



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

Propuesta de intervención en F.P. para la motivación e integración de valores.

Autor/es

OIANA RUIZ DE INFANTE MONTOYA

Director/es

ESPERANZA AZCONA CIRIZA

Facultad

Escuela de Máster y Doctorado de la Universidad de La Rioja

Titulación

Máster Universitario en Profesorado, especialidad Economía

Departamento

ECONOMÍA Y EMPRESA

Curso académico

2020-21



Propuesta de intervención en F.P. para la motivación e integración de valores.,
de OIANA RUIZ DE INFANTE MONTOYA

(publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative
Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported.

Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los
titulares del copyright.

© El autor, 2021

© Universidad de La Rioja, 2021

publicaciones.unirioja.es

E-mail: publicaciones@unirioja.es

Trabajo de Fin de Máster

**Propuesta de intervención en F.P. para la
motivación e integración en valores**

**Proposal to promote motivation and integrate
values in V.T.**

Autora : *Oiana Ruiz de Infante Montoya*

Tutora: Esperanza Azcona Ciriza

MÁSTER:

Máster en Profesorado, Economía

Escuela de Máster y Doctorado



**UNIVERSIDAD
DE LA RIOJA**

AÑO ACADÉMICO: 2020/2021

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN.....	1
2.	OBJETIVOS	5
	2.1 Objetivos generales	5
	2.2 Objetivos específicos	6
	2.3 Aportación al conocimiento	6
3.	MARCO TEÓRICO Y ESTADO DE LA CUESTIÓN	9
	3.1 Marco legal y fundamentos teóricos	9
	3.2 Otros aspectos relacionados con la propuesta	18
4.	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DIDÁCTICA.....	23
	4.1 Descripción del proyecto	24
	4.2 Actividades	30
	4.3 Beneficiarios, responsables, sostenibilidad e institucionalización	41
	4.4 Recursos y viabilidad	42
	4.5 Evaluación y control del proyecto	43
	<i>4.5.1 Evaluación del proceso de aprendizaje</i>	43
	<i>4.5.2 Evaluación de la enseñanza. Control y Rendición de cuentas.</i>	48
5.	DISCUSIÓN.....	51
6.	CONCLUSIONES.....	53
7.	REFERENCIAS	57

ANEXOS

Listado de acrónimos:

BOE: Boletín Oficial del Estado	RSC: Responsabilidad Social Corporativa
ESO: Educación Secundaria Obligatoria	RSE: Responsabilidad Social Empresarial
FOL: Formación y Orientación Laboral	TFM: Trabajo Fin de Máster
FP: Formación Profesional	TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación
ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible	UD: Unidad didáctica

RESUMEN

Las empresas necesitan profesionales bien preparados, pero que sean a su vez personas socialmente responsables. De la misma manera en el mundo globalizado en el que vivimos ha de operar un cambio profundo en este sentido. Este documento ofrece una propuesta de intervención didáctica en el aula, cuyo objetivo es educar para lograr una sociedad más humana, justa y sostenible, fomentando la motivación y la realización personal a través de una metodología activa y constructivista. Para ello, se propone integrar en la asignatura *Formación y Orientación Laboral*, que se imparte en todos los ciclos formativos de Formación Profesional, actividades centradas en temas sociales mimetizándolas con los contenidos propios de la asignatura. Así mismo, la propuesta contempla la evaluación del logro de los objetivos, el control de la efectiva implementación y la viabilidad y sostenibilidad.

Palabras clave: Responsabilidad social, motivación, ética, Objetivos de Desarrollo Sostenible, Formación Profesional.

ABSTRACT

Companies need well-trained professionals who are also socially responsible individuals. Furthermore, in the globalised world in which we live, a profound change must occur in this sense. This document proposes didactic actions in the classroom, the goal of which is to educate with a view to achieving a more humane, just, and sustainable society by encouraging personal motivation and fulfilment through an active and constructivist approach. To this end, we propose integrating socially oriented activities into the subject of Employment Training and Guidance, which is taught in all the vocational training cycles, by blending them with the contents of the subject. In addition, the outcomes as well as the effective implementation, feasibility and sustainability of the proposal will be evaluated.

Keywords: Social responsibility, motivation, ethics, Sustainable Development Goals, Vocational Training.

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

Durante mi periodo de prácticas en un centro de formación profesional constaté que, a pesar de que el centro en sus políticas de actuación incluye la educación en valores, en la práctica no dispone de una metodología para trabajar y transmitir en las aulas dicha educación, es decir, cuestiones de índole ética, social y de valores. Así mismo tampoco se ha desarrollado un sistema de seguimiento y evaluación.

Respecto al alumnado, el centro, a través de un departamento específico llamado “Solidaridad y voluntariado”, promueve, junto con otras instituciones, diversos proyectos e iniciativas impulsando el voluntariado social y la cooperación al desarrollo en las que pueden participar los alumnos, pero son pocos los que tienen una participación activa.

Una formación profesional íntegra no consiste en poseer sólo conocimientos profesionales teóricos y técnicos. Hoy en día, las empresas buscan personas formadas también desde una perspectiva humanista, que, además de estar preparadas para el buen desarrollo ejecutivo de su profesión, sean al mismo tiempo personas con valores humanos y comprometidos socialmente con el mundo que les rodea en todos los aspectos.

Por otro lado, detecté también, a través de una veintena de simulaciones de entrevistas laborales que realicé, la falta de motivación y autoestima en algunos estudiantes. Varios se matricularon en un grado de formación profesional tras obtener con dificultades el “Graduado en Educación Secundaria Obligatoria” y otros lo hicieron por no haber finalizado estudios universitarios y por continuar su formación académica. En ambos casos, los alumnos no mostraban mucha vocación y/o motivación ni hacia el grado en sí ni hacia la profesión a la que se habían orientado.

Para abordar todo lo planteado, he elaborado una propuesta didáctica innovadora que tiene como eje central la educación en valores, partiendo de la creación de unas bases estables relativas al autoconocimiento y la estima hacia uno mismo y hacia la sociedad, todo ello enriquecido con el aprendizaje de aspectos necesarios para el buen manejo en el mundo laboral y social y para el emprendimiento. Se propone trabajar los contenidos de la asignatura *Formación y Orientación Laboral* (en adelante FOL), presente en todos los ciclos de Formación Profesional, integrando contenidos y actividades

específicas para el tratamiento de valores como son la responsabilidad social (individual y empresarial), la ética y la motivación, y trabajando de forma dinámica, práctica y divertida, donde el alumno es el protagonista de su aprendizaje. El modelo propone también la coordinación con todas las asignaturas y el conjunto del profesorado, así como con la dirección. No nos olvidamos de incorporar las TIC al proceso y de utilizar recursos didácticos atractivos para el alumnado. De este modo se realiza una gran aportación al desarrollo profesional y personal de los estudiantes.

Las actividades planteadas en esta propuesta son fruto de un proceso de reflexión, tras comprobar, aparte de lo ya mencionado, que a los alumnos no les motiva la clase magistral basada en contenidos técnicos. A partir de mi observación, considero que el alumno debe ser el protagonista del proceso de aprendizaje y debe construir el conocimiento él mismo con la ayuda del profesor en el papel de guía. Un guía que transmite seguridad y confianza, que fomenta el trabajo en equipo y fortalece la valía de cada persona. Se propone que todos los aprendizajes se vayan construyendo de forma simultánea, mezclados y relacionados, sin dejar de tener presente el cumplimiento del currículo, para lo cual se requiere una buena planificación docente.

Para completar esta propuesta educativa y conseguir un éxito total y profundo es necesaria la implicación de todo el profesorado, para aplicarla en sus respectivas asignaturas, y también el compromiso de la dirección del centro.

Es cierto que introducir temas sociales en la educación no es algo nuevo. Existen organizaciones e instituciones que están elaborando e implementado programas en estas materias. La innovación que introduzco con este trabajo consiste en la presentación de una propuesta concreta y precisa que se puede llevar a la práctica, partiendo de una asignatura transversal, FOL, que trenza y relaciona los contenidos propios de la materia con un grado de sensibilidad ecosocial y con el fomento de la autoestima y la madurez personal. He de decir que lo que se plantea es solo una fase de un proyecto mucho más ambicioso. La idea es introducir la educación en responsabilidad social, ética y motivación de forma directa, a mi juicio esenciales para la vida de las personas, no solo en Formación Profesional, sino también en Bachillerato e incluso en Educación Secundaria Obligatoria.

Además, considero que con apoyo institucional podría ser un impulso para la implantación en muchos centros y contribuir así a la expansión de la educación para la transformación social y su vez a la mejora de la percepción social de la Formación Profesional.

Tal y como publica el diario El País en un artículo de 2018 (Torres, A. *España necesitará en 2030 más empleados con estudios de FP que universitarios*) la agencia Cedfop de la Unión Europea, en su proyección hasta el año 2030, estima que los nuevos puestos de trabajo que se creen en España van a requerir el 65% de profesionales con cualificaciones medias (formación profesional de grado medio) y España tiene una de las peores tasas de escolarización en Formación Profesional de grado medio de los países de la OCDE. Es por ello que la Formación Profesional necesita un impulso y la propuesta innovadora aquí expuesta puede contribuir a ello.

De la misma manera, Noelia Fernández en su síntesis del informe de la Unesco de 2015 *Replantear la educación, ¿Hacia un bien común mundial?*, (Fernández-González, N. (2016)), destaca que la Unesco pretende fomentar el debate sobre las políticas educativas a la luz del actual contexto mundial, planteando la necesidad de profundizar en temas sociales como el desarrollo sostenible con una visión más humanista de la educación.

2. OBJETIVOS

El artículo 2 del Real Decreto 1147/2011 de 29 de julio por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo establece que la Formación Profesional persigue las siguientes finalidades:

- a) Cualificar a las personas para la actividad profesional y contribuir al desarrollo económico del país.
- b) Facilitar su adaptación a los cambios profesionales y sociales que puedan producirse durante su vida.
- c) Contribuir a su desarrollo personal, al ejercicio de una ciudadanía democrática, favoreciendo la inclusión y la cohesión social y el aprendizaje a lo largo de la vida.

Con la propuesta de innovación presentada se pretende además de alcanzar las mencionadas finalidades lograr otros objetivos más concretos y medibles.

2.1 Objetivos generales

La propuesta de la intervención plantea tres objetivos principales:

1. Integración de valores en las aulas a través de una metodología específica, activa y constructivista, que ayude a su asimilación e interiorización. Tratar la responsabilidad social y solidaria y la sostenibilidad para hacer de nuestros estudiantes agentes de cambio positivo para la sociedad.
2. Mejorar la autoestima y la motivación hacia el aprendizaje y cualificación profesional para conseguir que los alumnos sigan los caminos que les conduzcan hacia un satisfactorio desarrollo personal y profesional.
3. Contribuir a percibir la Formación Profesional como el trampolín hacia una carrera profesional exitosa y hacia una vida personal satisfactoria.

Los objetivos planteados se pueden desgranar en:

- Adquirir compromisos individuales en beneficio de la sociedad.
- Inculcar valores de justicia social y ambiental.
- Mejorar la autoestima
- Mejorarla motivación hacia el aprendizaje.
- Mejorar la cualificación profesional.
- Lograr el desarrollo integral de los alumnos.

Asimismo, a nivel general, la propuesta plantea como objetivo secundario:

1. Institucionalizar la propuesta didáctica implementándola en todos los grados de Formación Profesional, medios y superiores, en Educación Secundaria Obligatoria y en Bachillerato. (A largo plazo, fases posteriores).

2.2 Objetivos específicos

A nivel específico se pretende la preparación integral de los estudiantes, tanto de aquellos que deciden continuar con la formación reglada, bien sea de grado superior o universitaria, así como de los que deciden incorporarse al mundo laboral, habiendo adquirido en todo caso, a parte de la materia curricular, importantes competencias y valores. La siguiente tabla muestra los objetivos específicos derivados de los generales:

Tabla 1: Objetivos de la propuesta de intervención didáctica.

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DIDÁCTICA	
Fin último: Desarrollo integral del estudiante	
Objetivos generales	Objetivos específicos
Objetivos principales	
1. Integración de valores en las aulas, interiorización y asimilación por parte del alumnado.	Obtener empatía, respeto y saber trabajar en equipo. Conocer la situación social y medioambiental actual a nivel global y local. Fomentar la reflexión sobre las acciones individuales para los cambios globales. Lograr la sensibilización ecosocial y actuar con ética y responsabilidad social.
2. Mejorar la motivación y la autoestima para un satisfactorio desarrollo personal y profesional	Aumentar la seguridad y confianza en uno mismo (autoeficacia). Mejorar la autoestima y el autoconcepto. Tener una visión positiva del trabajo.
3. Contribuir a la percepción de la FP como trampolín al éxito profesional y personal	Aprender a aprender (construcción del aprendizaje). Encontrar el sentido a su labor y profesión (aprendizaje significativo).
Objetivo secundario	
1. Institucionalización de la propuesta didáctica	Implicar a la comunidad educativa en el proyecto: profesores, centro, instituciones... Implementación en FP, ESO y Bachiller

Fuente: Elaboración propia.

2.3 Aportación al conocimiento

La elaboración del TFM supone plantear, planificar, elaborar y plasmar una propuesta educativa que a mi parecer puede favorecer a la transformación social y además contribuir al buen desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje en la medida en que provoque en los alumnos la reflexión, partiendo de un aprendizaje basado en la práctica y buscando el sentido en su ejecución. Esto supone un impulso a la motivación del alumno y también a la del profesor que comprueba cada día con satisfacción el cambio y la progresiva madurez de sus alumnos. Este proyecto contribuye por tanto a la mejora de la calidad educativa y desarrollo docente y anima a formar profesores

innovadores, entendiendo por profesor innovador el que es capaz de planificar soluciones, dispuesto siempre a evaluar su tarea, y sin tener que recurrir a ocurrencias espontáneas.

No pretendo que esta iniciativa que propongo sea ni la mejor ni la única a aplicar para provocar las mejoras esperadas, pero puede servir, cuando menos, para recapacitar sobre la necesidad de un cambio, a partir de una nueva visión y de un nuevo enfoque del panorama educativo y también del proceso de enseñanza-aprendizaje.

3. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DE LA CUESTIÓN

Todo buen proyecto tiene que tener presente el marco legal que debe cumplir y además debe recoger los fundamentos teóricos en los que se basa.

3.1 Marco legal y fundamentos teóricos

Considerando que la propuesta educativa se realiza para la Formación Profesional, el proyecto a efectos normativos se atiene a:

-Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE), la cual regula la educación reglada.

