a lo largo de su aprendizaje (Villardón 2006). Compartir el trabajo de la evaluación entre todos los grupos implicados: profesorado y alumnado, es una de las estrategias que favorecen la corresponsabilidad en el proceso de toma de decisiones que supone la evaluación. La participación de ambos agentes educativos permite que se puedan poner en marcha estrategias de evaluación compartida, como son la

autoevaluación y coevaluación o evaluación entre iguales, las cuales contribuyen a facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje (Ibarra y Rodríguez 2003). En definitiva, de acuerdo con Boud y Falchikov 1989, la participación de los alumnos en la evaluación puede ser una valiosa oportunidad para motivar, mejorar y consolidar el aprendizaje, favoreciendo este último a lo largo de la vida y para la vida, sin olvidar el aprendizaje basado en competencias tan demandado en la actualidad.

## **5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Formulación de hipótesis**

El resultado (rendimiento) de un trabajo en equipo mejora cuanto mayor es el porcentaje de participación del alumnado en la elaboración de su propia evaluación.

### **Variable independiente y dependiente**

- a) Variable independiente → “Porcentaje de participación del alumno”
- b) Variable dependiente → “Rendimiento del trabajo en equipo”

### **Relación causa – efecto:**

La participación conjunta alumno-profesor en la forma de evaluar el contenido de un trabajo en equipo da seguridad y motiva, lo que redundará en beneficio mutuo del alumno y del propio profesorado.

### **Indicadores de la variable independiente.**

Implicación y grado de participación del alumno/a. Elaboración y diseño de la evaluación (participativa y flexible). Capacidad del alumno para autorregularse y motivarse.

### **Indicadores de la variable dependiente**

Indicadores para medir la mejora del aprendizaje, el desarrollo de habilidades y consecución de los objetivos marcados.

**Resultado de un trabajo en equipo se define como:** el grado de compromiso y motivación con que las personas que forman ese equipo de trabajo se organizan para



lograr los objetivos, y de la compatibilidad entre las metas personales y los objetivos del equipo.

Dentro de esta definición de nuestra variable dependiente se han definido dos sub-indicadores claves para el estudio de innovación:

- a) **Compromiso:** cumplimiento firme de las normas elaboradas y consensuadas por el equipo
- b) **Motivación:** Compatibilidad entre las metas personales y los objetivos del equipo.

Como medimos los indicadores de compromiso y motivación es lo que nos va a permitir conocer si nuestra hipótesis es cierta o no.

## **6. PRACTICUM III- TRABAJO DE CAMPO**

### **6.1 Población objeto de estudio**

El número de alumnos matriculados en el módulo es de 20, mayoritariamente mujeres (únicamente dos varones). Las edades oscilan entre los 20 y 45 años, pero principalmente entre 20 y 30 años, sólo lo dos personas son de aproximadamente 45 años.

Aunque mayoritariamente son alumnos de origen español, la clase es multicultural, contamos con alumnos de Paquistán (1), Marruecos (4), Rumanía (1) y de Ucrania (1). Alumnado con necesidad específica de apoyo educativo por condiciones personales, por situación de desventaja socioeducativa derivada de circunstancias geográficas culturales:

- 4 alumnos con una base de conocimientos y habilidades comunicativas en español insuficientes.
- 2 alumnas con lengua materna árabe y con carencias significativas de español, tanto hablado como escrito.

De los 20 alumnos, 8 trabajan aunque sus horarios les permiten mantener la evaluación continua debido al porcentaje de asistencia a las clases.

## 6.2 Selección de la muestra

Empezaremos estableciendo una dinámica para elegir 4 líderes. Para ello todos los alumnos han trabajado anteriormente con todos los miembros de la clase, de tal manera que se conocen lo suficiente como para tener un criterio suficiente como para poder elegir quienes quieren que lideren el equipo de trabajo del que formaran parte. Se realizará una votación y los cinco alumnos más votados serán los elegidos para representar el rol de líder. Posteriormente cada uno de los cuatro líderes deberá elegir a cuatro compañeros para formar su equipo de trabajo. Comenzarán eligiendo a uno cada líder y después a otro, así hasta formar los cuatro equipos de cinco alumnos.

Hemos dividido la clase en cuatro equipos formados por cinco alumnos cada equipo. El porqué de cinco es con el fin de romper la dualidad de establecer parejas que se aíslan más.

