



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

El debate constructivo como estrategia educativa innovadora

Autor/es

Elena Berruezo Espinosa

Director/es

ALFONSO JESÚS GIL LÓPEZ

Facultad

Escuela de Máster y Doctorado de la Universidad de La Rioja

Titulación

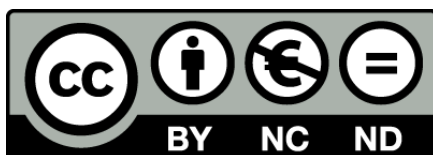
Máster Universitario en Profesorado, especialidad Economía

Departamento

ECONOMÍA Y EMPRESA

Curso académico

2022-23



El debate constructivo como estrategia educativa innovadora

, de Elena Berruezo Espinosa

(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, 2023

© Universidad de La Rioja, 2023

publicaciones.unirioja.es

E-mail: publicaciones@unirioja.es

Trabajo de Fin de Máster

**El debate constructivo como estrategia
educativa innovadora**

**Constructive debate as an innovative
educational strategy**

Autora: Berruezo Espinosa, Elena

Tutor: Gil López, Alfonso Jesús

**Máster en Profesorado de Educación Secundaria
Obligatoria y Bachillerato, Formación profesional y
Enseñanza de Idiomas con especialidad en Economía**

Escuela de Máster y Doctorado



**UNIVERSIDAD
DE LA RIOJA**

AÑO ACADÉMICO: 2022/2023

RESUMEN

Este Trabajo Fin de Máster presenta el debate constructivo estrategia pedagógica innovadora dentro del ámbito de la formación profesional como alternativa a estilos de aprendizaje tradicionales. El objetivo de la intervención educativa es ser capaz de potenciar las competencias y habilidades de los estudiantes de manera eficaz introduciendo la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades.

Comenzando con un análisis grupal de casos de reales que pueden darse en los centros de trabajo, los alumnos realizarán una actividad práctica relacionada con la valoración de puestos de trabajo, partiendo de la premisa "igual trabajo, igual valor". Posteriormente se creará un debate constructivo dentro del aula para comentar resultados obtenidos en cada caso y proponer posibles soluciones ante la discriminación entre hombres y mujeres.

Además, el presente TFM se combina con una investigación acción gracias a un estudio empírico dónde se recopila y analiza la opinión del alumnado sobre preferencias en los métodos de enseñanza y conocimiento sobre la igualdad de oportunidades a través de un cuestionario con el fin de determinar que métodos de enseñanza debemos diseñar para el futuro.

PALABRAS CLAVE: debate constructivo, estrategia innovadora, investigación acción, formación profesional, competencias globales, igualdad de oportunidades.

ABSTRACT

This Master's survey presents constructive debate on an innovative pedagogical strategy in the professional training, as an alternative to traditional learning styles. The objective of the educational intervention is to be able to promote effectively the student skills and abilities, introducing the gender perspective and equal opportunities.

Starting with a group analysis of real-life cases that may occur in workplace settings, students will engage in a practical activity related to job evaluation, based on the principle of "equal work, equal value." Subsequently, a constructive debate will be conducted within the classroom to discuss the results obtained in each case and propose possible solutions to gender discrimination.

Moreover, this survey combines action research through an empirical study, where the opinions of students are collected and analyzed regarding their preferences for teaching methods and their knowledge of equality of opportunities. This is accomplished through the administration of a questionnaire, aiming to determine the design of future teaching methods.

KEY WORDS: Constructive debate, innovative strategy, investigation action, professional training, global competences, equal opportunities.

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN	7
2	Objetivos	11
2.1	Objetivos generales	11
2.2	Objetivos específicos	12
3	MARCO TEÓRICO	13
3.1	Marco normativo	13
3.2	Competencias globales	20
3.3	Metodología: El debate constructivo	22
3.4	Ventajas y desventajas del debate constructivo	24
4	DESARROLLO Y PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DIDÁCTICA	25
4.1	Descripción de la intervención didáctica	25
4.2	Identificación del problema	26
4.3	Esquema de la estructura	32
4.4	Beneficiarios	35
4.5	Vinculación con competencias clave	36
4.6	Contenidos básicos	38
4.7	Objetivos	39
4.8	Situación de aprendizaje. Actividades. Cronograma	39
4.9	Papel del docente	43
4.10	Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación	44
4.11	Técnicas e instrumentos de evaluación	45
4.12	Elementos transversales	47
4.13	Resultados de la intervención educativa	47
4.13.1	<i>Investigación empírica</i>	49
5	REFLEXIÓN Y CONCLUSIÓN FINAL	62
6	REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA	63

7 INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1. Tasa desempleo nacional 2022 desagregado por sexo

Tabla 2. Tasa desempleo nacional 2022 desagregado por sexo y edad

Tabla 3. Tasa desempleo 2022 La Rioja desagregada por sexo

Tabla 4. Retribuciones medias anuales nacionales por sexo del 2016 al 2020

Tabla 5. Retribuciones medias anuales La Rioja por sexo del 2016 al 2020

Tabla 6. Estructura de la intervención: Debate constructivo

Tabla 7. Contenidos básicos escogidos

Tabla 8. Situación de aprendizaje. Debate constructivo

Tabla 9. Papel del docente en el debate constructivo

Tabla 10. Relación de resultados de aprendizaje con criterios de evaluación

Tabla 11. Técnicas e instrumentos de evaluación

Tabla 12. Muestra de los participantes en el estudio

Tabla 13. Edades del alumnado de C.F.G.M. Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia

Tabla 14. Edades del alumnado de C.F.G.S Integración Social

Tabla 15. Preferencias del alumnado en formas de recibir conocimientos

Tabla 16. Conocimientos sobre la Ley de Igualdad de Oportunidades

Tabla 17. Valoración de la sesión de aprendizaje impartida

Anexo 1. Título puesto a valorar situación de aprendizaje

Anexo 2. Encuesta

1 INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

Nuestro sistema educativo ha dejado constatadas algunas de sus carencias y desfases respecto a los nuevos escenarios que se presentan en el mundo actual (Schleicher A., 2014) Los estudiantes deberían salir de los centros educativos con las competencias y capacidades suficientes para ser personas resolutivas en todos los ámbitos de sus vidas. Sin embargo, no lo estamos haciendo. Según Ortiz-Morales (2019), se ha continuado con una formación sistemática que deja indefensos a nuestros jóvenes para enfrentarse a los retos relacionados con la globalización, la diversidad cultural o los avances tecnológicos.