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

-Decreto 14/2016, de 2 de febrero, de modificación del Decreto 32/2008 por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

-Orden ECD/65/2015, de 21 de enero, por la que se describen las relaciones entre las competencias, los contenidos y los criterios de evaluación de la educación primaria, la educación secundaria obligatoria y el bachillerato

Respecto a los fundamentos teóricos, en el Máster hemos visto los diferentes modelos clásicos de enseñanza-aprendizaje (De Vicente E., Díez A. y Fonseca Pedrero E. (2019)):

1. Teoría innatista: Se fundamenta en la posición racionalista, en las habilidades innatas que tiene el ser humano. No niega la influencia del ambiente pero lo considera un mero desencadenante de lo innato. Autor: Noam Chomsky.

2. Teorías etológicas: Analizan el desarrollo humano dentro del contexto de la evolución de las especies, del desarrollo animal. Explican la conducta en términos de su valor para la supervivencia y defienden que la programación biológica hace que se aprendan ciertas cosas con más facilidad durante unos determinados periodos de desarrollo. Autores: Harlow, Brownly, Spitz, Lorenz.

3. Teoría ecológica: Define un modelo basado en diferentes sistemas ambientales, microsistemas que cada uno cabe dentro del siguiente, en los que se desarrolla la persona influida por los mismos a nivel cognitivo, moral y relacional. Autor: Bronfenbrenner.

4. Teorías del aprendizaje: En las que diferenciamos:

a. Condicionamiento clásico: El aprendizaje se basa en fenómenos observables y medibles, es decir, sólo ocurre cuando se observa un cambio en el comportamiento y es producto de una relación estímulo-respuesta. Autores: Paulov, Watson.

b. Condicionamiento operante: La conducta sirve de instrumento (conducta operante, instrumental) porque provoca la aparición de una consecuencia. Si la consecuencia es positiva para quien realiza la conducta será más probable que la repita y si recibe un castigo en cambio, tendrá menos posibilidades de repetirse. Autores: Skinner, Thorndike

c. Aprendizaje por modelado / vicario: Aprendizaje del comportamiento a través de la observación o imitación. Posibilidad de aprender nuevos comportamientos mediante la observación de conductas de otros y de sus consecuencias. Autor: Bandura.

5. Teorías cognitivas: Modelo del procesamiento de la información. Se focalizan en el estudio de los procesos internos que conducen al aprendizaje. Los cambios en la conducta son consecuencia principalmente de los cambios en el conocimiento y capacidad intelectual de la persona. Autor: Gafné.

6. Teorías constructivistas: El conocimiento se construye a través de la propia experiencia. Dentro de las cuales destacan tres autores:

a. Modelo de Piaget: Según este autor el origen de la inteligencia se encuentra en la acción. Cada persona es un ser activo en la construcción de su conocimiento el cual va desarrollando mediante la superación de una serie de etapas de desarrollo.

b. Modelo de Vygostki: Modelo cognitivo-social. “*La construcción del conocimiento es un producto de la interacción social*”. Vygostki destaca el valor de la cultura, la historia y el contexto social en el proceso de aprendizaje

c. Modelo de Ausubel: Teoría del Aprendizaje significativo. La forma de entender el proceso de enseñanza-aprendizaje es activa. El papel de los alumnos es aprender a aprender y el del profesor mediar el aprendizaje. Además de las variables cognitivas, tienen también importancia las afectivas y motivacionales.

El planteamiento educativo que presento recoge rasgos de varias de estas teorías, uniéndolos con técnicas de enseñanza y propiciando así un método que se podría clasificar como metodología activa de aprendizaje, entendiendo

por metodología activa todo proceso de enseñanza cuyo eje central es el alumno el cual construye el aprendizaje de una manera activa. Esto, en sí mismo, no es una innovación, lo innovador de la propuesta es la combinación de recursos y métodos educativos en el contexto planteado con el fin de dar una solución a un problema y mejorar una situación existente.

Concretamente la propuesta se basa principalmente en las siguientes teorías técnicas y herramientas:

TEORÍAS DE APRENDIZAJE:

-Teoría del aprendizaje significativo de Ausubel (Ausubel D. (1983)).

Este autor relaciona el aprendizaje con los conocimientos previos del alumno. El profesor debe averiguar lo que el alumno ya sabe (no solo a nivel de cantidad de información sino también ideas, herramientas, conceptos, organización, etc. -estructura cognitiva-) y a partir de ahí iniciar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Según Ausubel se dará aprendizaje significativo cuando el estudiante establezca relación entre los conceptos nuevos y los que ya sabía. Esta conexión será posible si los conocimientos previos los tiene claros, estables y bien definidos.

La característica más importante del aprendizaje significativo es que la interacción entre los conceptos preexistentes y los nuevos hace que estos últimos se integren significativamente en el alumno, es decir se aprendan, se interioricen y pasen a formar parte de su estructura cognitiva.

No descarta que en algunas ocasiones sea necesario el aprendizaje mecánico, en el cual la nueva información se almacena sin relacionarla con ningún concepto previo, por ejemplo, la memorización de fórmulas.

Así mismo, diferencia entre aprendizaje por recepción y aprendizaje por descubrimiento. El primero de ellos se da cuando lo que se quiere enseñar se presenta al alumno de manera final y éste solo tiene que interiorizarlo. Es lo que generalmente ocurre en la clase magistral. En el método del descubrimiento, sin embargo, lo que va a ser aprendido no se da en su forma final, sino que debe ser re-construido por el estudiante antes de incorporarlo a su estructura cognitiva.

Puede parecer que el aprendizaje por descubrimiento sea el más apropiado para favorecer el aprendizaje significativo, pero según Ausubel, cualquier de los dos métodos pueden conllevar a dicho aprendizaje significativo, el cual se dará

siempre y cuando se tenga disposición para ello y cuando lo aprendido se integre en la estructura cognitiva del sujeto interactuando con los conocimientos previos. No obstante, hay que considerar que “El aprendizaje por recepción, si bien es fenomenológicamente más sencillo que el aprendizaje por descubrimiento, surge paradójicamente ya muy avanzado el desarrollo y especialmente en sus formas verbales más puras logradas, implica un nivel mayor de madurez cognoscitiva”. (Ausubel, 1983: 36).

-Aprendizaje por modelado de Bandura (Lacal, P. L. P. (2012) y Bandura, A. (1982). Teoría social del aprendizaje. Vergara).

La Teoría Cognitivo Social de Albert Bandura indica que los factores cognitivos intervienen entre la observación y la imitación de manera que ayudan a la persona a decidir si imitar o no lo observado.

El aprendizaje por modelado o por observación determina que el aprendizaje se puede dar sólo con el hecho de la observación, es decir, que una persona observe a otra realizar una determinada conducta y especialmente se dará si el modelo recibe una recompensa por la realización de dicha conducta. Este aprendizaje puede ser tan amplio y significativo como el directo y para ello el proceso de modelado debe cumplir una serie de pasos esenciales:

+*Atención*: para aprender algo hay que prestarle atención. Como sea el modelo es una de las cuestiones que influye en la atención.

+*Retención*: hay que poder recordar aquello a lo que se le ha prestado atención y poder recuperarlo posteriormente.

+*Reproducción*: lo retenido se debe reproducir en el comportamiento de cada uno y a su manera. La capacidad de imitar mejora con la práctica y las habilidades también mejoran si previamente uno se imagina practicando dicho comportamiento que se quiere aprender.

+*Motivación*: es un elemento clave, si no hay predisposición para imitar no se dará el aprendizaje. Los motivos positivos son las recompensas, y los negativos los castigos. Según Bandura los castigos no funcionan tan bien como los refuerzos. Hay que aclarar que los reforzadores son motivos para el aprendizaje pero no la causa del mismo.

Bandura introdujo asimismo el concepto de AUTOEFICACIA: es la percepción de cada persona sobre si misma respecto a su capacidad para realizar una tarea con éxito. Esta creencia de auto eficacia es una parte

fundamental para el buen fin de las acciones. No es suficiente con conocer lo que se quiere lograr ni ser capaz, hay que sentirse capaz también. En el ámbito educativo, la teoría de Bandura muestra cómo los estudiantes con mayores expectativas de autoeficacia tienen mayor motivación académica y logran mejores resultados y rendimiento en el aprendizaje. La teoría social cognitiva proporciona herramientas para modificar tanto las creencias de eficacia personal como colectiva para que las personas se vuelvan más eficaces, consigan más éxitos y se sientan mejor.

Se puede concluir respecto de esta teoría, que el profesor es un modelo que influye en el aprendizaje de sus alumnos y que tiene que tener en cuenta que las actuaciones de los compañeros también lo hacen. Debe establecer metas claras y enseñar a que cada uno se las marque también, debe hacer ver que toda conducta tiene consecuencias, debe utilizar los procedimientos de recompensa eficazmente y al transmitir los propósitos y objetivos de las actividades a realizar por los alumnos, debe transmitirles la confianza en que lo pueden cumplir con éxito.

TÉCNICAS DE APRENDIZAJE:

-**El juego y la gamificación** (Colón, A. O., Jordán, J., & Agredal, M. (2018). Gamificación en educación)

Son varios los autores que han tratado la gamificación. Zichermann (2012) indica que la gamificación se basa en la introducción de mecanismos y planteamientos de los juegos y que busca involucrar a los usuarios. Burke (2012) la plantea como el uso de diseños y técnicas propias de los juegos en contextos no lúdicos con el fin de desarrollar habilidades y comportamientos de desarrollo. Kapp (2012, 2016) hace referencia a la aplicación de mecánicas de juego a ámbitos que no son propiamente de juego, con el fin de estimular y motivar tanto la competencia como la cooperación entre jugadores.

En mi propuesta los objetivos de introducir aspectos de juego en el proceso de enseñanza-aprendizaje son potenciar la motivación de los estudiantes, favorecer el aprendizaje autónomo y significativo, facilitar la adquisición de competencias y desarrollar actitudes sociales como el comportamiento colaborativo. En concreto se trata de plantear simulaciones de experiencias del mundo real para apoyar el aprendizaje inmersivo y experiencial.

Muchas investigaciones plantean beneficios en el uso de mecánicas de

gamificación en el contexto educativo, sin embargo, existe el riesgo de no lograr los objetivos si falta una buena planificación. Es importante que el profesor analice y seleccione las actividades de juego adecuadas para las necesidades de los alumnos y acorde a sus intereses, que diseñe los retos que deben superar en el juego de manera que sean alcanzables pero no demasiado fáciles, que ofrezca recompensas que sean atractivas, etc.

Dos aspectos clave a considerar cuando se diseña una actividad gamificada son la motivación y la inmersión. Respecto a la motivación véase lo expuesto en el siguiente apartado 3.2. En relación a la inmersión, decir que una experiencia se considera inmersiva cuando la persona se sumerge en ella, la vive como real, quiere profundizar en ella y saber más. Mediante el juego se puede conseguir que el aprendizaje se convierta en una actividad inmersiva. De la misma manera, Gallego et al. (2014) recogen que la gamificación abre una nueva vía hacia el aprendizaje basado en proyectos del que hablaremos más adelante.

-La simulación (Castro, S. (2008). Juegos, Simulaciones y Simulación-Juego y los entornos multimediales en educación: ¿mito o potencialidad?).

Göptepe y otros (1989) definen simulación como una representación controlada de fenómenos del mundo real. Seidner (1976) la ve como una interpretación de la realidad, de manera que el participante puede interactuar y llegar a ser parte de esa realidad simulada.

Las simulaciones facilitan el aprendizaje por medio de la experiencia, la exploración, el descubrimiento, la toma de decisiones y la resolución de problemas.

Un programa de simulación puede estar o no gamificado, es decir, puede tener componentes de juego o no tenerlos de la misma manera que los juegos pueden o no simular la realidad.

Mi propuesta plantea actividades de simulación generalmente con componentes lúdicos. Por tanto, considerando que el juego es toda acción voluntaria lúdica de recreación que se realiza en un espacio y en un tiempo limitado y está normado (Dávila, 2002^a, 2002^b), estamos hablando de actividades de simulación-juego.

La simulación-juego es una práctica popular en la educación. Ofrece a los alumnos la oportunidad de experimentar los procesos de toma de decisiones

en un ambiente dinámico, de riesgo e incertidumbre (Andlinger, 1958 citado por Norris y Niebuhr, 1980) y con interacción con otros “jugadores”. Dicho ambiente está planificado y controlado, existen reglas e instrucciones a cumplir, las interacciones se rigen por unas pautas y cada alumno debe asumir el rol establecido para él. El profesor es el guía que observa y dirige para llevar a los alumnos al verdadero aprendizaje, fomentando el trabajo cooperativo y haciendo que el estudiante construya su propio aprendizaje.

Son muchos los beneficios que aporta la aplicación de una simulación-juego en las aulas:

- Mejora el trabajo interpersonal y la efectividad de los grupos al tener el componente de juego (Hackney, 1971 citado por Norris y Niebuhr, 1980).

- Ayuda a comprender contextos complejos y dinámicos.

- Ayuda a adquirir competencias de trabajo colectivo rompiendo con las formas sociales jerarquizadas.

- Fomenta la responsabilidad social y colectiva.

- Permite desarrollar la flexibilidad, el diálogo, la creatividad, la iniciativa personal, la auto-organización de los grupos y los modelos de comunicación (Kriz y Rizzi, 1998 en Zamora, 2002).

Comparto con Saesgesser (1981) la afirmación de que “la simulación-juego puede contribuir a un cambio progresivo de la filosofía y práctica dominante en la escuela y enfrentar el mundo tecnológico con nuestra propia creatividad”.

Asimismo, estoy de acuerdo con Guzmán de Castro (1992) en que “una sociedad renovada necesita de la creatividad y participación y de enseñar a jugar desde la óptica de la cooperación”, no de de la competición.

HERRAMIENTAS DE APRENDIZAJE:

- Aprendizaje basado en proyectos** (Martí, J., Heydrich, M., Rojas, M., & Hernández, A. (2010). Aprendizaje basado en proyectos) y (Sánchez, J. (2013). Qué dicen los estudios sobre el Aprendizaje Basado en Proyectos. Actualidad pedagógica).

Muy en la sintonía con lo anterior está el ABP (Aprendizaje Basado en Proyectos). Tomando como referencia las ideas de varios autores ((Jones, Rasmussen, & Moffit, 1997) y (Blank, 1997; Harwell, 1997; Martin, 2010)) se podía definir el ABP como un conjunto de tareas de aprendizaje que implican el trabajo activo del alumno el cual debe participar en la construcción de su propio

aprendizaje de manera relativamente autónoma, tomando decisiones, investigando, planeando e implementando proyectos que tienen aplicación en el mundo real.

El profesor, en su papel de guía y orientador, debe plantear y planificar proyectos que motiven a los estudiantes y que su vez supongan un reto alcanzable pero con cierto grado de dificultad.

Thomas (2000) resalta que los proyectos deben ser el centro del currículo, lo principal, no algo esporádico. Deben cubrir los contenidos principales de la/las asignaturas pero de manera diferente a la tradicional.