---

### GRUPOS

<b>LIDER</b>	RITA	M <sup>a</sup> CARMEN	NATALIA	SILVIA
	ANA	MARIO	AISER	ALEX
	JESSICA	JUAN	NOELIA	RAQUEL
	LUBA	DIEGO	LATIFA	LORENA
	KARIMA	CRISTO	RUSMILA	PALOMA
	AFIFA	SANAE	MARGA	ESPERANZA

---

## 6.3 Revisión del diseño de la innovación

Cada equipo va a tener que realizar dos trabajos, cada uno de ellos va a tener el mismo nivel de complejidad y nivel de conocimientos de manera que el nivel de dificultad durante su desarrollo para alcanzar los objetivos deseados sean exactamente iguales en los dos trabajos. La diferencia entre los dos va a ser únicamente la forma de evaluar y calificar los resultados de dichos trabajos en equipo. Es ahí donde vamos a introducir nuestra innovación para evaluar de esa manera nuestra hipótesis indicada anteriormente. En el primer trabajo la evaluación va a ser diseñada por la profesora únicamente y en el segundo trabajo la forma y la ponderación de evaluarlo la van a elegir los propios alumnos con la simple colaboración de la profesora. La cual va a tratar de encauzarles y

guiarles para conseguir un criterio objetivo y justo para todos tratando de eliminar el componente subjetivo en la mayor medida de lo posible y de esa manera poder evaluar sus trabajos.

### **Objetivo**

El principal objetivo de este proyecto es incorporar una nueva innovación al proceso de evaluación de los alumnos tratando de desarrollar una estrategia que consiga motivarles para un mayor rendimiento en el trabajo por equipos.

El enfoque metodológico a potenciar debe fomentar la adquisición de habilidades para el aprendizaje autónomo y permanente, a partir de un trabajo colaborativo, al mismo tiempo que facilitar que el estudiante se convierta en el protagonista del proceso de enseñanza y aprendizaje. Bajo estos principios pretendemos desarrollar y aplicar una estrategia de evaluación, que entendemos responde mejor a las necesidades encontrada durante este proceso de renovación de nuestra práctica docente, que metodologías tradicionales de uso más ampliamente extendido.

### **Objetivos de la tarea**

- Organizar un gran evento para aplicar los contenidos estudiados.
- Aplicar técnicas de organización y planificación del trabajo, así como de gestión del tiempo, estableciendo tiempos y prioridades.
- Aplicar técnicas de trabajo en equipo, favorecer el compromiso del equipo con los objetivos marcados, aplicando técnicas de motivación en la gestión del trabajo. Favorecer el desarrollo de los diferentes roles y la optimización del ambiente de trabajo (resolución adecuada de los conflictos).
- Exponer en público de manera clara, ordenada y amena las pautas seguidas en la organización del evento así como su compromiso.

Distinguiremos **dos tareas:**

- 1- La propia dinámica de trabajo en equipo:
  - Programar una serie de reuniones
  - Breve resumen con los temas tratados
  - Reparto de tareas

- Trabajo colaborativo, para ello se trabajará en Google Drive para tener acceso al resto de aportaciones en cualquier momento

Los miembros del equipo se reunirán y en su primera sesión, lo primero será manifestar cada uno su compromiso a llevar a cabo la aportación necesaria en igual medida que el resto, y a aceptar el sistema de trabajo en equipo (las 5 Cs)

Una vez adquirido el compromiso de todos se sugiere una dinámica de grupo (tormenta de ideas) para decidir la Empresa, el objeto de las Jornadas y un primer borrador del programa de las mismas. Lo siguiente será determinar las TAREAS a llevar a cabo para organizar el evento.

Dar acceso a toda la documentación (trabajo colaborativo y documentos generados en la planificación del trabajo).

## 2- Contenido mínimo

- Portada
- Índice de contenidos
- Presentación de la empresa
- Objetivos del evento
- Organización del evento
- Programa y desarrollo del evento
- Evaluación del evento
- Presupuesto detallado y ordenado
- Anexos
- Lista de las tareas llevadas a cabo para la realización del trabajo

## **Valoración**

**Dossier:** presentación y organización de la información. **Nota grupal**

**Exposición:** presentación / herramientas de apoyo utilizadas y desenvolvimiento del orador. **Nota individual**

Se llevará a cabo una dinámica de “**evaluación entre iguales**” aunque no será calificable.

Habrá una **ponderación** para cada miembro del equipo a determinar **en función de su aportación al trabajo en equipo** en las notas grupales.

#### ESQUEMA DE EVALUACIÓN DEL GRUPO

CATEGORIAS	ESTUDIANTES					
	1	2	3	4	5	Promedio del grupo
Asistencia regular a las reuniones						
Aportación de ideas para el tema						
Materiales, análisis y preparación del evento						
Apoyo y motivación de los miembros del grupo						
Contribución práctica al resultado final, por ejemplo, escritura, presentación, materiales						
Total para cada estudiante						Promedio total para el grupo

En el primer trabajo la profesora marca la valoración de cada una de las partes del trabajo pero en este segundo trabajo, de la misma dificultad como hemos dicho anteriormente y con los mismos miembros de los equipos, la evaluación la van a diseñar los propios alumnos haciéndoles participes (participación activa) de su propia evaluación.

Si cambiamos las maneras de aprender y enseñar, también es necesario cambiar las formas de evaluar los aprendizajes, de tal manera que sea un instrumento más en el proceso de aprendizaje de los alumnos.

La evaluación debe estar pendiente de todo el proceso de construcción del conocimiento y no sólo del resultado final, de modo que sirva como instrumento de retroalimentación tanto para el profesor como para el alumno. Así, la evaluación servirá también como aviso al alumno de sus debilidades y fortalezas, de modo que, puede rectificar y reformular sus propios procesos de aprendizaje.