En la actualidad estamos inmersos en importantes desafíos que debería afrontar la educación. Los rápidos giros tecnológicos que experimenta nuestra sociedad han supuesto una significativa transformación en la mentalidad de los individuos a nivel sociocultural, económico o medioambiental que genera escenarios diferentes al conocido y para el que se diseñaron unos modelos educativos que respondían a las exigencias del momento pero que no han ido reformulándose. “Tenemos una escuela pensada en el siglo XIX, con profesorado formado en siglo XX, y con un alumnado que hay que educar para el siglo XXI” (Carbonell, 2005, p.1.)

Sin embargo, esta transformación no se produzca también en los modelos de enseñanza.

El sistema educativo convencional tenía como eje principal al adulto-docente, figura de autoridad en el aula que transmitía sus conocimientos en un entorno estricto y cerrado. Este sistema educativo se basaba en un aprendizaje conceptual y memorístico. Sin embargo, se necesitaría un sistema educativo que fomente habilidades cognitivas más amplias, como el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la creatividad y la colaboración. Estas habilidades son fundamentales para que los estudiantes puedan adaptarse y tener éxito en un entorno en constante cambio. En este sentido, la teoría del aprendizaje significativo de Ausubel ya se posicionó como alternativa a la hora de propiciar un conocimiento profundo y perdurable en la memoria a largo plazo.

Vivimos en una sociedad caracterizada por continuos cambios que influyen directamente en la educación (Iglesias et al., 2018). Para lograr un auténtico cambio de paradigma educativo sería esencial, no solo transformar las metodologías de enseñanza, sino también promover un cambio psicológico en

toda la comunidad educativa (Proyecto Horizonte 2020). Los docentes deben recibir formación y desarrollo profesional para estar preparados para implementar enfoques pedagógicos innovadores y centrados en el estudiante. Además, es importante involucrar a los padres y a la sociedad en general en este proceso de cambio educativo.

Este cambio educativo debe tener como eje central al estudiante, el desarrollo de habilidades relevantes para el mundo actual y una adaptación psicológica de toda la comunidad educativa porque es necesario superar el miedo al cambio, adaptarse a proyectos diferentes y que se considere el error como algo positivo, sobre lo que seguir transformando y fortaleciendo las comunidades aprendizaje (Díaz Barriga, 2010). Solo de esta manera podremos preparar a los estudiantes de manera óptima para enfrentar los desafíos del siglo XXI.

En el año 2018, el Informe Pisa enfatizó la importancia de valorar la capacidad de adaptación y resolución ante problemas universales, evaluando más allá de los conocimientos profundos y centrándose en las habilidades y valores de los alumnos ante retos y desafíos sabiendo identificar y utilizar las herramientas más adecuadas para afrontarlos ya que “Además de alfabetizar con letras y números, es necesario alfabetizar en las emociones, las habilidades sociales, la toma de decisiones, el manejo de relaciones y en definitiva, en los problemas que afectan de verdad a nuestra vida, que pocas veces son las raíces cuadradas (aunque esto también sea necesario aprenderlo). Conocerse a uno mismo [...] es seguramente la tarea más importante de nuestra vida: vale la pena, pues, que nos empiecen a enseñar como conseguirlo en la escuela, donde tantas cosas aprendemos.” Feixas (Teruel, 2000, p. 145)

Freire (1993) advertía que los estrictos currículos que prefijan la formación a impartir, coartan la curiosidad epistemológica y el talento del alumnado y tenemos la misión de formar a estudiantes para convertirse en ciudadanos preparados para el futuro y no únicamente para el presente (Fernández, 2009; Moro, 1996; Siede, 2007). Por ello, sería crucial proporcionar a los estudiantes las habilidades necesarias para enfrentar y adaptarse a los cambios, así como dotarlos de capacidades cognitivas y técnicas para dominar las nuevas tecnologías y afrontar los desafíos. Además, es importante fomentar la creatividad y la empatía en ellos, ya que serán habilidades esenciales para

convertirse en ciudadanos activos y generadores en la sociedad del futuro (Delors et al., 1996).

Para alcanzar los objetivos que se han señalado, es imprescindible diseñar e *implementar estrategias educativas innovadoras que motiven al alumno y extraigan todo su potencial, a través de procesos de innovación. En este sentido, “innovar requiere visibilizar un orden invisible, dudar de su eficacia, cuestionar su (falta de) sentido. Innovar implica hacer algo distinto a lo que se venía haciendo, probar, experimentar, revertir prácticas heredadas. Ir más a fondo, buscar las causas de la desatención de los alumnos, de su “desinterés”. Revertir la naturalización de un orden, habilitar la pregunta profunda sobre el sentido del aprendizaje en los jóvenes de hoy” (Rivas, 2018, p. 39).*

Álvarez Herrero (2019, p. 82) hace referencia a las estrategias innovadoras recalcando que “las metodologías activas son todas aquellas actividades, métodos y estrategias que usa el docente para conseguir una mayor participación activa del discente en el proceso de enseñanza-aprendizaje generando en éste un aprendizaje más eficaz” y, por tanto, el debate académico bien diseñado puede ser una estrategia innovadora que, vinculada con retos actuales y problemas reales, supone una puesta en práctica de los conocimientos y genera aprendizajes significativos. Estas tertulias dialógicas motivan al alumnado y potencian su creatividad y polivalencia a la hora de resolver problemas.

El objetivo principal de este Trabajo de Fin de Máster (TFM) es proponer el enfoque del debate académico al ámbito de la Formación Profesional (FP), nos centraremos especialmente en el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL). La razón de esta elección radica en la importancia de ayudar a al estudiantado a desarrollar las habilidades necesarias para enfrentarse e insertarse con éxito en el mundo laboral. La toma de decisiones informadas en el ámbito profesional tiene un impacto directo en el bienestar personal y en la felicidad tanto a nivel individual como colectivo.