En el ABP el alumno es el protagonista y hay que resaltar la importancia de su autonomía durante la ejecución del proyecto sin menoscabo de las orientaciones y relativa supervisión del profesor. De esta manera se consigue fomentar la responsabilidad del alumno y además, según los expertos, la percepción de mayor autonomía hace que se tengan experiencias más positivas y se perciban mejor este tipo de métodos (Liu, Wang, Koh, Ee, 2008).

Muchos estudios científicos determinan los efectos positivos de la práctica de este método, ejemplo de ello son:

- Mejora de la satisfacción con el aprendizaje y mejor preparación para afrontar situaciones reales (Willard y Duffrin (2003)).

- Mejora de la capacidad para trabajar en equipo, mayor esfuerzo, motivación e interés, aprender a hacer exposiciones y presentaciones, profundizar más en los conceptos, menor estrés en exámenes, mejor relación con el profesor, abordar temas transversales de otras asignaturas y mejor relación con compañeros (Martínez, Herrero, González y Domínguez (2007) citado por Sánchez, J. (2013)).

- Mejora de las calificaciones, aprender a tener una mente abierta y recordar lo aprendido durante más tiempo que con un método tradicional (Mioduser & Betzer, 2007).

- Activa conocimientos previos, aumenta el interés, mejora la destreza para el estudio autónomo, mejora la habilidad para resolver problemas y facilita el desarrollo de habilidades como razonamiento crítico, interacción social y metacognición (Restrego (2005)).

-Aprendizaje cooperativo

En el libro *El aprendizaje cooperativo en el aula*, Johnson D y cía.

(1999)exponen que el aprendizaje requiere la participación activa y directa de los estudiantes y lo lograrán más fácilmente si el proceso lo hacen formando parte de un equipo cooperativo. La cooperación consiste en trabajar en grupos para conseguir objetivos comunes y obtener resultados beneficiosos tanto para cada uno como para el conjunto del grupo. Cualquier materia y/o tarea puede organizarse para que se trabaje de forma cooperativa, pero para ello el profesor debe planificarlo correctamente, es decir, debe especificar los objetivos, explicar la tarea y la forma de trabajar en grupo, supervisar el aprendizaje e intervenir en las cuestiones que considere necesario para guiar a los alumnos por el buen camino y evaluar el aprendizaje y nivel de eficacia del grupo.

A través del aprendizaje cooperativo se favorece el buen desarrollo cognitivo y social de los estudiantes, además de maximizar su aprendizaje ya que garantiza su participación activa en las tareas intelectuales de organizar, explicar, resumir e integrar el material a las estructuras conceptuales existentes.

El trabajo de Domingo, J. (2008)*El aprendizaje cooperativo. Cuadernos de trabajo social*, explica las ventajas del aprendizaje cooperativo fruto de sus investigaciones: aumento de las capacidades y habilidades personales de los estudiantes, mayor implicación, y de todos, en el proceso de aprendizaje, mayor éxito para entender algunos conceptos, fomento del trabajo independiente y asunción de responsabilidades, desarrollo de la capacidad para razonar de forma crítica, de la habilidad para escribir con claridad y de la capacidad de comunicación oral, incremento de la satisfacción y motivación, mayor rendimiento académico, estimulación de habilidades de carácter cívico y preparación a los estudiantes para el mundo del trabajo actual en el que saber trabajar en equipo es fundamental.

Es importante aclarar que no todo grupo de personas es un equipo cooperativo, para que tenga dicha consideración se deben cumplir, al menos, tres condiciones:

- Debe ser un grupo estructurado con roles definidos, objetivos claros, conocidos y compartidos por todos los miembros del equipo.
- Debe existir interdependencia positiva, es decir, deben perseguir un objetivo común que solo se pueda lograr con el trabajo complementario de todos y que

este trabajo esté reconocido por todos en un clima de confianza. Debe haber interacción, colaboración y solidaridad entre los miembros.

-Deber haber un coordinador del grupo aceptado por todos que puede ser electo, por rotación... y que será el encargado de preparar las reuniones, gestionar las decisiones y hacer un seguimiento de ellas, controlar plazos y resultados, coordinar a los integrantes del grupo, etc.

3.2 Otros aspectos relacionados con la propuesta

Además de lo anterior, he considerado dedicar un espacio para destacar la **motivación**. Es indiscutible afirmar que es un elemento clave para cualquier actividad que desarrolle una persona y por tanto, en el proceso de enseñanza-aprendizaje es algo fundamental. Es necesario que el alumno esté motivado y también lo es que lo esté el profesor.

El artículo “Neuroeducación: una apuesta segura para la motivación en el aula” (Universidad de la Rioja, 2020) define la motivación como “un proceso neurobiológico, cognitivo y emocional que nos impulsa a poner en acción un patrón de respuestas para realizar una tarea” y afirma que es motor de la conducta y está estrechamente vinculada con el aprendizaje. Se deduce que la motivación, la emoción y después la conducta van de la mano y por tanto son uno de los pilares en los que se basa mi proyecto.

Reeve (1994), citado por Soriano M. (2011), diferencia según el origen, entre motivación intrínseca y extrínseca. La motivación intrínseca es la que proviene del propio sujeto relacionada con las emociones que le genera la tarea que realiza y que activa cuando lo desea. La motivación extrínseca en cambio proviene del exterior, es provocada por otras personas o por el ambiente y es la que generalmente se utiliza para motivar: el premio, no siempre con éxito, ya que apelando a la teoría de la autodeterminación de Deci (Deci, E.L. et al. .1991), si no se lleva a cabo adecuadamente puede ocurrir que el premio pase a ser el objetivo y la tarea en sí una mera conductora para lograrlo con lo que la motivación hacia su correcta realización disminuye.

La propuesta pedagógica presentada, trata de fomentar ambos tipos de motivaciones procurando provocar por un lado emociones que lleven al alumno hacia la proactividad para la participación e intentando por otro, generar un ambiente adecuado y una buena relación alumno-alumno y alumno-profesor. Y

es que el papel del profesor es fundamental en este proceso ya que debe guiar al alumno a dar sentido a su aprendizaje, “a representarse los objetivos de lo que se propone y los motivos para los cuales debe realizarlo”, según lo plantea Isabel Sole (2001) citado por Jackeline Ospina (2006). Se trata de conectar los objetivos y motivaciones del alumno con los del proceso pedagógico y dar sentido a lo que se aprende en consonancia con la teoría del aprendizaje de Ausubel (1983) descrita en el marco teórico de esta exposición.

Otros aspectos relacionados que la propuesta tiene en consideración son la **autoestima** y el **autoconcepto** de los alumnos, definidos como:

Autoestima: Es el sentimiento que tienes de lo que sabes de ti, de tu autoconocimiento. Evaluación afectiva que haces de ti mismo (Cañizares et al., 2014, p. 60).

La autoestima puede considerarse como uno de los pilares sobre los que se construye la personalidad y el bienestar psicológico ya que influyen en la adaptación social, calidad de vida, bienestar, expectativas, ajuste emocional, etc. (De Vicente E., Díez A. y Fonseca Pedrero E. (2019).)

Autoconcepto: Es la imagen que has formado de ti mismo basada en la percepción que tienes de ti en relación contigo y en la percepción que tienes de ti mismo en función de la que tiene tu entorno. La información que recibes de los demás sobre tus comportamientos, el entorno en el que has nacido y crecido (cultura, valores, familia, costumbres...) y la experiencia de tus conductas influyen profundamente en la formación de tu autoconcepto (Cañizares et al., 2014, pp. 64-66).

“Todos los seres humanos ideamos algún mecanismo que nos permite, al despertarnos cada mañana, estar seguros de que somos la misma persona que se fue a dormir la noche anterior”.

Gordon W. Allport.

Se trata del conjunto de elementos que una persona utiliza para describirse a sí misma y de conocer sus propias capacidades y limitaciones. Es relevante en el desarrollo y rendimiento académico. (De Vicente E., Díez A. y Fonseca Pedrero E. (2019).)

Por otro lado, no podemos dejar de mencionar las **TIC's**. En el siglo XXI en el que nos encontramos las TIC's forman parte de nuestra sociedad, de nuestra vida diaria y por tanto deben a mi entender estar presentes también en el

mundo educativo. La propuesta planteada por tanto incorpora el apoyo de TIC's tomando como base las ventajas que conlleva un uso apropiado de las mismas. Según Martí, J., Heydrich, M., Rojas, M., & Hernández, A. (2010) son estas:

-Facilitan el desarrollo de competencias, nivel de conocimientos y habilidades sobre una disciplina o área específica.

-Desarrollan habilidades y aptitudes para la investigación.

-Incrementan las capacidades de análisis y síntesis.

-Fomentan tanto el aprendizaje individual como grupal y facilita la interacción entre alumnos y también con el profesor. Facilita la creación conjunta de conocimiento.

Sánchez, M. J. P. (2007) hace un análisis más profundo de las ventajas e inconvenientes del uso y la influencia de las TIC's en la docencia. El siguiente cuadro recoge el resumen de dicho análisis:

Tabla 2: Ventajas e inconvenientes de las TIC.

	VENTAJAS	INCONVENIENTES
PERSPECTIVA DEL APRENDIZAJE	Interés. Motivación.	Distracciones.
	Predisposición a interactuar con las Tic, gran implicación, mantiene atención.	Dispersión. Desviarse de los objetivos de búsqueda.
	Desarrollo de la iniciativa. Promueve autonomía.	Pérdida de tiempo (exceso de información).
	Aprendizaje a partir de errores (feed-back inmediato).	Informaciones no fiables.
	Canales que facilitan la comunicación entre alumno y profesor.	Aprendizajes incompletos o superficiales.
	Aprendizaje cooperativo (facilitan intercambio idea, grupos...).	Diálogos ralentizados o intermitentes .
	Gran interdisciplinarietà (información muy amplia y variada).	Visión parcial de la realidad.
	Alfabetización digital y audiovisual.	Ansiedad.
	Desarrollo de habilidades de búsqueda y selección de la información.	Dependencia de los demás.
	Mejora de las competencias de expresión y creatividad.	
	Fácil acceso a mucha información de todo tipo.	
Visualización de simulaciones (comprender de maner más óptima).		
PERSPECTIVA DEL ALUMNO	Atractivo.	Adicción.
	Acceso a múltiples recursos educativos y entornos de aprendizaje.	Aislamiento.
	Personalización de los procesos de enseñanza-aprendizaje (motivan el aprendizaje autónomo).	Cansancio visual, dolencias por malas posturas.
	Autoevaluación.	Exige mucha inversión de tiempo.
	Aprender a aprender (autoaprendizaje y autonomía para la toma de decisiones y resolución de problemas).	Sensación de desbordamiento.
	Disponición de instrumentos para procesar la información.	Comportamientos reprobables.
	Ayudas para la Educación Especial.	Dificultad en el aprovechamiento por falta de conocimiento.
	Ampliación del entorno de relación entre alumnos.	A veces recursos educativos con poca potencialidad didáctica.
Más compañerismo y colaboración.		
PERSPECTIVA DEL PROFESOR	Fuente de recursos educativos para la docencia y la orientación.	Estrés.
	Individualización. Tratamiento de la diversidad.	Desarrollo de estrategias de esfuerzo mínimo de los alumnos.
	Facilidad para la realización de grupos.	Desfases respecto a otras actividades.
	Liberan al profesorado de trabajos repetitivos.	Problemas de mantenimiento de los ordenadores.
	Constituyen un buen medio de investigación en el aula.	Necesidad de reciclaje continuo para estar al día
	Contactos con otros profesores y centros.	Exigen una mayor dedicación
	Supeditación a los sistemas informáticos	

Fuente: Realización propia a partir del artículo de Sánchez, M. J. P. (2007).

De la mano del profesor queda incorporar adecuadamente el uso de las TIC's en su proceso de enseñanza-aprendizaje para minimizar los riesgos y extraer los beneficios potenciales de las mismas.

Como no podría ser de otra manera, es necesario antes de abordar el planteamiento específico de la propuesta, definir varios conceptos, aparte de la motivación tratada anteriormente, sobre los que versa la misma: ética, responsabilidad social y economía social.

La **ética** es una disciplina filosófica que tiene por objeto de estudio la moral. La Real Academia de la Lengua la define como la parte de la filosofía que trata del bien y del fundamento de sus valores y también como el conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida. La filóloga Adela Cortina plantea la ética como *reflexión sobre las cuestiones morales* para comprender la dimensión moral de las personas humanas y dar sentido a lo que somos y hacemos. (Cortina, A (1996)). Estas definiciones son la base para construir otros conceptos relacionados (Gago, M., García, C., López, S. y Ruiz, E. (2017)):

-Ética personal: analiza, desde la ética, las relaciones y comportamientos individuales. En el mundo empresarial es el comportamiento de cada persona dentro de la empresa.

-Ética de la empresa: analiza la ética de las actuaciones de las empresas.

-Ética económica: analiza la ética desde los sistemas económicos, es decir, desde la visión del entorno económico, político y social.

La ética de las empresas y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) son conceptos que están relacionados pero son distintos.

Me baso en la definición de **Responsabilidad Social** Empresarial de Caravedo (Caravedo, 1998, p.15) para definir Responsabilidad Social como el compromiso que cada persona asume por el bienestar del entorno social que le rodea. La coletilla "Empresarial" especifica que el compromiso adquirido se da por parte de una empresa en vez de un individuo. Según Caravedo este compromiso, lleva a las empresas a realizar acciones para evitar o mitigar cualquier impacto negativo que sus operaciones puedan ocasionar sobre las personas, y para potenciar todos los impactos positivos que una inversión trae a las áreas en que se desarrollan las operaciones.

Se puede afirmar por tanto que la Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa es la puesta en práctica de la ética de la empresa asociada a fines comerciales estratégicos. (Gago M. et al. McGraw-Hill, p. 237 suplemento).

La sociedad demanda, cada vez más, que se actúe con ética y responsabilidad en el mundo empresarial. La corrupción, la especulación, los desastres medioambientales, etc. están concienciando de la importancia de que las empresas actúen con principios y valores éticos. Hay que tener presente que las empresas están compuestas por personas, por lo que es importante educar en valores y en responsabilidad social para de esa manera adquirir conciencia social, primero de forma individual, y después actuar en consecuencia en todos los ámbitos, incluido el empresarial.

Otro concepto relacionado es el de **Economía Social**. Partiendo de las ideas de un reportaje publicado en la revista Edukalboan de la ONG Alboan (2020), me atrevo a definir Economía social como aquella orientada hacia el bienestar de las personas y sus sociedades, colocando en su centro la sostenibilidad de la vida en todas sus dimensiones. Para lograrlo es necesario contar con personas educadas en valores de justicia social y ambiental, comprometidas con nuevos modelos de relación, producción y consumo las cuales hagan posible un futuro más sostenible.