La evaluación cubrirá:

- Los resultados del aprendizaje de los contenidos programados a lo largo del curso.
- El conocimiento que cada alumno aporta al trabajo
- Las interacciones personales del alumno dentro del grupo
- La toma de decisiones en la conducción del aprendizaje
- Autoevaluación, Co-evaluación y evaluación al profesor y la metodología.

Los criterios de evaluación que utilizaremos en este trabajo de innovación son:

- Habilidades personales para el aprendizaje: valoraremos la preparación de los alumnos para cada una de las sesiones, si presenta iniciativa, curiosidad y organización, aporta ideas e información. Será observado por el profesor durante el desarrollo de todo el proceso.
- Habilidades de trabajo en equipo: realiza una participación constructiva y apoya el proceso del equipo, se comunica adecuadamente y colabora, tolera los defectos de los demás. Será observado por el profesor durante el desarrollo de todo el proceso.

- Habilidades de comunicación escrita y oral y presentación final del trabajo: las valoraremos al final del proceso, en el momento de entrega de trabajo y su exposición.
- Autoevaluación: la realizaremos a través de la presentación de un informe sencillo que realizará cada alumno en base a unos parámetros dados (aprendizaje alcanzado, tiempo invertido, proceso seguido, etc.). El propio alumno ha llevado a cabo un proceso de aprendizaje autónomo por lo que es el mejor en transmitir el esfuerzo invertido y todo lo que ha aprendido.
- Co-evaluación: se realizará dentro de cada grupo (ambiente cooperativo dentro del grupo, reparto eficaz de tareas, participación, cumplimiento de expectativas, etc.). Es importante que el alumno conozca las opiniones de los compañeros con los que ha trabajado.

Los alumnos deberán elegir de entre todos los ítems, los que más valor, por orden de importancia, les dan a la hora de ser evaluados tanto por un compañero como por el profesor.

Con la primera forma de evaluar impuesta por el profesor, lo que se pretende es que el alumno tenga una primera experiencia en la evaluación de un trabajo similar al realizado y poner en práctica una evaluación entre iguales ya que la mayoría del alumnado carece de experiencia en este tipo de evaluaciones.

#### **6.4 Implementación de la innovación en el aula (mejora continua)**

Paso a desarrollar y tratar de describir la forma de evaluación introduciendo la estrategia de innovación.

Primero de todo explicamos de manera sencilla y clara que es evaluar y los tipos de evaluación que existen no dando por hecho que los alumnos las conocen. Dentro de están detallamos algo más las del tipo que queremos aplicar.

Va a ser una evaluación de tipo **participativa**: porque posibilita la intervención de los distintos actores en el proceso de evaluación, comprometiendo al propio alumno, a los

docentes, directores y padres de familia en el mejoramiento de los aprendizajes, mediante la autoevaluación, co-evaluación y hetero-evaluación.

**Integral**: porque desde el punto de vista del aprendizaje involucra las dimensiones intelectual, social, afectiva, motriz y axiológica del alumno. En este sentido, la evaluación tiene correspondencia con el enfoque cognitivo, afectivo y sociocultural del currículo, puesto que su objeto son las capacidades, los valores y actitudes y las interacciones que se dan en el aula.

**Flexible**: porque se adecua a las diferencias personales de los estudiantes, considerando sus propios ritmos y estilos de aprendizaje. En función de estas diferencias se seleccionan y definen las técnicas e instrumentos de evaluación más pertinentes.

**Sistemática**: porque se organiza y desarrolla en etapas debidamente planificadas, en las que se formulan previamente los aprendizajes que se evaluará y se utilizan técnicas e instrumentos válidos y confiables para la obtención de información pertinente y relevante sobre la evolución de los procesos y logros del aprendizaje de los estudiantes. El recojo de información ocasional mediante técnicas no formales, como la observación casual o no planificada también es de gran utilidad.

Contamos a la clase que serán ellos los que se van a evaluar y les explicamos cómo se va hacer:

Dentro de los equipos de trabajo cada uno de los cinco miembros que forman el equipo, diseñarán, desarrollarán y dirigirán una o varias tareas que forman parte del gran evento y del cual son parte del trabajo final, de tal manera que se vuelvan expertos durante su desarrollo en sus respectivas tareas ya que habrán trabajado mucho más en ellas que el resto. Los alumnos de los otros equipos que hayan desarrollado dichas tareas (los expertos de cada tarea) deberán evaluar las mismas tareas de sus compañeros.

Entre los equipos también se realizará una co-evaluación, valorando los ítems y habilidades para el buen funcionamiento del trabajo en equipo. Haremos que comprendan la importancia de trabajar en equipo, una competencia esencial dentro de los contextos no solo laborales sino también personales y familiares. Se les dejará claro que las puntuaciones serán totalmente anónimas, tratando de discriminar las puntuaciones extremas.