El debate constructivo no solo promueve el pensamiento crítico y la capacidad de análisis, sino que también desarrolla habilidades de comunicación efectiva, empatía y respeto por diferentes puntos de vista (Rai, 2011). Estas competencias son fundamentales en el mundo laboral actual, donde la colaboración, la

negociación y la capacidad de resolver problemas complejos son cada vez más valoradas.

Al participar en este debate, el estudiantado comprenderá de manera profunda los términos conceptuales de las unidades didácticas, contribuirá a crear un entorno laboral inclusivo y se potenciará el interés intrínseco sobre competencias globales.

A través del debate, pretendemos proporcionar una formación integral al alumnado, pues a través de esta estrategia didáctica innovadora se podrán explorar diferentes perspectivas, analizar casos reales y proponer soluciones para promover la igualdad de oportunidades en el entorno laboral. Este enfoque les permite desarrollar habilidades de pensamiento crítico, empatía y comprensión social. En otras palabras, se trata de enseñar a pensar al estudiante, y no solo a reproducir los contenidos presentados por el profesorado.

Además, en este TFM se introducirá la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades, pues la UNESCO, a través de su Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, recalca la igualdad como uno de los pilares fundamentales para el progreso de la sociedad en los apartados 4 y 5. Consideramos que la educación en igualdad desempeña un papel vital en la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

En definitiva, trataremos de alcanzar unos objetivos de aprendizaje a través del debate constructivo. Se analizarán y se buscarán soluciones prácticas de manera grupal frente a problemáticas laborales reales que se dan en los centros de trabajo y se estudian en el módulo formativo de FOL. Además, se introduce la perspectiva de género para explicar ciertas desigualdades que, pese a ser residuales, ocasionan discriminaciones en ámbitos sociales y retributivos dentro de los centros de trabajo fomentando así el pensamiento crítico del alumnado tanto a nivel individual como colectivo.

2 Objetivos

2.1 Objetivos generales

La intervención educativa que aborda este trabajo pretende poner en práctica las habilidades y los conocimientos que el estudiantado posee en un plano real para dar respuesta al problema identificado de desconocimiento de la relación laboral. Esta simulación de problemáticas existentes ayudará a nuestros estudiantes a enfrentarse de manera informada y coherente a situaciones que pueden aparecer en sus vidas.

El objetivo principal de esta intervención educativa es proponer una estrategia didáctica innovadora como es el debate pedagógico para una comprensión más profunda que dé respuesta a:

- Desconocimiento general de la relación laboral, incluyendo régimen retributivo, valoración de puestos de trabajo y jornadas de trabajo.
- Desconocimiento general del mercado laboral por sectores productivos feminizados.
- Desconocimiento general de leyes de igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Según la definición de Bonwell y Eison (1991), el debate académico abarca todas las actividades que involucran a los estudiantes en la acción y reflexión sobre ellas. Esta concepción resalta su compromiso y promoción del aprendizaje activo, en contraposición a un enfoque puramente mecánico en el aula como es el tradicional. Con esta forma de aprendizaje, pretendemos que los alumnos sientan interés intrínseco sobre un tema, profundicen en él y argumenten sus ideas. Poniendo en contraposición puntos de vista de diferentes compañeros se consigue una reflexión constructiva (Rai, 2011).

2.2 Objetivos específicos

A través de esta propuesta se pretende que el alumnado desarrolle las siguientes competencias y valores.

- ✓ Conocimiento del tema a debatir. A través de la investigación y el estudio, el alumnado obtendrá información y argumentos sólidos sobre el tema en cuestión.
- ✓ Conciencia crítica. Ser capaz de identificar y analizar las causas que explican ciertos comportamientos y situaciones.
- ✓ Conciencia problematizadora. Saber detectar un problema real y buscar soluciones creativas.
- ✓ Capacidad de negociación. Desarrollando habilidades y estrategias para argumentar, persuadir y llegar a acuerdos en situaciones de discusión.
- ✓ Flexibilidad y adaptabilidad. Es importante ser flexible y estar dispuesto a adaptarse a nuevas ideas o enfoques. Esto implica ser capaz de ceder en ciertos puntos y buscar soluciones de compromiso que beneficien a todas las partes involucradas.
- ✓ Escucha activa. Mostrando atención e interés hacia el resto de opiniones.
- ✓ Derechos laborales. Conciencia sobre la protección y mejora de las condiciones laborales de la clase trabajadora.
- ✓ Valores democráticos y éticos. Que el alumnado sea capaz de posicionarse en torno a los valores propios de una sociedad moderna y justa.
- ✓ Autoestima y empoderamiento. Hablar en público ayuda a superar miedos y obstáculos y promueve una mayor confianza.
- ✓ Solidaridad y cooperación. El trabajo en grupo, potencia el sentimiento de pertenencia y conexión con los demás, propiciando una mayor participación y empatía.
- ✓ Enseñar al estudiantado a pensar por sí mismo y averiguar las herramientas más adecuadas que existen para resolver problemas y no sólo a reproducir contenidos.

3 MARCO TEÓRICO

3.1 Marco normativo

- ❖ Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOMLOE)

Para iniciar cualquier debate o reflexión es esencial contar con una base de conocimientos y, tal como se menciona en la LOMLOE, fomentar el espíritu crítico. Tras llevar a cabo el debate constructivo en el aula, procede conectarlo con el preámbulo de la LOMLOE destacando las razones que impulsan la creación de esta nueva ley. En la sociedad actual, es fundamental formar y desarrollar todas las competencias del ser humano, no solo adquirir conocimientos, sino también aprender a utilizar esos conocimientos de manera ética en la sociedad y convertirse en personas íntegras. A pesar de que tenemos un mayor nivel académico que nunca antes en la historia, los valores éticos a menudo no están equilibrados. El ser humano tiene la capacidad de lo mejor, pero también de lo peor si no se le forma y educa en la moralidad y el civismo. ¿De qué sirve tener tanto conocimiento si nos destruimos entre nosotros o dañamos el medio ambiente en el que vivimos?