4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DIDÁCTICA

Para lograr los objetivos descritos en el apartado 2 y basándose en las teorías, técnicas y herramientas descritas en el Marco Teórico, esta propuesta de intervención didáctica plantea, a partir de los contenidos de la asignatura transversal Formación y Orientación Laboral (FOL), tratar cuestiones como la motivación, la ética y la responsabilidad social y medioambiental mediante un proyecto estructurado y planificado, utilizando diferentes técnicas educativas como simulaciones de situaciones de la realidad, con componentes de juego, y utilización de TIC's, donde es necesario la cooperación y colaboración entre alumnos, en el que el estudiante es el protagonista y el profesor el guía y mediante el cual el alumno construye el conocimiento obteniendo así un aprendizaje significativo y una interiorización de valores.

En este documento nos vamos a centrar en exponer de qué manera se plantea integraren el currículum y en la programación de la asignatura FOL las cuestiones mencionadas (valores, motivación, ética, responsabilidad social), pero no contempla profundizar en los temas propios de dicha asignatura.

Este modelo se sustenta en el aprendizaje basado en competencias. En este sentido, para lograr un aprendizaje significativo y constructivo, se va a utilizar la combinación de recursos metodológicos pero lo fundamental es que en todo momento el docente trate de transmitir ética y valores, mostrando siempre respeto y apoyo a los alumnos.

Se parte de la base de que los centros, previamente a esta propuesta, cuentan con una buena Programación Didáctica de la asignatura Formación y Orientación Laboral la cual contribuye a que los alumnos adquieran eficazmente las competencias propias de su etapa en consonancia con lo establecido en el anexo I Real Decreto 1147/2011 de 29 de julio por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, en el que se detallan las competencias propias de los diferentes niveles de Formación. Así mismo, debe tratar también de contribuir al desarrollo de todas las competencias clave establecidas en el Orden ECD/65/2015.

No obstante lo anterior, la propuesta se basa principalmente en una competencia adicional: La Competencia Global.

La **Competencia Global**, desarrollada en 2018 por el estudio PISA, se

inserta dentro de una estrategia de la OCDE a medio plazo para definir el aprendizaje en las próximas décadas. En dicha estrategia la educación se orienta a las destrezas básicas para la vida y las distintas formas de conocimiento, procedimientos y actitudes. PISA reconoce que la globalización favorece la innovación, las nuevas experiencias y mejores condiciones de vida pero también contribuye a las desigualdades económicas y sociales. Por ello esta competencia se basa en actitudes y valores. (Montoya, S. (2018)).

“La competencia global es la capacidad de analizar asuntos globales e interculturales, valorar distintas perspectivas desde el respeto por los derechos humanos, para interrelacionarse con personas de diferentes culturas, emprender acciones por el bien común y el desarrollo sostenible” (OCDE, 2018, p.9).

Las diferentes estrategias metodológicas están pensadas y diseñadas según la competencia descrita enfocadas principalmente a la dimensión actitudinal, saber SER (actitudes y valores). La visión general planteada es evitar el abuso de los contenidos conceptuales y limitarse a su transmisión, resaltar la importancia de los procedimentales, fomentando la autonomía y el aprendizaje activo e incluir las habilidades actitudinales poniendo el foco en la globalidad de la persona y los valores partiendo de la motivación y la autoestima personal. Primero hay que quererse y respetarse a uno mismo para después querer y respetar a los demás.

4.1 Descripción del proyecto

En primer lugar, vamos a conocer la asignatura Formación y Orientación Laboral en la que se centra la propuesta. Esta asignatura se imparte en todos los ciclos de Formación Profesional con una dedicación de 99 horas anuales (regulación LOE). Los ciclos medios cursan la asignatura en el segundo curso realizando 5 horas semanales de septiembre a febrero. Los ciclos superiores en cambio, con una frecuencia de 3 horas semanales, imparten la asignatura durante todo el primer curso (de septiembre a junio).

El objetivo de la asignatura Formación y Orientación Laboral es acercar al alumno a la realidad del entorno laboral al que va a acceder, estudiando conceptos como seguridad y salud en el trabajo, búsqueda de empleo,

orientación profesional, el contrato de trabajo, nóminas o Seguridad Social entre otros.

Todos los ciclos profesionales tienen establecidos para esta asignatura los siguientes RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

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

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

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

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

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

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

7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral asociado al título.

Hemos supuesto que la asignatura se divide en siete Bloques Didácticos (se basa en la Programación didáctica del centro educativo Egibide, Vitoria) y la dedicación de sesiones a cada uno de ellos varía. Vamos a considerar que en la impartición se sigue el orden de los bloques y de las unidades didácticas que se presentan en la siguiente tabla dedicando un total de 99 sesiones de 55 minutos cada una al conjunto de la asignatura:

Tabla 3: Bloques y sesiones FOL.

	SESIONES
Presentación	1
BLOQUE I PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL Y APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA	14
UD 1. Selección de personal	7
UD 2. Búsqueda activa de empleo	7
BLOQUE II EQUIPOS DE TRABAJO	6
UD 3. Equipos de trabajo	6
BLOQUE III GESTIÓN DEL CONFLICTO Y CONVENIOS COLECTIVOS	12
UD 4. Participación de los trabajadores en la empresa	6
UD 5. Los conflictos en la empresa	6
BLOQUE IV RELACIÓN LABORAL	20
UD 6. El Derecho de Trabajo	6
UD 7. El contrato de trabajo y las modalidades de contratación	7
UD 8. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo	7
BLOQUE V JORNADA, RETRIBUCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL	16
UD 9. La jornada y su retribución	4
UD 10. El recibo de salarios: La nómina	6
UD 11. El sistema de la Seguridad Social	6
BLOQUE VI INTRODUCCIÓN E IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS LABORALES	12
UD 12. La Salud Laboral	4
UD 13. La gestión de la prevención en la empresa	4
UD 14. Medidas de prevención y protección. El plan de autoprotección.	4
BLOQUE VII GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN	18
UD 15. Los riesgos laborales derivados de las condiciones ambientales	6
UD 16. Los riesgos laborales derivados de las condiciones de seguridad, ergonómicas y psicosociales	6
UD 17. Los primeros auxilios en la empresa	6
Total sesiones	99

Fuente: Elaboración propia

El artículo 3 del Real Decreto 1147/2011 de 29 de julio por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo establece los principios y objetivos generales de la Formación Profesional. Dicho artículo indica que las enseñanzas de formación profesional tienen por objeto conseguir que el alumnado adquiera las competencias profesionales, personales y sociales, según el nivel de que se trate, necesarias para ejercer la actividad profesional.

El artículo 23 del mencionado Real Decreto, que trata sobre el módulo profesional del formación y orientación laboral, indica que todos los ciclos formativos incluirán la formación necesaria para conocer las oportunidades de aprendizaje, las oportunidades de empleo, la organización del trabajo, las relaciones en la empresa, la legislación laboral básica, así como los derechos y

deberes que se derivan de las relaciones laborales, para facilitar el acceso al empleo o la reinserción laboral en igualdad de género y no discriminación de las personas con discapacidad.

En la normativa mencionada se identifican ciertos matices de los temas sobre los que versa la propuesta didáctica ya que el primero indica que el alumno *adquiera las competencias profesionales, personales y sociales* y el segundo menciona específicamente la igualdad de género y la no discriminación de las personas con discapacidad. Lo que la normativa no desarrolla es como abordar estas cuestiones en la práctica docente.

La iniciativa de las Naciones Unidas, la Agenda 2030, marca 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con 169 metas que representan el compromiso internacional para hacer frente a los retos sociales, económicos y medioambientales de la globalización. En nuestra propuesta didáctica vamos a trabajar algunos de los ODS junto con el tratamiento de otras cuestiones como la ética, la motivación y la autoestima.

Figura 1: Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Fuente: Extraído de isglobal.org.

El siguiente cuadro muestra el resumen general de la intervención. Indica los contenidos de cada unidad didáctica (extraídos del libro de texto de McGraw Hill, Gago, M (2017)) de la asignatura FOL y los elementos a incorporar con la propuesta didáctica y muestra como no son un añadido, sino que se integran con los contenidos propios de la unidad:

Tabla 4: Resumen general de la propuesta de intervención.

BLOQ.	UD	CONTENIDOS CURRICULARES	INTEGRAR CON LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN		
			Elementos a incorporar. Fines.	Trabaja	Actividades
EN TODAS LAS UNIDADES DIDÁCTICAS			Ética, respeto, motivación y autoestima. Educación de calidad (ODS 4).		1. Actitud y práctica docente. 2. Actividad global de carácter anual.
Bloque I	UD 1. Selección de personal	Carta de presentación. Currículum vitae. Entrevista de selección.	Autoanalizar las capacidades y características personales y sociales. Concerse a si mismo, posibilidades y limitaciones. Identificar motivaciones e intereses. Fomentar activamente la autoestima potenciando el desarrollo psicosocial para adquirir capacidad de toma de decisiones.	Autoconocimiento. Autoconcepto. Autoestima. Motivación.	3. Reflexión estratégica.
	UD 2. Búsqueda activa de empleo	Planificación profesional. Toma de decisiones. Autoanálisis. Plan de acción para la búsqueda de empleo. Autoempleo. Formación permanente.			4. DAFO personal. 5. Asterisco personal.
Bloque II	UD 3. Equipos de trabajo	Características y funciones de los equipos de trabajo. La comunicación en el equipo de trabajo. Ventajas e inconvenientes de trabajar en equipo. Tipos de equipos de trabajo. Condiciones para la eficacia de un equipo de trabajo. Fases en la formación de los equipos. Técnicas para trabajar en equipo.	Toma de decisiones de manera conjunta, asertividad, lenguaje no verbal, poder de negociación, escucha activa. Actuar con respeto y ética. Gestión de la competitividad. Bases teóricas sobre la ética y la moral. Resolución dilemas.	Trabajo cooperativo. Liderazgo. Ética, Responsabilidad social (empresarial).	6. Dinámica de grupo: la compañía.
Bloque III	UD 4. Participación de los	La libertad sindical. Los sindicatos. Representación de los trabajadores. La negociación colectiva. Conflictos colectivos.	Afrontar el conflicto de forma positiva ofreciendo situaciones para desarrollar la empatía, asertividad, comprensión y consideración.	Cooperación. Respeto. Generosidad. Proactividad. Escucha empática. Asertividad. Igualdad de género (ODS 5).	7. Actividad lucha de las mujeres.
	UD 5. Los conflictos en la empresa	Definición, características y etapas del conflicto. Causas habituales del conflicto. Tipos de conflictos laborales. El proceso de resolución de conflictos. Métodos para la resolución de conflictos.	Tomar parte activa en la resolución de conflictos dando y recibiendo una retroalimentación honesta. Respetar y hacerse respetar. Reflexionar sobre la lucha por la igualdad de género.		8. Dinámicas de resolución de conflictos: el silencio, los planetas.
Bloque IV	UD 6. El Derecho de Trabajo	El Derecho de Trabajo. La regulación de la relación laboral. Derechos y deberes de los trabajadores. Organismos públicos en materia laboral.	Sensibilizar acerca de la importancia de los derechos laborales y detectar los abusos. Tomar conciencia de la falta de derechos de muchos trabajadores del mundo: esclavitud, trabajos forzados, explotación infantil, falta de seguridad, etc. Concepto de globalización y trabajo decente. Justicia social respecto al acceso al empleo decente de las personas con discapacidad.	Trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8). Responsabilidad social en cuanto a las condiciones laborales de los empleados.	9. Visita web Organización Internacional del trabajo y visualización de videos: "Trabajo decente" y "Discapacidad y trabajo".
	UD 7. El contrato de	El contrato de trabajo. Tipos de contratos. Relaciones laborales triangulares.			10. Actividad Estatuto de los trabajadores.
	UD 8. Modificación, suspensión y	Modificación del contrato de trabajo. Suspensión del contrato de trabajo. Extinción del contrato de trabajo.			

BLOQ.	UD	CONTENIDOS CURRICULARES	INTEGRAR CON LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN		
			Elementos a incorporar. Fines.	Trabaja	Actividades
Bloque V	UD 9. La jornada y su retribución	La jornada laboral. El salario.	Concienciar sobre las desigualdades existentes en el mundo y valorar la Seguridad Social como pilar esencial de nuestra calidad de vida.	Reducción de las desigualdades (ODS 10)	11. Actividad Aviones de Papel
	UD 10. El recibo de salarios: La nómina	El recibo de salarios. Bases de cotización de la Seguridad Social. Base de retención del IRPF. Cálculo de deducciones.			
	UD 11. El sistema de la Seguridad Social	La Seguridad Social. Prestaciones de la Seguridad Social.			
Bloque VI	UD 12. La Salud Laboral	El trabajo y la salud. La regulación de la prevención de riesgos laborales. Daños derivados del trabajo.	Garantizar una vida sana y saludable para todas las personas; además de favorecer su buen estado físico, mental y emocional y relacionar las condiciones laborales y las actuaciones de las empresas con la salud.	Salud y bienestar (ODS3). Responsabilidad social empresarial en cuenta a protección de la salud de sus trabajadores y de la sociedad en general. Expresión oral y exposición en público.	12. Diluvio de Ideas
	UD 13. La gestión de la prevención en la empresa	Gestión de la prevención en la empresa. El plan de prevención. Organización de la prevención en la empresa. Organismos públicos relacionados con la prevención.			13. Exposición de noticas y dinámica Sombreros de Bono
	UD 14. Medidas de	Prevención y protección. Señalización de seguridad. Medidas de emergencia.			
Bloque VII	UD 15. Los riesgos laborales	Riesgos ambientales en el trabajo. Riesgos químicos. Riesgos biológicos. Riesgos físicos.	Tomar conciencia del cambio climático y de los destrastres naturales y la responsabilidad de las empresas ante el mismo.	Industria, innovación e infraestructura (OD 9). Cambio climático, empresas sostenibles. Responsabilidad social empresarial respecto al medio ambiente. Creatividad. Acción por el clima (ODS 13).	14. Actividad Empresas sostenibles
	UD 16. Los riesgos laborales	Riesgos derivados de las condiciones de seguridad. Riesgos derivados de la carga de trabajo. Riesgos psicosociales.			15. Actividad Desastres naturales
	UD 17. Los primeros auxilios en la	Primeros auxilios. Soporte vital básico. Técnicas de actuación ante otras emergencias.			

Fuente: Elaboración propia.

4.2 Actividades

Para implementar en el aula los elementos expuestos en el cuadro anterior en consonancia con los contenidos propios de cada unidad didáctica, se proponen las siguientes actividades, las cuales se irán realizando a lo largo del año en función del calendario escolar y la temporalización programada para cada unidad:

1. Actitud y práctica docente

Para poder transmitir valores, motivar y fomentar la autoestima debe existir un buen modelo a seguir que con sus actos sirva de ejemplo y que refuerce continuamente los mensajes que desea hacer llegar. Debe ser un trabajo constante y continuado, debe formar parte del SER del profesor. En relación con el ODS 4, la educación debe ser inclusiva, equitativa y de calidad. El lenguaje en el aula debe ser siempre inclusivo, el respeto debe estar siempre presente, la comunicación no verbal debe ir en la línea, la escucha activa también debe darse, los ejemplos expuestos deben tratar de inculcar valores, en todo momento debe prestarse atención a la diversidad y adaptarse a los distintos estilos y ritmos de aprendizaje y se deben emitir refuerzos positivos directa y subliminalmente que fomenten la valía y el saber hacer de los estudiantes y con ellos su motivación.