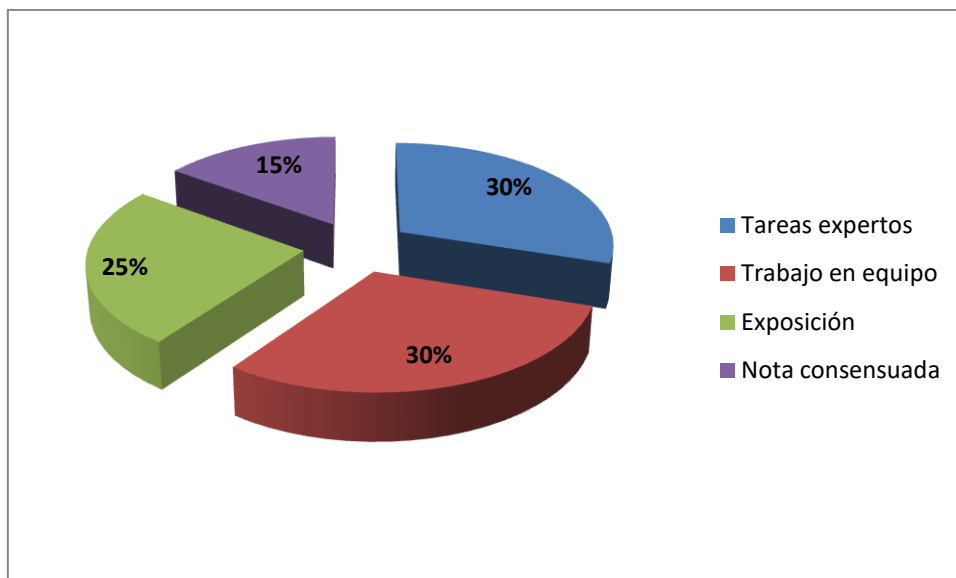
En las exposiciones de los trabajos finales al resto de la clase serán evaluados por los alumnos mediante una rúbrica que habrán tenido que elaborar entre toda la clase eligiendo los ítems más importantes y valorados por los alumnos. Se elegirán de forma consensuada entre todos. El equipo que salga mejor valorado obtendrá una mayor ponderación en la nota grupal. A mayor puntuación mayor ponderación en la nota grupal.

El profesor, durante todo el desarrollo del trabajo, irá tomando apuntes del comportamiento, actitud, motivación, interés, resolución de conflictos...que vaya observando en la clase. Finalmente el profesor leerá tanto las tareas individuales como el trabajo final grupal y una vez calificados llamará a la persona calificada a una tutoría individual para consensuar la nota. El profesor le enseñará su calificación y preguntará al alumno si cree que es justa y si no, cuál cree que es la calificación que debería tener. Alumno y profesor tratarán de convencerse mutuamente hasta llegar a una nota consensuada y justa.

Recopilando, la nota final del alumno se compondrá de:

- 1- La puntuación de las tareas diseñadas y desarrolladas por los expertos, las cuales serán evaluadas por el resto de expertos en las mismas tareas.
- 2- La valoración entre los miembros del equipo de las diferentes habilidades, aptitudes y conocimientos para un buen funcionamiento del trabajo en equipo.
- 3- La exposición final “el gran evento” del trabajo por equipos.
- 4- La nota consensuada por el alumno-profesor.

Dentro de estos 4 ítems a calificar, los alumnos consensuarán con el profesor la ponderación o peso que se les va a dar cada uno de estos ítems. Quedando el resultado de la siguiente forma:



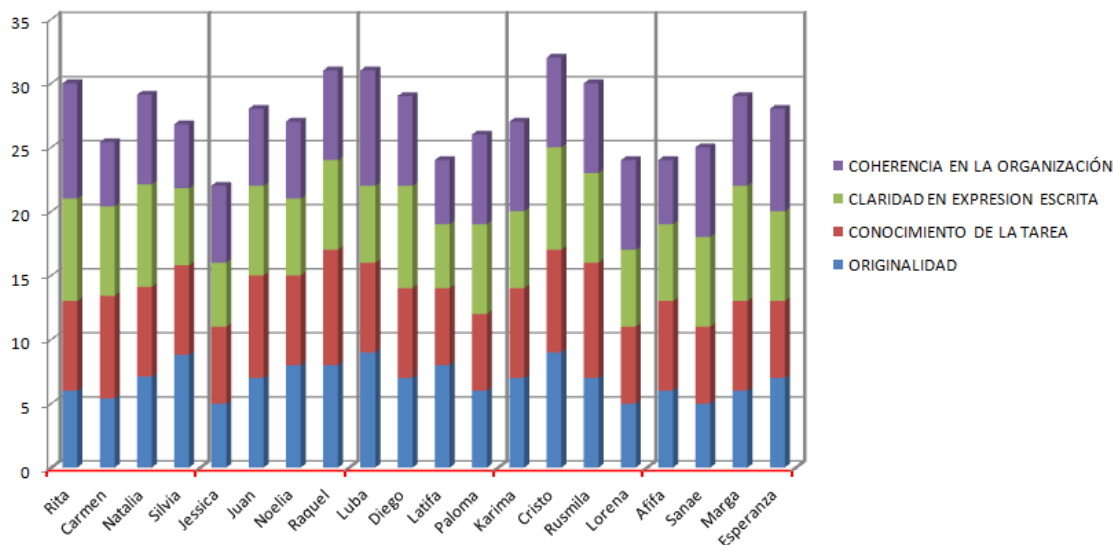
Para concluir mi exposición sobre cómo se va a evaluar la actividad que se va a llevar a cabo, comentar que se planteó la posibilidad de introducir un **premio (motivación extrínseca)** a el/la alumno/a que obtuviera mayor nota en dicho trabajo con la posibilidad de que pudiese **elegir la/el primera/o de entre las posibles empresas para realizar la FCT**, formación en el centro de trabajo. Esto se plantearía en la próxima reunión de departamento. Dando la posibilidad de que pudiera ponerse en práctica.