Las leyes educativas más recientes están constantemente buscando sistemas educativos que desarrollen simultáneamente los contenidos técnicos y promuevan la cohesión social, la igualdad de oportunidades, la cultura de paz, el respeto a los derechos humanos y el cuidado del medio ambiente. Se exploran continuamente nuevos modelos educativos y estrategias de aprendizaje innovadoras que integren conocimientos y valores, y enseñen a los alumnos a ser personas autónomas capaces de enfrentar y resolver conflictos a lo largo de sus vidas.

La LOMLOE se basa en el enfoque de competencias, buscando desarrollar habilidades para aprender a ser, aprender a saber, aprender a hacer y aprender a convivir. Por un lado, se busca comprender en profundidad los contenidos, y no solo memorizar datos sin sentido. Por otro lado, se pretende que los conocimientos interiorizados se utilicen de manera útil y en línea con los principios éticos y morales que rigen nuestra sociedad. Además, se busca promover competencias que mejoren la integración socio laboral del estudiantado.

La implementación de la LOMLOE requiere del compromiso y la participación de la sociedad en su conjunto. Se busca fomentar la convivencia y la tolerancia a través de espacios abiertos y nuevas estrategias educativas. Se enfoca en el desarrollo del potencial del alumno en términos de competencias y valores, teniendo en cuenta su individualidad, brindándole apoyo ante posibles dificultades y abordando su bienestar emocional para poder empatizar y enseñar de manera efectiva.

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

El preámbulo 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 que guían la formación profesional en España. Aunque es anterior a la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, aún tiene relevancia en el contexto actual y puede diferenciarse en cuanto a su enfoque y relación con las estrategias educativas innovadoras.

El Real Decreto 1147/2011 se basa en la necesidad de ofrecer una formación profesional de calidad, que garantice la adquisición de competencias profesionales relevantes y responda a las demandas del mercado laboral. Establece los principios de flexibilidad, calidad, actualización y adaptabilidad de la formación profesional, reconociendo que la educación debe estar en consonancia con las transformaciones sociales, económicas y tecnológicas.

En este sentido, el Real Decreto 1147/2011 ya promovía la necesidad de establecer vínculos sólidos entre la formación profesional y el entorno empresarial, a través de la colaboración y participación activa de las empresas en la definición de los currículos y en la realización de la formación práctica. Esto contribuye a asegurar la pertinencia y actualización de los contenidos formativos, al tiempo que facilita la inserción laboral de los estudiantes.

Sin embargo, en comparación con la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, se puede diferenciar en su enfoque hacia las estrategias educativas innovadoras.

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

El artículo 1 de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, establece el propósito de los Centros Integrados de Formación Profesional en la creación de un sistema unificado de formación profesional. Su objetivo principal es regular un marco de formación y apoyo profesional que sea flexible y capaz de adaptarse a los intereses, expectativas y metas de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida.

También apunta que Economía del Crecimiento relacionada con el sistema económico y productivo modernizado, demanda unas ofertas de empleo vinculadas a la F.P., que exigen un perfil de personas trabajadoras más flexibles y preparadas para los avances que vendrán.

En el contexto de la FP, se pretende combinar una educación académica con una experiencia práctica y específica en el ámbito laboral, situando al estudiante en una posición central dentro del sistema.

Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional nos dice que “Al combinar escuela y empresa y situar a la persona en el centro del sistema, la formación profesional logra un adecuado equilibrio entre enseñanza humanística y formación profesionalizante. De esta manera, la formación profesional se convierte, por un lado, en una potente palanca para la educación y el despliegue de las capacidades de las personas y, por otro, en un poderoso instrumento para la modernización y transformación del modelo productivo”

El debate constructivo puede configurarse como una herramienta pedagógica e innovadora beneficiosa para el desarrollo de competencias profesionales, personales y sociales preparando a alumnado para su futura incorporación al mundo laboral puesto que las estrategias educativas innovadoras permiten una mejor adaptación a las demandas cambiantes del mundo técnico, laboral y económico.

Además, las estrategias educativas innovadoras fomentan el desarrollo de competencias transversales tan necesarias para un entorno socioeconómico cada vez más globalizado. El debate constructivo, pretende que los estudiantes adquieran esta adaptabilidad potenciando la igualdad de oportunidades, la

capacidad de colaborar y la creatividad en aras de enfrentarse a desafíos laborales en constante evolución aprovechando la puesta en práctica de conocimientos. En otras palabras, la nueva Ley de ordenación de F.P. trata de potenciar un aprendizaje activo orientado a la resolución de problemas reales e introduciendo competencias transversales.

❖ Órdenes concretas de los currículos de Ciclos Formativos donde se impartió la sesión de aprendizaje según su aplicación en la Comunidad Autónoma de La Rioja y centrados en el módulo formativo de Formación y Orientación Laboral (F.O.L.)

- Orden 21/2014, de 28 de agosto por la que se establece el currículo del Ciclo Formativo de Técnico Superior en Integración Social y su aplicación en la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- Orden 11/2014, de 27 de agosto, por la que se establece el Currículo del Ciclo Formativo de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia y su aplicación en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

El módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL), es parte fundamental de los currículos de Formación Profesional. Es transversal, es decir, se imparte en todos los ciclos de FP y su finalidad es proporcionar al alumnado las habilidades, competencias y conocimientos necesarios para insertarse y desenvolverse de manera eficaz en el ámbito socio laboral.

Al ser un módulo formativo en el que el mismo contenido se imparte en todos los ciclos de FP. Trataremos la sesión de aprendizaje desde un punto de vista general en cuanto a contenidos, criterios de evaluación y resultados de aprendizaje.

En los siguientes puntos analizaremos los resultados de la intervención de manera conjunta teniendo en cuenta que se impartió la sesión en los siguientes ciclos formativos del I.E.S. Batalla de Clavijo:

- C.F.G.M. Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia.

Clase de 1º A

- C.F.G.M. Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia.