2. Actividad global de carácter anual: comic.

Objetivos: fomentar el trabajo cooperativo, interiorizar aprendizajes y valores, reflexionar, impulsar la creatividad, forjar personalidad.

Se plantea llevar a cabo una actividad a lo largo de todo el curso la cual sirva para ir interiorizando los conceptos vistos en clase, tanto conceptuales como actitudinales y que asimismo fomente el trabajo en grupo cooperativo. En grupos de tres personas los estudiantes tienen que ir elaborando a lo largo del año un comic que represente los temas impartidos desde un punto de vista crítico y con creatividad incluyendo en cada viñeta elementos éticos y valores. Debe demostrar que ha habido un proceso de reflexión previo. Elaborarán dos o tres viñetas de cada unidad didáctica y las entregarán al profesor al finalizar cada unidad. Todos los trabajos se irán colgando en las paredes de la clase a medida que se vayan realizando. Pueden ser dibujos o utilizar otras técnicas como collages e incluir o no diálogos o frases, en este sentido los alumnos tienen plena libertad.

3. Reflexión estratégica

Cada persona debe conocerse a sí misma para poder llevar las riendas de su vida personal y profesional. Esta primera actividad se plantea en el marco del bloque I de la asignatura y es la base para llevar a la práctica eficazmente los conceptos teóricos, tanto del bloque como del resto de la asignatura, así como para la adquisición de valores que se trabajarán posteriormente. Cada alumno debe reflexionar sobre su persona, sobre quién es, sobre lo que quiere o a lo que aspira, debe conocerse y reconocerse y a partir de ahí ir tomando decisiones y creando su camino. La actividad consiste en un proceso de reflexión individual: "*Conocer bien a los otros es inteligente, conocerse bien a uno mismo es sabiduría*" Albert Einstein.

En primer lugar, se pide a los alumnos que respondan por escrito brevemente, tras un proceso de reflexión, a estas cuestiones:

-Quién soy- Cómo me defino (no lo que tengo, sino lo que soy).

-Escoge de la lista 10 características personales que te definan. (Se facilita una lista extensa de características personales).

-Cuál es mi propósito, lo que me mueve y me motiva. Qué valores me ayudarán a llegar allí. Qué límites me suponen esos valores.

-Qué hago bien- qué me distingue, en qué soy bueno.

-Qué voy a hacer-cuáles son mis objetivos.

Después, se les propone que reduzcan sus respuestas al siguiente esquema:

1. Propósito: Mi proyecto de vida, lo que me mueve y me motiva.
2. Visión: Dónde quiero estar en el futuro. Objetivos.
3. Valores: Herramientas para lograr mis objetivos (ayuda definir los anti-valores).

Por último, deben pedir al menos a tres personas que les conozcan bien que escojan de la lista anterior 10 características personales que en su opinión le definen. Seguramente el término medio de la comparación de las dos listas de características sea el que mejor le defina. (Actividad adaptada a partir de materiales de Tknika, "Proceso de reflexión estratégica", 2017).

4. DAFO personal

El análisis DAFO habitualmente utilizado en el ámbito empresarial para realizar un análisis interno de la organización, es una herramienta muy útil que

se puede utilizar también para el autoconocimiento personal. Su nombre lo componen siglas que abordan diferentes aspectos: debilidades (D), amenazas (A), fortalezas (F) y oportunidades (O). Se propone a los alumnos que detecten las debilidades y fortalezas de sí mismos y para ayudar a extraerlas se les plantean una serie de preguntas.

Debilidades: se trata de las limitaciones, bloqueos, miedos o áreas de mejora que impiden avanzar hacia las metas. Visualizar los puntos débiles es la mejor forma de empezar a afrontarlos. Preguntas para detectarlas: 1) ¿Cuáles son las tareas que menos te gusta hacer? ¿Por qué? 2) ¿Qué tareas son las que siempre se quedan en el tintero o las que evitas hacer? 3) ¿Qué actividades te restan energía? ¿Ha sido así siempre? Una vez contestadas se plantea releer lo escrito y extraer 3 debilidades. Después deben fijarse en qué se centra la debilidad y ver cómo mejorarla. ¿Falta/exceso de conocimiento? ¿Falta/exceso de experiencia? ¿Falta/exceso de interés? ¿Falta de recursos? ¿En qué contexto es una debilidad? ¿Puede haber un contexto en que esa debilidad se convierta en fortaleza?

Fortalezas: son los puntos fuertes de cada uno, todo aquello que está a favor para alcanzar las metas. En este listado se deben incluir conocimientos, capacidades, contactos, experiencias etc. no solo en el área laboral y formativa, sino en todas las áreas y actividades de la vida. Cualquier aspecto que pueda ayudar a lograr los objetivos y a minimizar las debilidades. Ser conscientes de las fortalezas ayuda a reforzar la autoestima. Preguntas para detectarlas: 1) ¿Qué clase de cosas te gusta hacer en tu día a día? 2) Lo que más me gusta de mí es... 3) ¿Qué haces de manera natural y de manera excelente, a veces sin esforzarte? 4) ¿En qué actividades enfocas tu atención de manera natural? 5) ¿Qué actividades haces simplemente porque te gusta hacerlas? 6) ¿Qué hace que un día sea realmente bueno para ti? 7) ¿Cómo describirías tu mayor y más significativo logro? 8) El mejor trabajo o proyecto en el que he participado ha sido... 9) Cuando das lo mejor de ti, tu mejor contribución ¿qué estás haciendo? 10) ¿En qué momentos brillas con luz propia? ¿Qué emites? 11) ¿Qué quieres dar al mundo cuando brillas con luz propia? 12) ¿Cuáles son las cosas que haces que te proporcionan mayor energía? 13) Describe un momento/s en que piensas que tu verdadero yo se

muestra: qué estás haciendo, cómo lo haces, en qué contextos, con quién, qué pensamientos tienes en esos momentos, qué sientes.

Una vez obtenidas las respuestas se les plantea que releen lo escrito y se fijan en lo que aportan de ellos mismos en las actividades que les gustan, que se les dan bien y por las que se sienten vigorizado/as. Deben extraer las cualidades que tienen algo en común, que se relacionan entre sí, que están conectadas de alguna manera y formar al menos tres grupos con ellas a los cuales les darán un nombre abstracto que las englobe. Pueden ayudarse del listado de las 24 fortalezas personales que mide el VIA (Values in Action <https://www.viacharacter.org>) que se agrupan en 6 categorías de virtudes. (Actividad adaptada a partir de materiales del centro educativo Egibide).

5. Asterisco personal

Se plantea a los estudiantes: ¿Conoces tu asterisco? La tarea consiste en observar el siguiente gráfico con sus diferentes círculos e intersecciones para después intentar PONER NOMBRE AL ASTERISCO.

Figura 2: Asterisco personal.



Fuente: Extraído de materiales del centro educativo Egibide.

Cuando logren poner nombre al centro del gráfico se plantea contestar a estas preguntas: ¿Qué me produce alegría, ánimo, esperanza? ¿Qué es lo que me da paz?, ¿Qué me produce inquietud, malestar, miedo? ¿Siento alguna llamada interior sobre lo que me gustaría y/o lo que puedo SER en el futuro a corto o medio plazo? (Actividad adaptada a partir de materiales del centro educativo Egibide).

6. Dinámica de grupo: la compañía.

Se divide la clase en grupos de 4-5 personas. Cada equipo es una empresa que tiene tres tareas:

- a) Determinar un nombre para la compañía, establecer una jerarquía, asignar roles y clarificar funciones. (10 minutos).
- b) Seleccionar un proveedor para la adquisición de las materias primas principales que utiliza la empresa entre estas opciones: (15 minutos).

Tabla 5: Opciones para la selección de un proveedor.

PROVEEDOR	CALIDAD MATERIALES	RAPIDEZ ENTREGA	CONDICIONES EMPLEADOS	MATERIALES SOSTENIBLES	PRECIO
A	Óptimo	Óptimo	Eventuales, salarios medios	70%	Estándar
B	Óptimo	Regular	Fijos, salarios medio-altos	90%	5% más caro que el estándar
C	Regular-bajo	Alto	Irregulares, salarios bajos	80%	15% más bajo que el estándar

Fuente: Elaboración propia.

- c) Completar un puzle. Se entrega un puzle diferente con el mismo nivel de dificultad a cada equipo. El objetivo es ser los primeros en completarlo. Algunas piezas están mezcladas con las de los puzles de otros grupos por lo que cada equipo debe idear una forma para obtener las piezas que le faltan.

Se finaliza la dinámica con un análisis en forma de coloquio sobre las distintas actuaciones de los equipos, decisiones, roles, etc. y el docente expone las bases de lo que significa actuar con ética e invita a la reflexión.

7. Actividad lucha de las mujeres.

En primer lugar, se realiza un juego de reflexión grupal: cada alumno consigue un punto por cada ejemplo que ponga respecto a las preguntas que se exponen a continuación (un minuto por cada pregunta): ¿Nombre y apellidos de deportistas profesionales internacionales?, ¿Nombre y apellidos de actores y actrices internacionales?, ¿Nombre y apellidos de *influencers* internacionales? Una vez respondidas se les pide que los clasifiquen bajo los símbolos de mujer (♀), hombre (♂), no binario (⚧) y respondan a ¿cuántos hay de cada?, ¿hay diferencias?, ¿por qué?, ¿de qué raza son?, ¿cuáles son sus países de origen?, ¿sabes ubicarlos en el mapa?, ¿hemisferio norte o sur? Se trata de hacer una reflexión sobre los ejes que condicionan nuestro conocimiento de las personas y el mundo. Partiendo de esta reflexión y uniéndola con el tema del conflicto se invita a los estudiantes a leer el artículo

<http://choppermonster.com/witch-brujas-feministas/> sobre el movimiento W.I.T.C.H. Se realiza un debate grupal sobre dicho movimiento, cómo lucharon, en contra de qué y cuáles fueron sus logros. Se propone dialogar también sobre la huelga y la desobediencia, de qué manera influye, si es la mejor solución para resolver un conflicto o si es preciso primero probar otras opciones, les preguntamos si alguna vez han luchado en sus casas para lograr algo y qué tipos de luchas conocen. Después les proponemos una reflexión en torno a la resolución de conflictos.(Actividad adaptada partiendo de unidades didácticas del sindicato Steilas).

8. Dinámicas de resolución de conflictos.

Se proponen dos dinámicas relativas a la resolución de conflictos. En función del transcurso de la asignatura y del cumplimiento de la planificación temporal se podrá realizar una o las dos.

Dinámica “El Silencio”: Se trata de un juego de roles sobre un conflicto en un aula. El escenario es una clase y los protagonistas son dos con diferentes roles. Uno hace de un maestro que llama a un alumno a la pizarra para que resuelva una división. Sus alumnos nunca le han dado "problemas". Si no sale a la primera, deberá esforzarse en que lo haga, o bien en que responda de alguna manera, ya que la situación del maestro es incómoda ante la clase. El segundo rol es del alumno el cual no tiene buen día puesto que la noche anterior ha habido una fuerte disputa familiar en su casa. La situación es muy tensa y sólo tiene ganas de llorar, pero no ha tenido otro remedio que asistir a clase. Ha oído su nombre, pero sabe que si sale a la pizarra no podrá seguir aguantando las lágrimas. Sólo dará explicaciones si alguien sabe ser cercano, inspirarle confianza y llegar a él o ella. El juego comienza cuando el maestro llama al alumno a la pizarra y a partir de ahí continúa desde las consignas propias de cada rol. Después de unos 10 minutos se procede a la evaluación grupal. Tras ésta se puede volver a repetir una o dos veces sólo con una pareja y el resto del grupo como observador, para intentar posibles soluciones u otras formas de enfrentar el conflicto. Evaluación: ¿Cómo nos hemos sentido? ¿Sabes qué sentía la otra persona? ¿Cuál es el/los conflicto/s? ¿Qué actitudes se han dado? Torbellino de ideas sobre posibles actitudes a adoptar. Selección de ellas.

Dinámica “Los Planetas”: Se divide la clase en tres grupos iguales. Cada grupo son los habitantes de un planeta. Se produce el encuentro entre los habitantes de los tres planetas. Se deja un tiempo prudencial hasta que se puede ver que el choque-conflicto no da más de sí y se les hace reunirse para tomar alguna decisión. A continuación, se dejan otros diez minutos para ver cómo actúan. Una variante es que el profesor proponga al final la celebración de una conferencia interplanetaria en la que se negocie un acuerdo beneficioso para todas las partes. Al final es imprescindible realizar una evaluación partiendo de los sentimientos experimentados y comprobando las distintas actitudes y valores aflorados. Roles: SÉCULAX-SECULORUM: Muy religiosos, sociedad jerárquica, tienen un líder a quién deben proteger a toda costa, su saludo es una profunda reverencia y padecen una grave enfermedad que sólo pueden curar revolcándose sobre el suelo del planeta Rurálix. AFRODITANIA: Su máximo objetivo en la vida es ser felices y reproducirse, tienen un comportamiento sexual muy liberal, para reproducirse sólo pueden aparearse con seres de otros planetas, son bastante individualistas y su saludo consiste en frotar las narices con el otro. RURÁLIX: viven de la agricultura, sólo recogen la cosecha un día al año y hoy es ese día, no tienen jefes, para decidir algo se tienen que poner todos de acuerdo, son pacifistas y no violentos, su saludo es un abrazo, marcan la frontera de su territorio para que seres de otros planetas puedan distinguirla y su planeta es inexpugnable, nadie de otro planeta puede entrar en él salvo el día de la cosecha.

9. Visita web Organización Internacional del trabajo y visualización de videos: "Trabajo decente" y "Discapacidad y trabajo".

En la sala de ordenadores se propone a los alumnos visitar la web de la Organización Internacional del trabajo y buscar el objetivo de dicha organización, así como los contenidos que contiene la web. Posteriormente se visualizan en común dos videos que se pueden encontrar en dicha página:

Video “Trabajo decente” <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm> (en inglés, 1’ 50”).

Video “Discapacidad y trabajo”: <http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--es/index.htm> (58”).

Se invita a la reflexión, propiciando un debate donde los alumnos opinen, libremente, sobre las situaciones expuestas en los videos y sobre los temas que trabaja la Organización Internacional del trabajo.