La motivación de alumno hay que buscarla de muchas formas posibles de entre las internas y/o externas ya que el resultado del mayor o menos aprovechamiento de la educación depende en gran parte del tipo de motivación de cada alumno que le lleva a realizar un ciclo formativo o no. De manera que se pueda y se intente conseguir bajar el ratio de abandono escolar tan elevado hoy en día.

## 6.5 La evaluación del impacto de la implementación en el aula.

A continuación exponemos los resultados de las evaluaciones sobre las tareas.

		ORIGINALIDAD	CONOCIMIENTO DE LA TAREA	CLARIDAD EN EXPRESION ESCRITA	COHERENCIA EN LA ORGANIZACIÓN	NOTA
TAREA 1	Rita	6	7	8	9	7,5
	Carmen	5	8	7	5	6,4
	Natalia	7	7	8	7	7,3
	Silvia	9	7	6	5	6,7
TAREA 2	Jessica	5	6	5	6	5,5
	Juan	7	8	7	6	7,0
	Noelia	8	7	6	6	6,8
	Raquel	8	9	7	7	7,8
TAREA 3	Luba	9	7	6	9	7,8
	Diego	7	7	8	7	7,3
	Latifa	8	6	5	5	6,0
	Paloma	6	6	7	7	6,5
TAREA 4	Karima	7	7	6	7	6,8
	Cristo	9	8	8	7	8,0
	Rusmila	7	9	7	7	7,5
	Lorena	5	6	6	7	6,0
TAREA 5	Afifa	6	7	6	5	6,0
	Sanae	5	6	7	7	6,3
	Marga	6	7	9	7	7,3
	Esperanza	7	6	7	8	7,0



## RUBLICA PARA EVALUAR EL TRABAJO COLABORATIVO

	4	3	2	1
<b>Trabajando con otros</b>	Casi siempre escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros. Trata de mantener	Usualmente escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros. No causa	A veces escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros	Raramente escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros

	la unión de los miembros trabajando en grupo	"problemas" en el grupo		
<b>Contribuciones</b>	Proporciona siempre ideas útiles cuando participa en el equipo y en la discusión en clase. Es un líder definido que contribuye con mucho esfuerzo	Por lo general, proporciona ideas útiles cuando participa en el equipo y en la discusión en clase. Un miembro fuerte del grupo que se esfuerza	Algunas veces proporciona ideas útiles cuando participa en el equipo y en la discusión en clase	Rara vez proporciona ideas útiles cuando participa en el equipo y en la discusión en clase
<b>Enfocándose en el Trabajo</b>	Se mantiene enfocado en el trabajo que se necesita hacer. Muy auto dirigido	La mayor parte del tiempo se enfoca en el trabajo que se necesita hacer	Algunas veces se enfoca en el trabajo que se necesita hacer.	Raramente se enfoca en el trabajo que se necesita hacer. Deja que otros hagan el trabajo
<b>Actitud</b>	Nunca se burla del proyecto o el trabajo de otros. Siempre tiene una actitud positiva hacia el trabajo	Rara vez se burla del proyecto o el trabajo de otros. A menudo tiene una actitud positiva hacia el trabajo.	Algunas veces se burla del proyecto o el trabajo de otros miembros del grupo. Tiene una actitud positiva hacia el trabajo	Casi siempre se burla del proyecto o el trabajo de otros miembros del grupo. Rara vez tiene una actitud positiva hacia el trabajo
<b>Resolución de problemas</b>	Busca y sugiere soluciones a los problemas	Refina soluciones sugeridas por otros	No sugiere o refina soluciones, pero está dispuesto a tratar soluciones propuestas por otros	No trata de resolver problemas o ayudar a otros a resolverlos. Deja a otros hacer el trabajo

## **EXPOSICIÓN GRUPAL**

Esta rúbrica tiene como objetivo evaluar una exposición oral. Los estudiantes disponen mientras preparan la exposición y la utilizan para co-evaluar a sus compañeros.