Clase de 1º B

- C.F.G.S Integración Social. Clase de 1º curso

Los contenidos básicos que se imparten en el módulo de FOL según los currículos de formación profesional son los siguientes:

- Búsqueda Activa de Empleo.
- Gestión del Conflicto y Equipos de Trabajo
- Contrato de Trabajo
- Seguridad Social, Empleo y Desempleo
- Evaluación de Riesgos Profesionales
- Planificación de la Prevención de Riesgos en la Empresa

La importancia de la FP en el escenario actual, resalta la necesidad de desarrollar competencias adecuadas a las nuevas demandas de empleo, promoviendo la creatividad e innovación para alcanzarlas.

Los ciclos formativos mencionados, pertenecer al sector de los Servicios Sociales, siendo sus finalidades principales las de atención y/o cuidados a colectivos en situación de vulnerabilidad, dependencia o riesgo de exclusión social.

Educar al estudiantado de FP en valores resulta esencial y más cuando hablamos de familias profesionales que tratan directamente con personas. La transversalidad de la educación en valores debe ser imperativa en todos los módulos formativos, no obstante, nos centraremos en el módulo de FOL y buscaremos incorporar la perspectiva de género e igualdad de oportunidades dentro de las unidades de aprendizaje.

Las discriminaciones que surgen entre hombres y mujeres a pesar de que van reduciéndose, continúan existiendo, inclusive en el ámbito laboral. Actualmente, los ciclos formativos y oficios relacionados con los Servicios Sociales son ocupados mayoritariamente por mujeres y analizando sus Convenios Colectivos, formas de contratación y promoción profesional o tablas salariales, advertimos que quizá no estén valorados como merecen.

En la sesión de aprendizaje, trataremos de realizar un diagnóstico que nos de esta información para posteriormente debatirla constructivamente y por grupos con argumentaciones sólidas e informadas en aras de buscar medidas que eviten las brechas entre hombres y mujeres en los centros de trabajo.

Esta estrategia educativa innovadora facilitará la adquisición de conocimientos necesarios para desenvolverse en el entorno laboral de una

manera igualitaria, sabiendo apreciar los matices que pueden generar algún tipo de discriminación.

- ❖ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores establece que las mujeres y los hombres tienen derecho a recibir una remuneración igual por un trabajo de igual valor. El fin fundamental es evitar la discriminación salarial basada en el género. Esto se traduce en que las empresas deben garantizar que no haya diferencias salariales injustificadas entre hombres y mujeres que desempeñen funciones o tareas similares. Además, se prohíbe cualquier tipo de discriminación directa o indirecta en el ámbito salarial debido al sexo de la persona.

Por otro lado, el artículo 22.3 nos habla del sistema de clasificación profesional. Este artículo del Estatuto de los Trabajadores, se centra en la definición de los grupos profesionales con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Estos grupos profesionales deben establecerse de manera que no exista discriminación, tanto directa como indirecta, entre ambos géneros. Es decir, no se deben establecer categorías laborales o clasificaciones que limiten el acceso o el desarrollo profesional de un sexo en favor o detrimento de otro.

- ❖ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y Real Decreto-Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Las normativas mencionadas, regulan de una manera más concreta la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral.

Ambas leyes, buscan promover entornos de trabajo equitativos y libres de discriminación.

La ley del 2007 fue un pulso para la lucha por la igualdad entre géneros y la no discriminación en el empleo, buscando asegurar las mismas oportunidades en el ámbito laboral en aspectos como salarios, contrataciones...por otro lado, también promovía los derechos de conciliación y trataba de prevenir el acoso sexual en el trabajo.

En el año 2019 se ve reforzada con el Real Decreto de medidas urgentes para la igualdad de trato entre hombres y mujeres en la que se obliga a empresas con

50 o más personas trabajadoras a realizar Planes de Igualdad que analicen a través de un diagnóstico detallado en sus centros de trabajo si existen o no discriminaciones y de ser así buscar medidas para eliminarlas.

- ❖ Real Decreto 901/2020, de 14 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

El Real Decreto 901/2020 regula la obligación de las empresas a contar con Planes de Igualdad, esto es un conjunto de conjunto de medidas y acciones que se implementan en una empresa para promover la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Estas medidas incluyen aspectos como la igualdad salarial, la promoción profesional, la conciliación laboral y personal, y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Además, el decreto establece la obligación de registrar estos planes de igualdad.

Por otro lado, el Real Decreto 902/2020 se centra en la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, tratando de garantizar ambos sexos reciban una remuneración igual por un trabajo de igual valor. Introduce medidas para identificar y corregir posibles brechas salariales basadas en el género, asegurando que las diferencias salariales sean objetivas y justificadas. También establece la obligación de las empresas de llevar a cabo auditorías salariales y tomar medidas para corregir cualquier desigualdad salarial que se detecte.

Estos dos decretos son instrumentos legales que tienen como objetivo promover la igualdad de género en el ámbito laboral, tanto a través de la implementación de planes de igualdad en las empresas como garantizando la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Vinculando la legislación que desarrolla medidas a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con un debate educativo constructivo en formación profesional pretendemos abordar cuestiones en las que el alumnado se puede ver inmerso durante su carrera profesional.

La importancia de que el estudiantado adquiera conocimientos y valores a través de aprendizajes significativos para alzar una cultura de la igualdad efectiva tanto en los centros de trabajo como en la vida en general.

3.2 Competencias globales

El artículo de Sanz Leal et al. (2022) titulado: “Construcción conceptual de la competencia global en educación”, subraya la importancia de reconocer que el panorama actual demuestra un elevado nivel de interdependencia e interconexión entre países, culturas y sociedades. Se vuelven imperativas respuestas efectivas frente a una amplia gama de fenómenos relacionados con la globalización, medio ambiente, pluralidad cultural, emergencias de sanitarias, conflictos bélicos o desigualdad económica.

Ser capaces de formar a individuos con valores morales y éticos resulta esencial si queremos aspirar a una sociedad democrática. Es crucial, que el estudiantado sea capaz de distinguir las injusticias para eliminarlas, que promuevan la paz social, la equidad en los derechos y la defensa del medio ambiente.