10. Actividad Estatuto de los trabajadores.

El objetivo principal de la actividad es la elaboración de un documento que recoja los derechos y condiciones laborales que conduzcan al desarrollo de un trabajo decente para todas las mujeres y hombres, es decir, un estatuto de trabajadores que sirva de inspiración para gobiernos y empresas. Para ello los alumnos, divididos en pequeños grupos de tres personas, deben buscar en internet las metas propuestas para 2030 (ODS-s), relativas al trabajo decente y el crecimiento económico y a partir de las mismas elaborar sus propuestas (entre 5 y 10 cada grupo). Terminada la elaboración de los documentos, cada equipo presenta el suyo al resto. Se van anotando en la pizarra las propuestas de derechos y condiciones laborales elaboradas por los grupos y con todas ellas se elabora un único documento final. Se invita a una reflexión como conclusión de la actividad. (Actividad adaptada a partir de las fichas didácticas de Palomino, F. et. al., 2018).

11. Actividad Aviones de papel.

Los alumnos se organizan en dos grupos. Se explica que el objetivo de cada equipo es la realización del mayor número posible de aviones de papel y además se premia los aviones más creativos y originales. El grupo que cumpla con estas premisas será el ganador. Se reparte el material necesario para la realización de los aviones en una caja de cartón:

Grupo A: Una tijera, 2 cartulinas blancas, un rotulador negro y un rollo de cinta adhesiva.

Grupo B: 5 tijeras, 8 cartulinas de colores variados, 2 barras de pegamento, un rollo de cinta adhesiva, pegatinas y adornos de colores, lápices de colores y rotuladores.

Los dos equipos disponen del mismo tiempo para la elaboración de los aviones de papel. Terminado el tiempo se procede a la valoración de los trabajos. Como conclusión de la actividad, se abre un turno de palabra donde pueden reflexionar y debatir sobre lo ocurrido y sentido en la actividad. A partir de aquí el docente trata el tema de la desigualdad social en el mundo poniendo en valor el Sistema de la Seguridad Social español en comparación con el de

otros países y los beneficios que aporta a la sociedad.(Actividad adaptada a partir de las fichas didácticas de Palomino, F. et. al., 2018).

12. Diluvio de ideas.

En primer lugar, se presenta el tema sobre el que tienen que aportar ideas y expresar los conocimientos que tienen sobre él. Para ello, se escriben en la pizarra las preguntas sobre las que se va a trabajar: ¿Qué pueden hacer las empresas para garantizar la salud de los trabajadores, reducir los accidentes y la mortalidad laboral? ¿Pueden las empresas incidir en la salud de la población? ¿Qué podemos hacer desde nuestra realidad? Una vez escritas, se abre el turno de palabra, reflexión y debate. Las propuestas de cada participante se anotan en la pizarra, debajo de la pregunta correspondiente. Una vez recogidas las aportaciones, se realiza una valoración de las mismas y se anima a la puesta en práctica. (Actividad adaptada a partir de las fichas didácticas de Palomino, F. et. al., 2018).

13. Exposición de noticias y dinámica Sombreros de bono.

Esta actividad tiene dos partes, la primera exposición y la segunda dinámica grupal. En primer lugar, se pide a los alumnos en la sala de ordenadores que busquen alguna noticia, video o material relacionado con la salud laboral: accidentes, denuncias o juicios relacionados, prevención de riesgos, etc. Se les sugiere que una fuente interesante es la web de la Organización Internacional del Trabajo, pero tienen libertad para seleccionar los recursos que quieran. Una vez terminada la búsqueda, cada alumno expone ante el resto su noticia brevemente (no se permite leer, deben contarla).

La segunda parte de la actividad es realizar una dinámica grupal utilizando las noticias seleccionadas por los estudiantes. Se llevan físicamente o se simulan tantos sombreros como alumnos haya presentes y se asigna uno a cada alumno. Cada sombrero es de un color diferente y representa diferentes perspectivas a partir de su significado. El blanco es para exposición de datos e información objetiva, el rojo es para exposición de emociones, sentimientos e intuición, el negro es para exposición de punto de vista pesimista, negativo, el amarillo para punto de vista optimista y el verde para exponer ideas nuevas, creativas e incluso ideas locas con humor. Solo se reparte un sombrero blanco, el resto se dan de manera equitativa. Una vez asignados los sombreros se abre

el debate. La persona que tenga el sombrero blanco expone su noticia y comienza la dinámica grupal. El del sombrero blanco hace las veces de moderador y el resto van exponiendo sus ideas en base al color de sombrero y el rol que les has tocado. Esto se hace con varias noticias y alternando los colores de los sombreros. (Actividad adaptada de De Bono, E. (1991)).

14. Actividad Empresas sostenibles

La actividad comienza con una lluvia de ideas sobre el cambio climático y cómo las ciudades y empresas contribuyen a acelerar el mencionado cambio. Todas las ideas se van recogiendo en la pizarra. Una vez trabajado el concepto de cambio climático, el grupo se divide en pequeños grupos de cuatro personas. (A cada grupo se le proporcionan materiales para el desarrollo de la actividad). Cada grupo tiene que realizar dos maquetas o dibujos, uno que represente una empresa que favorece y potencia al cambio climático, y otro que corresponda con una empresa sostenible. Al finalizar el tiempo de realización, cada grupo muestra las maquetas o dibujos realizados.(Actividad adaptada a partir de las fichas didácticas de Palomino, F. et. al., 2018).

15. Actividad Desastres naturales

La actividad consiste en la elaboración de un collage en el que se recojan desastres naturales en todo el mundo preferiblemente provocados o relacionados con actuaciones empresariales. El grupo se organiza por parejas y se les proporciona material para el desarrollo de la actividad, así como ordenador con acceso a internet para la búsqueda de la información. Realizado el collage, cada pareja lo muestra y realiza un análisis sobre el mismo. Mostrados todos, el grupo se introduce en un debate que favorezca la reflexión sobre las causas de algunos desastres naturales.(Actividad adaptada a partir de las fichas didácticas de Palomino, F. et. al., 2018).

La siguiente tabla muestra el listado de las actividades descritas, sus objetivos y su relación con las materias curriculares:

Tabla 6. Relación de las actividades con las materias curriculares.

Actividades	Bloque	Objetivos de la actividad	Relación con la materia del bloque
3. Reflexión estratégica 4. DAFO personal 5. Asterisco personal	I. Proceso de inserción laboral y aprendizaje a lo largo de la vida.	Concerse a uno mismo (Autoconomiento)	Para reflejar en un currículum las habilidades y capacidades de cada uno, resaltar las virtudes y desenvolverse con soltura en una entrevista de selección es fundamental primero conocerse a sí mismo, tener buena autoestima y estar motivado por lo que se hace. Asimismo es necesario tener una buena base de autoconomiento para realizar una planificación profesional y tomar las decisiones más acordes para cada uno.
		Fomentar autoestima Motivación Ayudar en la toma de decisiones Trabajar sobre la vocación, el futuro	
6. Dinámica de grupo: la compañía	II. Equipos de trabajo	Fomentar el trabajo cooperativo Trabajar el liderazgo Reflexionar sobre la responsabilidad y la ética de las actuaciones de las empresas Actuar con ética en los negocios y trabajar el poder de negociación	Esta actividad pone en práctica los conceptos teóricos relativos a los equipos de trabajo vistos en la unidad incorporando además otros aprendizajes sociales como es la ética en las actuaciones empresariales.
7. Actividad lucha de las mujeres	III. Gestión del conflicto y convenios colectivos	Reflexionar sobre los ejes que condicionan la visión del mundo Sensibilización sobre la igualdad de género Analizar un conflicto y valorar los métodos de resolución	Trabaja la huelga y la resolución de conflictos propios de la unidad didáctica pero a su vez favorece la toma de conciencia de la desigualdad de las mujeres y la lucha contra la misma.
8. Dinámicas de resolución de conflictos: El silencio, los planetas.		Afrontar el conflicto de forma positiva	Estas dinámicas permiten experimentar situaciones de conflicto y los métodos para resolverlos de forma pacífica y satisfactoria. La cooperación, el respeto y la empatía son claves en toda negociación y estos aprendizajes son perfectamente extrapolables al ámbito laboral.
		Desarrollar la empatía y la asertividad y valorar su importancia para llegar a acuerdos	
9. Visita web Organización Internacional del trabajo y visualización de videos: "Trabajo decente" y "Discapacidad y trabajo".	IV. Relación Laboral	Dar a conocer una herramienta de consulta sobre temas laborales con contenidos sociales Sensibilizar acerca de la importancia de los derechos laborales y del trabajo digno para todas las personas del mundo Reflexionar sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral	Se estudian con una perspectiva amplia y desde un enfoque alternativo los derechos que se derivan de las relaciones laborales.
10. Actividad Estatuto de los trabajadores		Ser conocedor de los ODS pensados por la ONU para mejorar la vida y de las metas del ODS8 Meditar sobre la protección de los derechos de los trabajadores y las condiciones laborales	Ayuda a identificar las fuentes que afectan a la regulación de las relaciones laborales. Visualiza la importancia del Estatuto de los trabajadores y provoca la reflexión sobre los derechos y deberes recogidos en el mismo.
11. Actividad Aviones de papel	V. Jornada, retribución y Seguridad Social	Experimentar para tomar conciencia de la injusticia de las desigualdades sociales Proponer soluciones ante la desigualdad Valorar el sistema de la Seguridad Social	Esta actividad ayuda a trabajar las prestaciones de la Seguridad Social y valorar el sistema siendo consciente de la situación de ventaja frente a otros países en cuanto a prestaciones, salarios, jornadas, etc.
12. Diluvio de ideas	VI. Introducción e identificación de riesgos laborales.	Promover actividades empresariales correctas para el bienestar de las personas Fomentar ideas que contribuyan a la reducción de accidentes laborales	Es una buena propuesta para introducir el bloque ya que provoca comenzar el temario partiendo de una reflexión previa y amplia sobre las consecuencias de las actuaciones empresariales en la salud de sus trabajadores y de la sociedad en general.
13. Exposición de noticias y dinámica		Trabajar la expresión oral y hablar en público Visualizar diferentes situaciones reales y tomar conciencia	Con esta actividad se repasan todos los conceptos del bloque y sirve también de introducción para el siguiente.
14. Empresas sostenibles	VII. Gestión de la prevención	Analizar el concepto de cambio climático y las causas del mismo Favorecer la creatividad	Partiendo de los riesgos ambientales se favorece a tratar el tema del cambio climático, los desastres naturales y la influencia de las actividades empresariales en ellos.
15. Desastres naturales		Tomar conciencia de la necesidad de transformar las ciudades y empresas para que sean sostenibles Reflexionar sobre comportamientos y actuaciones que favorecen el cambio climático y los desastres naturales Tomar conciencia del elevado número de desastres naturales que ocurren en el mundo	

Fuente. Elaboración propia.

4.3 Beneficiarios, responsables, sostenibilidad e institucionalización

La intervención planteada se implementa en las aulas lo que provoca pensar que los beneficiarios directos de la misma sean los alumnos, y en primera instancia los son, sobre todo en cuanto a la motivación se refiere, pero en mi opinión el beneficiario real y principal de la propuesta es la sociedad en su conjunto. Si formamos y educamos en valores conseguiremos una sociedad mejor, más tolerante y concienciada con el respeto, la justicia y la sostenibilidad. Se deduce, por tanto, que la propuesta también influye muy positivamente en toda la comunidad educativa. donde se puede lograr una mayor motivación y bienestar tanto de alumnos como de profesores y un aprendizaje significativo personal. No obstante, para lograr que los valores trabajados sean interiorizados, esta propuesta no es suficiente por sí sola, no es suficiente educar en valores a través de una o varias asignaturas, es preciso que toda la comunidad educativa que rodea el centro esté inmersa en esta filosofía, en su forma de actuar con responsabilidad social cada día, debe ser ejemplo y debe creer en la igualdad de género, el trabajo cooperativo, la generosidad, el respeto, el desarrollo sostenible, etc.

En relación a los responsables de la propuesta, podemos decir que los profesores son el instrumento para llegar hasta los alumnos, pero detrás de ellos deben participar más agentes, como son el claustro de profesores en la confección de las programaciones didácticas incluyendo valores y el centro educativo el cual debe abordar estos aspectos en sus políticas y reglamentos e incluirlo en el Proyecto Educativo de Centro, dentro de su visión y misión, además de ejercer la responsabilidad de su control y evaluación.

Así mismo, considero que puede llegar a ser viable institucionalizar la base de esta propuesta de innovación educativa ya que es factible lograr su sostenibilidad, entendiendo sostenibilidad como la vigencia que tiene un proyecto hasta lograr su institucionalización y que hace referencia a dos aspectos: la relación de coordinación, alianza y corresponsabilidad de las autoridades locales, padres de familia, etc. y las estrategias institucionales que permitan que el proyecto forme parte de la dinámica institucional (Azcona, E., (2020)). Institucionalizar es lograr la implicación de organismos como la Política y la Administración Educativa, las cuales determinan el marco normativo de obligado cumplimiento que regula la educación y por tanto, tienen la capacidad

para especificarla inclusión de valores concretos en los currículos de las asignaturas. Lograrlo es un proceso a largo plazo, pero factible y por tanto lo mencionado anteriormente en cuanto a la implicación de todos los agentes de la comunidad educativa, son estrategias esenciales para ayudar a la sostenibilidad del proyecto: compromiso de directivos y docentes, incorporación de las actividades del proyecto en las programaciones, plan anual de trabajo, proyecto educativo de centro y políticas, colaboración de las familias, etc.

Así mismo este proyecto puede llegar a ser el inicio de uno más ambicioso: extender la idea al Bachillerato e incluso a la Educación Secundaria Obligatoria.

4.4 Recursos y viabilidad

Para la implementación de la propuesta didáctica no se precisan recursos extraordinarios al margen de los necesarios para la preparación e impartición de la propia asignatura.

Respecto a los recursos materiales, para las actividades diseñadas, se requiere: el material confeccionado por el profesor, que contribuye a trasladar los conceptos deseados; material complementario como lecturas y vídeos que el docente proporciona para reforzar los conocimientos, ampliarlos y complementarlos; pizarra; ordenadores con acceso a internet, uno a disposición del profesor en todo momento; cañón y pantalla de proyección para la visualización de videos y diapositivas; y materiales para las dinámicas (cartulinas, pinturas, pegamento, tijeras, sombreros etc.).

En relación con los recursos humanos, es necesaria la implicación y el esfuerzo del docente tanto en la preparación como en la implementación en el día a día. Al margen de esto, podrá ser necesario, como en cualquier otra asignatura, otros recursos humanos y materiales complementarios para poder atender necesidades especiales si fuera necesario para algún alumno. En toda propuesta didáctica hay que tener presente siempre la atención a la diversidad y los diferentes ritmos de aprendizaje.

La propuesta no necesita de grandes recursos económicos específicos y por tanto la consideramos un proyecto viable. Con un presupuesto reducido es posible conseguir grandes logros.