### Rúbrica para evaluar una presentación

La evaluación de una presentación mide diez categorías básicas las cuales consideran hablar bien en público. La tarea que se debe llevar a cabo es escuchar atentamente la conferencia y evaluar cada una de las categorías. Mientras se escucha, también hace falta apuntar al pie de la hoja el esquema de los principales puntos que el locutor menciona. A continuación os explicamos los criterios de evaluación de las diez categorías:

#### **Criterios de evaluación** para las diez categorías

1. *Introducción*: el orador ha de identificar claramente el tema de la conferencia y su objetivo (persuadir, informar, etc). La introducción debe constar de dos partes diferenciadas: fórmula introductoria (alguna de las vistas a lo largo del curso) y exposición del índice de la presentación.
2. *Lenguaje claro*: la tria de las palabras y la estructura de las frases debe ser apropiada al tema expuesto. Lo ideal es hablar con frases cortas. Hace falta utilizar el argot técnico teniendo en cuenta el nivel de conocimiento de la audiencia.
3. *Anécdotas y analogías*: el orador ha de utilizar los ejemplos, la anécdota o las analogías para reiterar las ideas principales y explicarlas mejor. De esta manera se asegura que el público comprende aquello que dice y se mantiene atento. El humor. Hacer sonreír al público en determinados momentos de la exposición es positivo. Cualquier tema es factible de ser tratado con humor. El orador debe estudiar la audiencia que tiene en frente y utilizar este recurso para hacerse más

próximo y facilitar un ambiente distendido y agradable a lo largo del discurso. Cada orador tendrá que adaptar este recurso a su carácter y forma de ser. Hace falta que sea natural, no forzado. Se puede utilizar una frase hecha, un dicho popular, una cita, una imagen o incluso un chiste.

4. *Posición del cuerpo y gesticulación*: el orador permanece derecho, se mueve con naturalidad y no da la espalda al público. Evitará gestos que distraigan (tics): frotarse las manos, tocarse las gafas, manos al bolsillo, entre de otras. Los movimientos deben ser suaves e integrados en lo que se dice; no deben distraer la atención de la audiencia ni comunicar un nerviosismo excesivo.
5. *Contacto visual*: el contacto visual con la audiencia debe ser casi permanente y se debe distribuir por todos los segmentos de ésta. No mirar continuamente las notas, la pizarra, la pantalla o una parte concreta de la audiencia. Cuando más se mira las notas, la pantalla o la pizarra menos se mira la audiencia, y esto quiere decir menos puntuación. Por otro lado, no pasa nada si el orador/a consulta las notas en un momento dado. Mientras lo hace, restará en silencio.
6. *Voz*: la voz debe remarcar los puntos y las pausas. La entonación, el volumen, el ritmo, la énfasis, refuerzan el mensaje y ayudan a la audiencia a captar las ideas importantes. Lo contrario conlleva a la monotonía y al aburrimiento. Hace falta hacer pausas para separar las ideas y con más razón para separar los diferentes apartados. Si el orador utiliza en exceso muletillas como por ejemplo: ¿vale?, ¿sí?, ¿se entiende?, ¿me explico? seguro que hará pocas pausas y le tendremos que penalizar. Utilizar preguntas retóricas o exclamaciones facilita una entonación variada.
7. *Entusiasmo, interés*: el orador debe mostrar interés por el tema a través de los movimientos, la posición, la voz y las palabras escogidas. El público debe percibir una actitud activa por parte del orador. Si el orador habla como si la presentación fuese un trámite o se le nota inseguro, hace falta penalizar este criterio.

8. *Organización y estructura:* el orador ha de utilizar una introducción bien desarrollada, un cuerpo y una conclusión firmes. Las ayudas visuales (diapositivas de PowerPoint, transparencias u otros recursos) han de integrarse sin estridencias a la presentación. El público debería ser capaz de reconstruir la estructura del discurso tan sólo siguiendo las palabras de relación o conectores que marcan las diferentes partes. Al finalizar cada apartado, el orador debe resumir las ideas principales y anunciar el siguiente apartado. Si el público no es capaz de recordar qué son los apartados principales de la exposición, la nota será baja.
  
9. *Conclusión:* se debe hacer un resumen claro de la presentación. Hace falta tocar todos los puntos que se han indicado al empezar, para recordar a la audiencia las ideas principales. La conferencia debe tener un final suave, sin que se tenga la sensación de que el orador huye. Hace falta dejar una buena impresión entre el público al acabar.
  
10. *Tiempo.* El orador atenderá al tiempo dado. Parte de la preparación consiste en clavar este tiempo. No debemos ser condescendientes en este punto.

### **Escalera de valoración**

**Excelente:** los criterios para cada elemento se desarrollan durante toda la presentación. Domina los diferentes elementos y muestra seguridad e interés para comunicar.

**Acceptable:** algunos de los criterios no están presentes o no aparecen con la suficiente claridad. Denota cierta carencia de preparación y/o de ensayo.

**Insuficiente:** la mayor parte de los criterios no aparecen a lo largo de la presentación. Los pocos que aparecen son flojos. Muestra poca o nula la preparación/ensayo de la presentación.