En nuestro contexto de enseñanza, la intervención educativa basada en el debate constructivo que plantearemos pretende que el alumnado comprenda la importancia que tiene en nuestra sociedad la igualdad de oportunidades. Todos los individuos, independientemente de su género, deben tener garantizado el acceso equitativo a recursos y oportunidades para adquirir habilidades y conocimientos necesarios en un entorno globalizado. La promoción de la igualdad de género contribuye a fomentar la diversidad, la inclusión y a fortalecer la competencia global en la educación.

Gracias al debate académico, podemos abordar este tipo de temáticas de manera efectiva y motivadora. Todo ello, si se es capaz de ofrecer a nuestros alumnos perspectivas y herramientas para que una discusión no violenta les ayude a identificar sus fortalezas y debilidades, estaremos potenciando a la vez más competencias.

El debate pedagógico vinculado a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, pretende cumplir con lo siguiente:

- ✓ Sensibilización: El debate académico permite a los participantes explorar y comprender las dimensiones de la desigualdad y las disparidades de género, socioeconómicas o étnicas. Al debatir sobre estos asuntos, se puede aumentar la conciencia sobre los obstáculos y desafíos que enfrentan ciertos colectivos y se fomenta una

comprensión más profunda de la importancia de la igualdad de oportunidades.

- ✓ Análisis y entendimiento de acciones y políticas gubernamentales: Gracias al debate, se genera un espacio de análisis crítico sobre políticas y leyes que se han creado para combatir las desigualdades. Los estudiantes que participan pueden tomar decisiones informadas y plantear soluciones antes esta problemática.
- ✓ Promoción de la inclusión y la diversidad: El coloquio educativo fomenta la participación del alumnado a través de sus experiencias u opiniones. Escuchar diferentes puntos de vista incrementa la empatía y el respeto a los demás.
- ✓ Generación de soluciones innovadoras: El debate académico fomenta el pensamiento crítico y la creatividad. A través del intercambio de ideas y argumentos, los participantes pueden generar soluciones.
- ✓ Autoestima: El debate constructivo puede empoderar a los participantes al brindarles la oportunidad de expresar sus opiniones.
- ✓ Conciencia crítica. Ser capaz de ver más allá y los motivos que explican comportamientos y situaciones.
- ✓ Conciencia problematizadora. Saber detectar un problema real dar respuesta a través de soluciones innovadoras.

En resumen, “si los estudiantes han de llegar a ser ciudadanos y ciudadanas responsables, es preciso que les proporcionemos ocasiones para analizar los problemas globales [...] y considerar las posibles soluciones” (Gil Pérez y Vilches, 2005).

3.3 Metodología: El debate constructivo

En primer lugar, se trataría de reflexionar sobre los antecedentes que hacen esencial el surgimiento e introducción de estrategias innovadoras en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La acción de aprender significa un cambio perdurable en la conducta o comportamientos del individuo que se adquiere tras una experimentación (Shuell, 1986).

Los inicios de las teorías del aprendizaje se explican a través del conductismo. Estos pensadores conductistas como John B. Watson definían el aprendizaje como el proceso de establecer conexiones entre estímulos y respuestas con un esquema fundamental conocido como Estímulo-Respuesta-Refuerzo que explica toda la conducta humana, tal y como exponía en su artículo "La psicología tal como la ve el conductista", Asumían al aprendiz como un sujeto pasivo que solo responde a estímulos que le rodean y que, introduciendo un refuerzo o un castigo, se podía modificar esa respuesta para alcanzar la deseada.

Sin embargo, esta manera tan mecánica de entender el proceso de enseñanza genera ciertas contraposiciones como el cognitivismo, que deja de considerar al pupilo como sujeto pasivo y lo sitúa en un lugar central al considerar que las respuestas o los comportamientos generados producto del estímulo, surgen de un importantísimo proceso interno en la mente del individuo que no se debe menospreciar (Castejón et al., 2013). Estas teorías cognitivistas serán la base del constructivismo y del aprendizaje significativo.

Para los constructivistas la acción de aprender surge de la experimentación y aprovechamiento de conocimientos que el individuo ya posee. David Ausubel (1963) se basa en teorías constructivistas como la de Vygotski y su zona de Desarrollo Próximo, para hablar del aprendizaje por descubrimiento en la que el estudiante vincula nuevos conocimientos con los que ya posee dándole una significación y un sentido como alternativa al aprendizaje memorístico o repetitivo. Este aprendizaje significativo produce un asentamiento del conocimiento a largo plazo ya que es un aprendizaje personal fruto de la experiencia.

Cuando hablamos de innovar, nos referimos a revertir el sistema tradicional heredado y poner a prueba nuevas formas de hacer para que los jóvenes de hoy se sientan motivados e implicados (Rivas, 2018, p. 39).

Para Bonwell y Eison (1991), el debate académico abarca todas las actividades que involucran a los estudiantes en la acción y reflexión sobre ellas. Esta concepción resalta su compromiso y promoción del aprendizaje activo, en contraposición a un enfoque puramente mecánico en el aula como es el tradicional. Con esta forma de aprendizaje, se pretende que el estudiantado sienta interés intrínseco sobre un tema, profundicen en él y argumenten sus ideas. Poniendo en contraposición puntos de vista de diferentes compañeros se consigue una reflexión constructiva (Rai, 2011).

Para Guillermo Sánchez Prieto (2011), el debate académico, no acepta violencia ni se basa en intereses personales si no que es un intercambio de puntos de vista elaborados y analizados.

Jérez (2015, p. 56), señala como estrategia innovadora el debate constructivo como herramienta para alcanzar ciertas habilidades, pues:

“por medio de una conversación estructurada que se enfrenten diferentes opiniones y puntos de vista sobre un tema específico que permita polémica o disparidad de visiones. Las opiniones de los estudiantes deben estar correctamente fundamentadas, basadas en datos empíricos, estudios, teorías, etcétera., que permitan establecer criterios de entrada, participación, búsqueda y presentación de información y datos para proporcionar un diálogo dinámico e interesante”.

Esta metodología activa supone un conjunto de procesos y actividades organizadas y planificadas que guían a los estudiantes a afrontar situaciones donde tienen que adquirir conocimientos, habilidades, contrastar estrategias, tomar decisiones, incluso crear nuevo conocimiento y comprobar el resultado de lo que ha hecho. (Fidalgo, 2018).