4.5 Evaluación y control del proyecto

El fin de este apartado es recoger los indicadores e instrumentos que permiten valorar si se cumplen los objetivos de la intervención propuesta. No vamos a abordar la evaluación del logro de los resultados de aprendizaje de la asignatura y de la formación profesional lo cual ya está recogido en la correspondiente programación didáctica. No se trata de calificar, si no de ver el grado de éxito del proyecto. Nos vamos a centrar en valorar los diferentes elementos de la propuesta para lo cual se concretan los criterios de evaluación, y los instrumentos de medición, de tal forma que tanto alumnos, como profesores van a ser evaluados, para poder ajustar, adaptar y reconstruir, todo lo que sea preciso. De esta manera es posible, por un lado, conocer el logro de los objetivos marcados en esta propuesta, controlar la práctica docente en consonancia con lo establecido por otro, y por último dotarla de la suficiente flexibilidad para la continua adaptación según la diversidad de alumnado y según las circunstancias de cada momento.

4.5.1 Evaluación del proceso de aprendizaje

La evaluación del proceso de aprendizaje se enfoca en el alumno y en la medida en la que está interiorizando los aspectos que trata la propuesta. Concretamente se va a valorar si se cumplen los siguientes objetivos de la intervención:

- Interiorización y asimilación de valores: ética, responsabilidad social, respeto, generosidad, asertividad, empatía, sensibilización con la igualdad de género, trabajo decente, reducción de las desigualdades, salud y bienestar, y medioambiente.

- Mejora de la motivación y de la autoestima.

- Mejora en la percepción de la Formación Profesional.

Estos objetivos no se plantean inicialmente como calificables porque inciden en aspectos del ser y son difícilmente medibles. Considero que cada persona es única y a nadie se le puede evaluar por lo que es o siente, pero si se puede valorar la evolución en la interiorización de los conceptos trabajados. Por lo dicho, los aprendizajes de la propuesta no son susceptibles a priori de ser considerados en las calificaciones académicas de los estudiantes, sin embargo, se propone que la participación y actitud mostrada en la realización de las

actividades se tenga en cuenta. No obstante, como he mencionado anteriormente, en este apartado nos vamos a centrar en evaluar el éxito de la propuesta, no se trata de la evaluación de la asignatura sin menoscabo que en el diseño de la programación didáctica el profesorado vea conveniente incorporar en la evaluación elementos de esta propuesta como calificables.

Los instrumentos que se propone utilizar para evaluar el cumplimiento de los objetivos son el comic (actividad 2 apartado 5.2), cuestionarios y observación de actos y actitudes. Se va a medir a través de indicadores poniendo el foco de atención en la comparación de los resultados de las valoraciones, a realizar en diferentes periodos del curso, lo cual permite observar la evolución y obtener evidencias de logro de los objetivos. La siguiente tabla muestra los objetivos a evaluar, los criterios de evaluación indicativos del logro de dichos objetivos, entendidos éstos como los indicadores observables y medibles para valorar el grado de desarrollo del alumno, y los instrumentos de evaluación propuestos:

Tabla 7: Objetivos, criterios e instrumentos de la evaluación.

OBJETIVOS	Criterios de evaluación	Instrumentos
1. Interiorización y asimilación de valores	Muestra mayor (evolución) sensibilidad y comprensión hacia los temas sociales y medioambientales tratados.	Comic. Observación de la participación y actitud. Cuestionarios.
2. Mejora en la motivación y autestima	Denota mayor seguridad y confianza en sí mismo.	Observación de la participación y actitud. Cuestionarios.
	Muestra una mayor y mejor participación y actitud. Tiene una mejor opinión sobre sí mismo y los demás sobre él o ella	
3. Mejora en la percepción de la F.P.	Siente satisfacción por los estudios que realiza y la profesión para la que se prepara	Observación de la participación y actitud. Indicadores numéricos

Fuente: Elaboración propia.

Vamos a ir analizando como se materializa la valoración de cada objetivo a través de los instrumentos de evaluación:

-Comic: se trata de la actividad 2 anual expuesta en el apartado 5.2 anterior. Tal y como se explica en dicho apartado, en grupos de tres personas los estudiantes tienen que ir elaborando a lo largo del año un comic que represente los temas impartidos desde un punto de vista crítico y con creatividad incluyendo en cada viñeta elementos éticos y valores. Al margen de la calificación que se considere otorgar a esta actividad en la evaluación de la asignatura, para la evaluación de la propuesta de intervención el docente debe valorar si efectivamente en las viñetas se reflejan algún elemento relacionado con la ética, la moral o con algún valor y de qué forma se ha incorporado. Así

mismo irá viendo si existe evolución a la hora de incorporar estos elementos según van realizando las viñetas a lo largo del curso.

-Observación de la participación y actitud: consiste en realizar un seguimiento del alumnado en relación con los objetivos perseguidos, para ello se plantea que el profesor vaya completando periódicamente una Hoja de Control la cual recoge los indicadores de observación para cada uno de los objetivos. El docente debe ir observando la evolución del alumno e interviniendo si se detectan necesidades.

Tabla 8: Hoja de control de la participación y actitud.

OBJETIVOS	INDICADORES de OBSERVACIÓN	Indicar SI/NO/A VECES o una calificación							Comentarios
		Fechas							
1. Interiorización y asimilación de valores	Se dirige a compañeros y profesores adecuadamente								
	Muestra una escucha activa y empática								
	Deja hablar y espera su turno de palabra								
	Acoge y acepta a todos los compañeros por igual independientemente de su género o procedencia								
	Acepta opiniones diferentes								
	Se muestra comprensivo y acepta errores de los demás								
	Se muestra dispuesto a ayudar y cooperar								
	Trata de igual manera a compañeros y profesores sean hombres o mujeres								
	Colabora con el mantenimiento del orden y limpieza de la clase								
	Respeto los espacios y zonas comunes								
	Cuida y ordena el material común								
	Recicla (utiliza adecuadamente las papeleras de reciclaje)								
2. Mejora en la motivación y autestima	Se muestra tranquilo								
	Da su opinión libremente								
	Habla de sí mismo								
	Tiene iniciativa								
	Tiene seguridad								
	Presta atención en clase								
	Hace preguntas pertinentes								
	Responde adecuadamente								
3. Mejora en la percepción de la F.P.	Participa activamente								
	Hace las tareas y actividades de forma ordenada y dentro del plazo establecido								
	Se sitúa en el futuro dentro de la profesión								
	Se aprecia que le gusta la F.P. que cursa								

Fuente: Elaboración propia.

-Cuestionarios: Se plantea realizar en diferentes momentos del curso una serie de cuestionarios:

Cuestionarios a los alumnos: se trata de tres tipos de test, uno relacionado con la autoestima (Ver Anexo I), otro con la motivación (Anexo II) y otro respecto a los valores (Ver Anexo III). Se propone realizarlos tres veces, una en las dos primeras semanas del curso, otra hacia la mitad y la última al final del curso. El objetivo es conocer el punto de partida de los alumnos respecto a estas cuestiones y analizar su evolución.

Cuestionarios a terceras personas: considero que realizar preguntas sobre los alumnos a personas de su entorno aporta una visión más amplia del concepto de los demás sobre los mismos y permite detectar si realmente se dan cambios en sus actitudes y conductas. Se propone realizar una pequeña encuesta sobre cada estudiante a un familiar, a dos compañeros de clase y a dos profesores de otras asignaturas con la misma periodicidad que el cuestionario a los alumnos y siempre a las mismas personas para que las respuestas sean comparables. (Ver Anexo IV).

Puede ser interesante utilizar alguna herramienta tecnológica como *Corubrics* para los cuestionarios, disponible en <https://corubrics-es.tecnocentres.org/>.

-Indicadores numéricos: aunque las conclusiones no se pueden obtener de forma inmediata, sino que deben ser analizados comparando varios ejercicios, los indicadores son herramientas que aportan datos objetivos de la realidad social. Es cierto que no se pueden asociar únicamente a esta propuesta de intervención ya que están condicionados por múltiples factores, pero considero conveniente tenerlos en cuenta para adaptar la propuesta a la situación de cada momento y para comprobar que, poco a poco, las diferentes intervenciones de este estilo están ayudando en cierta manera al proceso de cambio social. Se propone realizar un seguimiento en estos indicadores tanto de la propia clase, del propio centro educativo como del país en general:

-Incremento en el número de alumnos que se emplean en trabajos relacionados con los estudios cursados en el plazo de un año desde la finalización y/o que continúan su formación en materias relacionadas.

-Descenso en el número de alumnos que abandonan los estudios de formación profesional antes de su finalización.

-Descenso en el número de alumnos que ni siguen estudiando ni se incorporan al mundo laboral tras finalizar los estudios.

-A largo plazo incremento en el número de solicitudes de matrícula en grados medios y superiores de Formación Profesional.

Para concluir con la evaluación del proceso de aprendizaje y comprobar si efectivamente la propuesta de intervención didáctica ha logrado sus objetivos, el docente debe completar al finalizar el curso académico la siguiente rúbrica que determina el grado de éxito:

Tabla 9: Rúbrica para la determinación del logro de los objetivos de la propuesta de intervención.

Instrumentos de medición	OBJETIVOS	Alto logro de los objetivos	Logro moderado de los objetivos	Fracaso de la intervención
Comic	Interiorización y asimilación de valores	La mayor parte del alumnado (>60%) incorpora valores en sus viñetas de forma adecuada	Entre el 40% y 60% del alumnado incorpora valores en sus viñetas de forma adecuada	Menos del 40% del alumnado incorpora valores en sus viñetas de forma adecuada
Observación de la participación y actitud	Interiorización y asimilación de valores	La mayor parte del alumnado (>60%) presenta alto grado de valores o ha evolucionado positivamente según los indicadores de observación	La mayor parte del alumnado (>60%) presenta grado medio de valores y no ha evolucionado según los indicadores de observación	La mayor parte del alumnado (>60%) presenta grado bajo de valores y no ha evolucionado o lo ha hecho negativamente según los indicadores de observación
	Mejora en la motivación y autestima	La mayor parte del alumnado (>60%) presenta alto grado de motivación o ha evolucionado positivamente según los indicadores de observación	La mayor parte del alumnado (>60%) presenta grado medio de motivación y/o no ha evolucionado según los indicadores de observación	La mayor parte del alumnado (>60%) presenta grado bajo de motivación y/o no ha evolucionado o lo ha hecho negativamente según los indicadores de observación
	Mejora en la percepción de la F.P.	La mayor parte del alumnado (>60%) presenta buena percepción de la FP o ha evolucionado positivamente según los indicadores de observación	La mayor parte del alumnado (>60%) presenta una percepción neutral de la FP y/o no ha evolucionado según los indicadores de observación	La mayor parte del alumnado (>60%) presenta mala percepción de la FP y/o no ha evolucionado o lo ha hecho negativamente según los indicadores de observación
Cuestionarios	Interiorización y asimilación de valores	La mayor parte del alumnado (>60%) presenta alto grado de valores o ha evolucionado positivamente según los cuestionarios	La mayor parte del alumnado (>60%) presenta grado medio de valores y no ha evolucionado según los cuestionarios	La mayor parte del alumnado (>60%) presenta grado bajo de valores y no ha evolucionado o lo ha hecho negativamente según los cuestionarios
	Mejora en la motivación y autestima	La mayor parte del alumnado (>60%) presenta alto grado de motivación o ha evolucionado positivamente según los cuestionarios	La mayor parte del alumnado (>60%) presenta grado medio de motivación y/o no ha evolucionado según los cuestionarios	La mayor parte del alumnado (>60%) presenta grado bajo de motivación y/o no ha evolucionado o lo ha hecho negativamente según los cuestionarios
Indicadores numéricos	Mejora en la percepción de la F.P. y motivación	Descenso en el número de alumnos del grupo clase que abandona los estudios en comparación con el año anterior	Mantenimiento en el número de alumnos del grupo-clase que abandona los estudios en comparación con el año anterior	Aumento en el número de alumnos del grupo clase que abandona los estudios en comparación con el año anterior
		Incremento de alumnos del grupo-clase que se emplean en trabajos relacionados con los estudios y/o que continúan su formación en materias relacionadas	Mantenimiento de alumnos del grupo-clase que se emplean en trabajos relacionados con los estudios y/o que continúan su formación en materias relacionadas	Descenso de alumnos del grupo-clase que se emplean en trabajos relacionados con los estudios y/o que continúan su formación en materias relacionadas

Fuente: Elaboración propia.

4.5.2 Evaluación de la enseñanza. Control y Rendición de cuentas.

La evaluación del proceso de aprendizaje está estrechamente relacionada con la evaluación de la enseñanza la cual se centra en el docente. Considero que la práctica docente debe estar expuesta a evaluación continua con el fin de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. En este apartado vamos a abordar la evaluación de dicha práctica docente en la ejecución de la intervención propuesta exclusivamente y considerando el control que debe realizarse desde la dirección del centro para la correcta ejecución de la misma.

Para el éxito de la propuesta de intervención didáctica presentada es imprescindible el papel del profesor. Hay que contar con personas involucradas, que tengan interiorizados los valores que se intentan transmitir, que se preocupen y ocupen de los alumnos, que les orienten y les motiven. Por ello considero que lo primero que hay que realizar es una buena selección del profesorado. Una propuesta a este respecto es incorporar al proceso de selección cuestionarios de personalidad y análisis de casos a realizar por el candidato, donde se puedan quedar reflejados los valores y las actitudes del futuro docente. En las oposiciones para la contratación de profesorado para centros públicos también se podrían incorporar estas cuestiones de la misma manera.

Durante el desarrollo de la intervención didáctica es importante evaluar al docente periódicamente, ya que el éxito del proyecto, como hemos dicho, está basado fundamentalmente en el desempeño del profesor y mientras exista control en sus prácticas, será posible tomar decisiones y emprender acciones orientadas a obtener mejores resultados. Se propone realizar la mencionada evaluación en base a dos herramientas: rendición de cuentas ante la dirección y cuestionarios a diferentes agentes de su entorno.

-Rendición de cuentas ante la dirección: el profesor debe presentar periódicamente a la dirección evidencias de la realización de las actividades que conforman la propuesta así como de los instrumentos de evaluación del proceso de aprendizaje utilizados y el análisis de la rúbrica final respecto a las conclusiones del éxito de la propuesta de intervención.

-Cuestionarios: se trata de obtener información a partir de las valoraciones que hacen del profesor alumnos, otros docentes y personal no docente del centro educativo. Estos cuestionarios se basan en los comportamientos y

habilidades que tiene la persona y se suelen realizar habitualmente en los centros en la última mitad del curso. Se propone que se incorporen preguntas relacionadas con los valores trabajados en la intervención didáctica. Ver anexo V.

Se puede utilizar alguna herramienta tecnológica como *Corubrics* para los cuestionarios, disponible en <https://corubrics-es.tecnocentres.org/>.

Respecto a la rendición de cuentas general de la intervención, considero que se debe informar al claustro de profesores y al consejo escolar, o social en el caso de centros integrados de formación profesional, de la intervención didáctica, al inicio, en el desarrollo y al final. Antes de su puesta en marcha es preciso presentarla y definir los objetivos que persigue, durante el desarrollo se deben presentar los logros detectados y las dificultades encontradas si hubiera y una vez implementada, se deben presentar los resultados y las conclusiones.