A continuación tenéis una tabla con los criterios y la escala para valorarlos.

## Hoja de evaluación para una presentación

Evaluador: Ponente

ESCALA	EXCELENTE 1 PUNTO	ACEPTABLE 0,5 PUNTOS	INSUFICIENTE 0 PUNTOS
1. Introducción			
2. Lenguaje preciso			
3. Anécdotas y analogías. Humor			
4. Dominio del tema			
5. Contacto visual			
6. Muletillas			
7. Entusiasmo, interés para comunicarse con el público			
8. Organización y estructura del tema			
9. Conclusión			
10. Tiempo			
TOTAL DE PUNTOS			

Por último y, bajo mi punto de vista, el más importante por el grado de innovación y por su relevancia a la hora de conseguir que el alumno tome conciencia de su propia evaluación, se describe la “evaluación consensuada” entre el alumno/a y el/a docente.

La profesora una vez leídos los trabajos y valorado el proceso de aprendizaje (desde el inicio hasta el final), esfuerzo, motivación, participación y asistencia, al igual que el punto de partida a nivel de conocimientos de cada alumno a través de los trabajos desarrollados en Moodle y su observación durante el desarrollo de las clases (anotados en el libro del profesor) obtendrá una valoración de cada uno de sus alumnos. Indicar que uno de los factores importantes en la toma de decisión de un docente a la hora de evaluar a un alumno es tener muy en cuenta su contexto personal (vida familiar,



laboral...) y si el alumno presenta necesidades educativas específicas (ACNEAE) ya que esto será muy relevante a la hora de evaluar al alumno. Es por ello que se introduce este tipo de evaluación donde el alumno comunicará al profesor su grado de satisfacción con su nota obtenida. Si existe discrepancia entre alumno y el profesor entonces el alumno expondrá el porqué de su discrepancia. El docente tratará de explicar de forma coherente y clara de donde sale esa nota. Al final alumno y profesor deberán llegar a un resultado de forma que las dos partes queden satisfechas con el resultado.

### **7. Tratamiento-codificación y tabulación de los datos cuantitativos y cualitativos.**

Una vez expuestos los resultados observamos que los alumnos aprenden de sus compañeros, identifican sus errores y amplían sus conocimientos. Consiguen autoevaluarse comparando su trabajo con el que han realizado sus compañeros y buscan mejorar los suyos a través de la comparativa. Se han observado dos tipos de comportamiento en los alumnos a raíz de evaluarse:

- a) Por un lado, están los alumnos que al comparar el resultado de sus tareas con la de los demás afianzan el sentimiento y la creencia de que son mejores que sus compañeros o que con el nivel de esfuerzo aplicado a la realización de la tarea alcanzan, bajo su opinión, mejores resultados que lo de sus compañeros.
- b) Por otro lado, se encuentran aquellos alumnos que observan mediante la comparativa de sus tareas que su nivel es inferior a la media con el nivel de esfuerzo invertido en la realización de dicha tarea.

Lo que sí que queda constatado es que el alumno identifica mediante la coevaluación en mayor medida sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, es decir, se puede auto-analizar y buscar la mejora continua en el aprendizaje para conseguir mejores resultados. También pueden corregir comportamientos o formas de estudiar y/o trabajar, esto es, autoregularse buscando mayor eficacia y eficiencia en el desarrollo de su formación.

Las actividades de evaluación entre compañeros tienen múltiples virtudes, entre las que podemos destacar las siguientes:

1. Al utilizar los criterios de calidad para evaluar otros trabajos, los alumnos los aprenden e interiorizan, de manera que los tendrán más presentes cuanto tengan que hacer un nuevo trabajo con los mismos criterios de calidad.
2. Los alumnos se esfuerzan más en hacer un trabajo de calidad si saben que éste va a ser evaluado por sus compañeros.
3. Los alumnos desarrollan la habilidad de emitir juicios de valor sobre el trabajo de otros, de acuerdo con unos criterios preestablecidos. Ésta es una competencia transversal muy útil en el entorno profesional.
4. Los alumnos se convierten en ayudantes del profesor para la dura tarea de evaluar las actividades del curso, bien sea con propósito formativo (determinar lo que hay que mejorar) o con propósito sumativo (acreditar ante terceros el nivel de aprendizaje alcanzado).
5. Los alumnos se esfuerzan en hacer un trabajo más inteligible, añadiendo explicaciones adicionales, consideradas hasta la fecha innecesarias pues el destinatario era un profesor "que todo lo sabe", pero sin duda imprescindibles cuando van a ser corregidos por compañeros cuya formación conocen mejor

## **8. Análisis e interpretación de los datos**

Debido al escaso tiempo para impartir e implementar la innovación no puedo llegar a una conclusión a nivel de datos objetivos que demuestren mi hipótesis. Pero si ha quedado demostrado que la motivación, sea del tipo que sea, intrínseca o extrínseca junto con la compatibilidad de los interés y objetivos de los miembros de un mismo equipo hacen que el rendimiento de los alumnos aumente considerablemente. El hecho, por ejemplo, de tener una motivación en la elección de la empresa donde realizar el módulo de FCT y el objetivo de casi todos las personas que deciden realizar un ciclo formativo tanto de grado medio como superior por trabajar en lo relacionado con su formación, hace que aumente el interés y la participación en el proceso de formación.