Además, el debate educativo resulta un instrumento efectivo para llegar a todos los alumnos. Utilizar estas discusiones didácticas puede resultar una estrategia específica de atención a la diversidad que logre atender a diferentes necesidades y ritmos de aprendizaje de los alumnos.

Abordar el tema de manera verbal, siendo capaces de adaptar las preguntas o el dividir la clase por grupos con alumnos de referencia promueve la inclusión en el aula.

El debate constructivo como metodología activa sitúa al estudiantado en una posición central dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje y al diseñarlo de manera grupal se fomenta un aprendizaje colaborativo e inclusivo.

3.4 Ventajas y desventajas del debate constructivo

Algunos beneficios de utilizar estrategias educativas innovadoras, en nuestro caso, a través del debate constructivo que podemos mencionar son:

- (1) El debate académico consigue estimular el proceso de formulación de ideas y resolución de problemas (Kuhn, 1991).
- (2) Fomenta el espíritu y pensamiento crítico y refuerza la capacidad analítica del estudiantado gracias a la labor de investigación de diferentes perspectivas.
- (3) Refuerza la habilidad de expresión y argumentación de ideas, potenciando la competencia en comunicación lingüística
- (4) Desarrolla la capacidad para tomar decisiones informadas (Acar et al., 2010)
- (5) Aprendizaje significativo generador de conocimientos profundos, gracias al aprovechamiento de los conocimientos que ya posee el estudiante (Ten Dam y Volman, 2004) y su vinculación con otros nuevos a la vez que lo lleva a un plano práctico y real (Alén et al., 2015) diferenciándolo del aprendizaje por repetición o memorístico.
- (6) Desarrollo de habilidades de trabajo en equipo e interdependencia positiva que y buscando superar al rival en argumentaciones.
- (7) Flexibilidad y capacidad de abrir la mente ante diferentes puntos de vista. (Alén et al., 2015)
- (8) Aumento del compromiso y del aprendizaje del alumnado (Doody y Condon)

No obstante, se podrían identificar una serie de inconvenientes relacionados con el debate constructivo:

- (1) Para realizar un debate constructivo efectivo, el docente debe asumir que existen ciertas responsabilidades (Buitrago-Martín et al., 2013) como es el esfuerzo extra para planificar la actividad de manera exitosa y lograr los objetivos planteados.

- (2) Asimismo, Brown (1997) enfatiza la complejidad de hallar temas que inviten al alumnado a reflexionar, priorizando en temas reales que les motiven y potencian sus habilidades cognitivas
- (3) Dificultad del alumnado para abrir la mente y aceptar ciertos puntos de vista por estereotipos, sesgos y/o ideas preconcebidas (Jerome y Algarra, 2005)
- (4) Posibles dilemas ante “posiciones dualistas”, y no ser capaz de “procesar el choque de opiniones contradictorias” y posicionarse (Alén et al., 2015, p. 16)
- (5) Necesidad de control de la clase, puesto que la actividad será más ruidosa y movida que las clases tradicionales magistrales.

4 DESARROLLO Y PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DIDÁCTICA

4.1 Descripción de la intervención didáctica

La intervención didáctica propuesta se enfoca en alcanzar objetivos de aprendizaje a través de un debate constructivo. El tema central del debate será problemáticas laborales reales que se presentan en los centros de trabajo y se impartirá dentro del módulo formativo de Formación y Orientación Laboral (FOL).

Durante la intervención, se busca fomentar el pensamiento crítico del alumnado tanto a nivel individual como colectivo. Para ello, se introducirá la perspectiva de género, que permitirá explicar ciertas desigualdades presentes en los ámbitos sociales y retributivos dentro de los centros de trabajo. Se pretende que los estudiantes comprendan que existen sectores laborales, especialmente feminizados, en los cuales no se ha valorado adecuadamente el trabajo desempeñado debido a su vinculación con los cuidados y la atención de personas. Esto ha llevado a una falta de reconocimiento y a una mayor precarización de dichos sectores, reflejándose en salarios más bajos.

La intervención didáctica se desarrollará de manera grupal, permitiendo que los estudiantes analicen las problemáticas laborales desde diferentes perspectivas y compartan soluciones prácticas. A través del debate constructivo, se busca generar un ambiente de reflexión y diálogo en el cual se promueva la participación activa de los alumnos.

Con esta intervención ayudaremos al alumnado a:

- ✓ Comprender ciertas problemáticas laborales reales que se presentan en los centros de trabajo.
- ✓ Identificar y analizar las desigualdades de género presentes en los ámbitos sociales y retributivos.
- ✓ Reflexionar sobre la importancia de valorar el trabajo vinculado a los cuidados y la atención de personas.
- ✓ Fomentar el pensamiento crítico y la capacidad de análisis de los estudiantes.
- ✓ Promover la participación activa en un debate constructivo y respetuoso.

El docente facilitará el debate y proporcionará información relevante sobre las problemáticas laborales y las desigualdades de género en el ámbito laboral. También se pondrán ejemplos concretos y reales para ilustrar los puntos de discusión y fomentar la empatía hacia las personas que se encuentran en situaciones precarias debido a estas desigualdades.

Además, y previo al debate en el aula, se emplearán recursos adicionales como lecturas, estudios de casos, videos o ejercicios prácticos para enriquecer la comprensión de los temas tratados y promover un aprendizaje significativo.

Al finalizar la intervención se analizará su éxito a través de la evaluación para saber si se han consolidado los aprendizajes y se ha conseguido promover la conciencia crítica en los estudiantes respecto a las problemáticas laborales y las desigualdades de género en el entorno laboral.

4.2 Identificación del problema

Tanto la Declaración de Derechos Humanos como el artículo 14 de la Constitución Española reconocen el derecho fundamental a la igualdad de género. A pesar de ello, aún persiste la discriminación en diversos ámbitos, incluido el laboral. Para abordar esta problemática, se han implementado los Planes de Igualdad y la Valoración de Puestos de Trabajo en los centros de trabajo, los cuales, de acuerdo con el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, representan una obligación legal para las empresas con una plantilla de 50 o más trabajadores.