5. DISCUSIÓN

Esta propuesta, en primera instancia, confío en que pueda satisfacer los deseos de los alumnos que, según Prensky (2005), son ver que sus opiniones tienen valor, seguir sus propias pasiones e intereses, crear con las herramientas que les rodean, trabajar mediante proyectos en grupo, tomar decisiones y compartir control, cooperar y competir. Necesitan sentir que la educación y aprendizaje que reciben es real y tiene valor. (Colón, A. O., Jordán, J., & Agredal, M. (2018). Gamificación en educación). Lo que el proyecto intenta es inculcar a los estudiantes un modo de vida solidario y sostenible atendiendo tanto a las necesidades demandadas por la sociedad, así como a las del currículo y en consonancia con los deseos mencionados y sus propias necesidades.

El mayor inconveniente de la propuesta es que no es muy efectiva por sí sola. Es pretencioso pensar que en solitario posibilite la transformación social. Tal y como se ha mencionado a lo largo del trabajo, las cuestiones planteadas tienen mucho más fondo del que es posible abordar a través de una asignatura. Para lograr un éxito profundo de cambio social es necesaria la implicación de todos los agentes de la sociedad, comunidad educativa, familias, gobiernos etc.

No obstante, creo que la intervención tiene más ventajas que inconvenientes. Una de ellas es su viabilidad. A nivel de centros educativos creo que su implantación, con implicación, esfuerzo y voluntad, es fácilmente viable y no solo en la asignatura FOL ni solo en Formación Profesional, se podría implementar en Bachiller, ESO y también en muchas asignaturas. Los beneficios que se pueden obtener, si se cumplen los objetivos planteados, es la principal razón para seguir adelante con el proyecto.

Considero que el mero hecho de la propuesta aporta un granito de arena al logro de una sociedad más humana y sostenible y granito a granito se cambia el mundo.

6. CONCLUSIONES

El mundo en general y las empresas en particular necesitan profesionales cualificados que sean también personas con valores humanos. A ese respecto, este trabajo ofrece una visión alternativa del proceso de enseñanza-aprendizaje partiendo de la asignatura Formación y Orientación Laboral (FOL) que se imparte en todos los ciclos de Formación Profesional. Establece un método concreto y efectivo para trabajar en el aula, al mismo tiempo que los contenidos propios de la asignatura, la motivación, la autoestima y la transmisión de valores, como la responsabilidad social y medioambiental, fomentando la reflexión de los alumnos sobre dichas cuestiones.

La propuesta didáctica trata de acompañar a los centros educativos en su objetivo de educar en valores y, a su vez, ayuda a los alumnos a reconocerse, quererse y valorar la profesión para la que se forman.

La intervención, partiendo del marco legal y atendiendo a diferentes teorías y técnicas de aprendizaje fundamentadas, propone una metodología activa, combinando diferentes herramientas, donde el alumno es el protagonista que construye su conocimiento para lograr un aprendizaje significativo.

Las 15 actividades planteadas, relacionadas con los 7 bloques de la asignatura, trabajan contenidos propios de las unidades didácticas a la par que elementos de índole ética, social, medioambiental y motivacional.

Así mismo, la evaluación y el control del proyecto tienen en cuenta tanto la evaluación del proceso de aprendizaje, centrada en el alumno, como la evaluación de la enseñanza que pone el foco en la práctica docente. La viabilidad y posible institucionalización del proyecto lo dotan de realismo y lo hacen posibilista.

La realización de este trabajo ha supuesto mucho esfuerzo y dedicación pero ha sido enriquecedor para mí y creo que refleja las competencias adquiridas tanto en las prácticas como en los diferentes módulos del Máster.

No puedo hablar del logro de los objetivos de la propuesta, ya que no he tenido la ocasión de implementarla, pero tengo fe en ella y me gustaría poder llevarla a la práctica en el corto plazo.

Este Trabajo Fin de Máster es el colofón de todo mi proceso formativo como profesora, el cual ha fomentado, despertado y reafirmado la vocación docente

que siempre he sabido que tenía, además de dotarme de las capacidades y aptitudes necesarias para serlo.

Me he dado cuenta que la enseñanza requiere esfuerzo y organización y también pasión, comprensión, empatía, asertividad, etc. Ser profesora no es ponerse delante de los alumnos y explicar conceptos, ser profesora es tener en cuenta a la diversidad de alumnos, sus estilos, ritmos y necesidades, hacerles partícipes de su propio proceso de aprendizaje, utilizar diferentes metodologías y transmitir algo más que conocimientos y destrezas. Es imprescindible educar en valores y tener en cuenta la educación emocional, para que los alumnos adquieran nuevas actitudes que progresivamente hagan del mundo un lugar mejor.

Estas son mis conclusiones tras la realización del Máster y es lo que he querido plasmar en el TFM a través de una propuesta de intervención didáctica.

Me gusta terminar mis trabajos con alguna cita cuyo mensaje, relacionado con el tema, vaya en consonancia con mi visión y diga mucho en pocas palabras. En esta ocasión, siendo este el último trabajo, voy a finalizar con citas que he incluido en los diferentes trabajos y actividades realizadas a lo largo del Máster en las distintas asignaturas, creo que son una buena representación de mi forma de ver la educación y en la línea de la propuesta de intervención.

“Más que nunca es necesario ir “más allá del cociente intelectual” (Stenberg 1997). Citado en actividad de asignatura Aprendizaje y Desarrollo de la Personalidad.

“Formar un sentido de identidad consiste en que el individuo llegue a estar razonablemente seguro del tipo de persona que es, de aquello en lo que cree y de lo que quiere hacer en su vida” (Kimmel y Weiner). Citado en actividad de asignatura Aprendizaje y Desarrollo de la Personalidad.

“Todos somos genios, pero si juzgas a un pez por su habilidad para trepar árboles, vivirá toda su vida pensando que es un inútil”. (Albert Einstein). Citado en actividad de asignatura Innovación Docente.

“¿Qué es un maestro? No es aquél que enseña algo, sino aquél que inspira al alumno a dar lo mejor de sí para descubrir un conocimiento que ya tiene dentro de su alma”. (Paulo Coelho). Citado en Memoria de Prácticas.

“La educación no cambia el mundo; cambia a las personas que van a cambiar el mundo”. (Paulo Freire). Citado en Memoria de Prácticas.

“El objetivo de la educación es el conocimiento, no de hechos, sino de valores”. William S. Burroughs.

7. REFERENCIAS

- Ausubel, D. (1983). *Teoría del aprendizaje*. Fascículos de CEIF. academia.edu.
- Azcona, E., (2020). Dpto. Economía y Empresa Universidad de La Rioja. Manuscrito no publicado. Diapositivas asignatura Innovación Docente, Máster Profesorado.
- Bandura, A. (1982). *Teoría social del aprendizaje*. Vergara.
- Blank, W. (1997). Authentic instruction. In W.E. Blank & S. Harwell (Eds.), *Promising practices for connecting high school to the real world* (pp. 15–21). Tampa, FL: University of South Florida. (ERIC Document Reproduction Service No. ED407586).
- Burke, Brian. *Gamification 2020: what is the future of gamification?* Standford: Gartner, 2012.
- Cañizares, O., García de Leániz, C., Castanyer, O., Ballesteros, I. y Mendoza, E. (2014). *Hazte experto en Inteligencia Emocional*. Bilbao: Serendipity Maior.
- Caravedo, B. (1998). *El Impacto Social de las Empresas Mineras en el Perú*. Lima: IDEM.
- Castro, S. (2008). Juegos, Simulaciones y Simulación-Juego y los entornos multimediales en educación: ¿mito o potencialidad? *Revista de investigación*, 32(65), 223-245.
- Colón, A. O., Jordán, J., & Agredal, M. (2018). Gamificación en educación: una panorámica sobre el estado de la cuestión. *Educação e Pesquisa: Revista da Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo*, 44, 74.
- Cortina, A., Orts, A. C., & Navarro, E. M. (1996). *Ética* (Vol. 4). Ediciones Akal.
- Dávila, L., (2002^a). Popularidad y uso de los Juegos Gerenciales disponible en <http://www.luis-davila.com/gerencia/simulación/juegos/jueg4.html> (Consultado 2002, septiembre 10).
- De Bono, E. (1991). *Seis sombreros para pensar*. Buenos Aires: Vergara-Granica.
- De Vicente, E., Díez A. y Fonseca Pedrero E. (2019). Dpto. Ciencias de la Educación Universidad de La Rioja. Manuscrito no publicado. Diapositivas

asignatura Aprendizaje y Desarrollo de la Personalidad, Máster Profesorado.

- Deci, E.L. et al. (1991). "Motivación and education: the self-determination perspective". *Educational psychologist*, 26 (3-4), pp. 325-346.
- Domingo, J. (2008). El aprendizaje cooperativo. Cuadernos de trabajo social, 21, 231-246.
- Fernández-González, N. (2016). UNESCO (2015). Replantear la educación. ¿Hacia un bien común mundial? París: UNESCO. 93 pp. ISBN-978-92-3-300018.6. Journal of Supranational Policies of Education.
- Gago, M., García, C., López, S. y Ruiz, E. (2017). *Formación y orientación Laboral*. Suplemento *La ética en la empresa*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Gallego, Francisco et al. Panorámica: serious games, gamification y mucho más. Revisión, Castellón, v. 7, n. 2, p. 13-23, 2014.
- Göpötepe, M. Özgüc, B. y Baray, M., (1989) Design and implementation of a tool for teaching Programming. *Computers Educ*, 13 (2), 167-78.
- Guzmán de Castro, B., (1992). Desarrollo de Habilidades y destrezas para seguir instrucciones en Química de noveno grado de Educación Básica. Trabajo de grado no publicado. IPC-UPEL. Caracas.
- Harwell, S. (1997). Project-based learning. In: W. E. Blank and S. Harwell (Eds.), Promising practices for connecting high school to the real world (pp. 23–28). Tampa, FL: University of South Florida. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 407586).
- Johnson, D. W., Johnson, R. T., & Holubec, E. J. (1999). El aprendizaje cooperativo en el aula.
- Jones, N. F., Rassmussen, C. M. & Moffitt, M. C. (1997) Real-life problem solving: A collaborative approach to interdisciplinary learning. Washington: American Psychological Association.
- Kapp, Karl. Games, Gamification, and the quest for learner engagement. Training and Development, Reino Unido, v. 66, n. 6, p. 64-68, 2012.
- Lacal, P. L. P. (2012). Teorías de Bandura aplicadas al aprendizaje. Innovación y experiencias educativas, 2.
- Liu, W. C., Wang, C. K. J., Tan, O. S., Koh, C., & Ee, J. A. (2008) A self-determination approach to understanding students' motivations in project work. *Learning and Individual Differences*, 19, 1, 139-145.

- Martín Arias, J. (2010) Educación y Tecnologías, Capítulo 4. Libro publicado por el Servicio de Publicaciones Universidad de Cádiz. España.
- Martí, J., Heydrich, M., Rojas, M., & Hernández, A. (2010). Aprendizaje basado en proyectos. Revista Universidad EAFIT, 46(158), 11-21.
- Materiales del centro educativo Egibide.
- Materiales del sindicato de educación Steilas.
- Mioduser, D. & Betzer, N. (2007). The contribution of project-based learning to high achievers' acquisition of technological knowledge. International Journal of Technology and Design Education, 18, 59-77.
- Montoya, S. (2018). *Marco de Competencia Global. Estudio PISA. Preparar a nuestros jóvenes para un mundo inclusivo y sostenible. PISA 2018.* Secretaría General Técnica, Centro de Publicaciones. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
- Norris, D. y Niebuhr, R., (1980). Group Variables And Gaming Success. *Simulation & Games* 11 (3) 301-312.
- ONG Alboan (2020). Revista Edukalboan nº25. *Comunidad Educativa para la Transformación Social y la Ciudadanía Global.*
- Ospina, J (2006, octubre). *La motivación, motor del aprendizaje.* Rev. Cienc. Salud. Bogotá (Colombia) 4 (Especial), pp.158-160.
- Palomino F., Montero R., Trinidad G., Cortés M.A. (2018). Fichas didácticas. Disponible en www.odsextremadura.es
- Prensky, Marc. Listen to the natives. Educational Leadership, Vancouver, v. 63, n. 4, p. 8-13, 2005.
- Reeve, J., Raven, A. M. L., & Besora, M. V. (1994). *Motivación y emoción.* Madrid: McGraw-Hill, pp 2-235.
- Restrego, B. (2005). Aprendizaje basado en problemas: una innovación didáctica para la enseñanza universitaria. Educación y Educadores, 8, 9-19.
- Saegesser, F., (1981) Simulation – Gaming In The Classroom. Some Obstacles And Advantages. *Simulation & Games* 12 (3), pp. 281-294.
- Sánchez, J. (2013). Qué dicen los estudios sobre el Aprendizaje Basado en Proyectos. Actualidad pedagógica.
- Sánchez, M. J. P. (2007). Ventajas e inconvenientes de las TIC en la docencia. Revista Digital: Innovación y experiencias educativas.

- Seidner, C (1976). *Enseñanza con simulaciones y juegos tomado de Psychology of teaching methods*. National Society for the study of ed. University de Chicago.
- Sole I. (2001, mayo). *El apoyo del profesor*. Revista aula de innovación educativa; (12): pp. 32-43.
- Soriano, M. M. (2001). La motivación, pilar básico para todo tipo de esfuerzo. *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*, (9), 163-184.
- Thomas, J. W. (2000). A review of research on project-based learning. California: Autodesk Foundation.
- Tknika, Centro de Investigación e innovación aplicada de la FP del País Vasco. (2017). “*Proceso de Reflexión Estratégica*”.
- Torres, A. (2018, 19 de noviembre). *España necesitará en 2030 más empleados con estudios de FP que universitarios*. El País. Recuperado de: https://elpais.com/sociedad/2018/11/14/actualidad/1542205642_514502.html
- Universidad de la Rioja (2020, 14 de febrero). *Neuroeducación: una apuesta segura para la motivación en el aula*”. Recuperado de: <https://www.unir.net/educacion/revista/noticias/motivacion-en-el-aula/549204861227/>
- Willard, K., & Duffrin, M.W. (2003). Utilizing project-based learning and competition to develop student skills and interest in producing quality food items. *Journal of Food Science Education*, 2, 69-73.
- Zamora, R., (2002). Los juegos de simulación, una herramienta para la formación. Disponible en <http://www.trainingames.com/pdf7paper.pdf> (Consulta: 2002, septiembre 10).
- Zichermann, Gabe. Rethinking elections with gamification: huffington post, nov. 2012. Disponible en: <https://www.huffingtonpost.com/gabe-zichermann/improve-voter-turn-out_b_2127459.html>. Acceso en: 10 jun. 2017.