Las actividades de evaluación entre compañeros no sólo nos ayudan a tomar decisiones sobre la calificación de nuestro trabajo, sino que introducen elementos de motivación y facilitan la generación de retroalimentación, ayudan a los alumnos a interiorizar los criterios y estimulan, por tanto, su pensamiento y capacidad crítica.

Ha quedado evidenciado, no de manera numérica pero sí a través de una encuesta final al alumno, que la evaluación entre iguales permite que el alumno se dé cuenta de sus errores, así como de sus fortalezas y capacidades de mejora mucho más que si únicamente es evaluado por el profesor sin ninguna constancia y evidencia de sus resultados más que una simple calificación.

La coevaluación permite evaluar el desempeño de un estudiante a través de sus propios compañeros. Esta es una forma innovadora de evaluar, la cual tiene por meta involucrar a los estudiantes en la evaluación de los aprendizajes y proporcionar retroalimentación a sus compañeros y, por tanto, ser un factor para la mejora de la calidad del aprendizaje. El uso de la coevaluación anima a que los estudiantes se sientan parte de una comunidad de aprendizaje e invita a que participen en los aspectos claves del proceso educativo, haciendo juicios críticos acerca del trabajo de sus compañeros.

## **9. Conclusiones**

La Autoevaluación y la Coevaluación tienen una gran influencia, debido a que ésta forma de evaluar, deja abierta la posibilidad de que el alumno sea también un evaluador de los aprendizajes de sí mismo y de sus compañeros; ayuda a aumentar el grado de confianza en sí mismo y al resto de sus compañeros permitiendo ser más abiertos a las posibilidades del conocimiento significativo. El éxito radica en hacer que los alumnos se conozcan así mismo, su verdad, sus limitaciones y qué realmente necesitaban aprender para ser competentes.

Enseñanza y evaluación son las dos caras de una misma moneda. Entre ambas debe haber una correlación absoluta: nuestra manera de enseñar debe determinar nuestra manera de evaluar porque, de manera inevitable, nuestra manera de evaluar condiciona la manera de aprender de nuestros estudiantes.

De acuerdo con la pequeña experiencia vivida durante el curso, una cuestión clave es la definición de los criterios de evaluación. Es básico que esos criterios sean claros y objetivos. Inicialmente usábamos rúbricas como la mostrada anteriormente, pero rápidamente observé que, si bien la rúbrica juega muy bien su papel para proyectar unos criterios de calidad generales desde el inicio del proyecto, no es suficientemente detallada como guía para la evaluación, con lo que la fiabilidad de las evaluaciones era limitada.

Para concluir diré que, si bien parto en este trabajo de innovación sobre la hipótesis que planteaba al inicio, “el trabajo en equipo mejora cuanto mayor es su participación en su propia evaluación”, debo decir que no sólo se mejora el rendimiento a nivel de grupo, sino que se va mas allá y se puede afirmar, aunque no de forma numérica, que el alumno mejora su rendimiento individual y de equipo cuando se introducen factores comunes en la consecución de los objetivos, en nuestro caso un factor motivacional externo (elección FCT). Aumentando el grado de compromiso por el trabajo de equipo y el respeto a las normas y a los compañeros, compartiendo unos mismos valores.

En la parte donde el alumno y el profesor deben de llegar a un acuerdo consensuado sobre la nota obtenida por el alumno. El profesor debe de ejercer más el rol de guía que de profesor ya que debe tratar de que el alumno tome conciencia del porqué de resultado de su trabajo, del porqué de su nota final.

El profesor a la hora de evaluar lo debe hacer de una forma transversal a todo el proceso formativo y tener muy en cuenta el contexto personal y los recursos de cada uno de sus alumnos. Es por eso que en mi trabajo introduje esa cuarta tabulación. En esa parte de la evaluación el profesor puede introducir parámetros personales que de otra forma sería imposible en la medición de un resultado común a todos los miembros que forman un equipo de trabajo. Mi conclusión en esta parte es clara. Debemos tener muy presente a la hora de evaluar el rendimiento de nuestros alumnos el contexto en todos sus ámbitos (social, cultural, familiar...) de cada uno de sus alumnos.

## 10. Referencias bibliográficas

Biggs, J. (2000) *Teaching for Quality Learning at University*, Buckingham: Open University Press.

Rúbricas para la valoración del trabajo en equipo. Recuperado de:

<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/63266/1/Rúbricas%20Trabajo%20en%20equipo.pdf>

**Deming, E. (1989). *Calidad, productividad y competitividad: La salida de la crisis*. Madrid: Ediciones Diez de Santos.**

KEN BAIN (2007) *Lo que hacen los mejores profesores de universidad*. Universidad Valencia.

## 11. Anexos