Los planes de Igualdad deben ser capaces de identificar y poner medidas a las desigualdades que pueden surgir entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Siguiendo las palabras de Rosa Luxemburgo la esperanza es que “los seres humanos vivan y convivan en un mundo donde sean socialmente iguales, humanamente diferentes y totalmente libres” se entiende la necesidad de alcanzar la igualdad de oportunidades y la valoración justa del trabajo como valores esenciales a los que debe aspirar una sociedad democrática.

Se han desarrollado diversas normativas impulsando la igualdad de oportunidades. No obstante, las mujeres siguen estando un peldaño por debajo de los hombres en cuanto a condiciones de trabajo. El sexo femenino continúa acumulando índices de desempleo mayores que el masculino, tienen tasas más altas de temporalidad y parcialidad en los contratos, ocupan menos puestos directivos y siguen encabezando el cuidado de sus familiares, teniendo que acogerse en muchas ocasiones, a reducciones de jornada o excedencias que impactan directa y negativamente en sus salarios y/o carrera profesional.

El alumnado de FP se prepara para una inserción más directa al mundo laboral y debe ser consciente de que desafortunadamente siguen existiendo problemas de este tipo que deben saber identificar y enfrentar de forma resolutiva y eficaz.

El módulo formativo de FOL acerca al alumnado al mundo laboral y tras mi experiencia personal en las prácticas realizadas en este Máster de Profesorado advertí un profundo desconocimiento de las relaciones laborales y condiciones de trabajo.

Con la siguiente práctica se tratará de dar respuesta y una adquisición profunda de conocimientos de los siguientes puntos detectados:

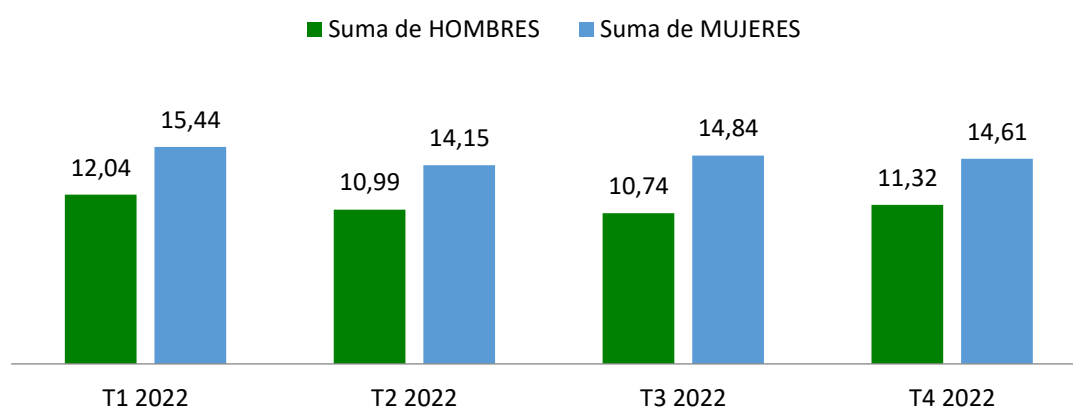
- Desconocimiento de convenios colectivos del sector al que pertenecen los ciclos formativos en cuestión.
- Desconocimiento de permisos y conciliaciones, régimen retributivo y de valoración de puestos de trabajo
- Desconocimiento mercado laboral por sectores productivos feminizados.
- Desconocimiento general de brecha salarial entre hombres y mujeres y posibles discriminaciones en el entorno laboral.

- Desconocimiento de leyes de igualdad de oportunidades en el entorno laboral que traten de evitar y prevenir discriminaciones.

A continuación, se muestra algunas tablas que explican la necesidad de incluir la igualdad de oportunidades en las aulas para la lucha contra brechas y discriminación, así como la concienciación del alumnado. Así la Tabla 1 explica la tasa de desempleo global nacional que hubo por trimestres en el año 2022 desagregada por sexo

Tabla 1. Tasa desempleo nacional 2022 desagregado por sexo

Tasa desempleo global nacional segregado por sexo en el año 2022



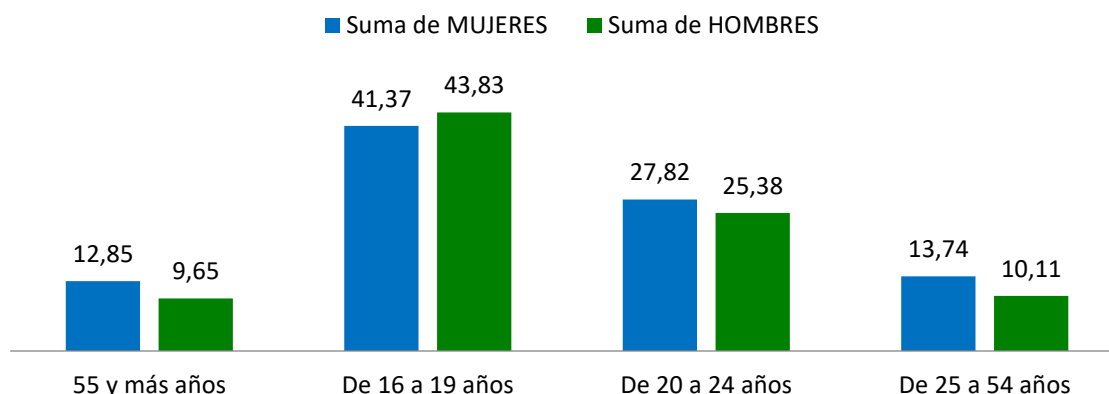
Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística (INE)

La Tabla 1 toma como base los datos obtenidos del año 2022 a través de la página del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2022), muestra que las tasas de desempleo trimestrales de las mujeres en nuestro país superan en entre 3 y 5 puntos a las de los hombres. Esto indica que son más las mujeres que desean trabajar, pero no pueden hacerlo en comparación con los hombres.

Por otro lado, en la Tabla 2, se visualizan las tasas de paro por franjas de edad segregado por sexo en el año 2022:

Tabla 2. Tasa desempleo nacional 2022 desagregado por sexo y franjas de edad

% Tasas de paro por franjas de edad segregado por sexo en el año 2022



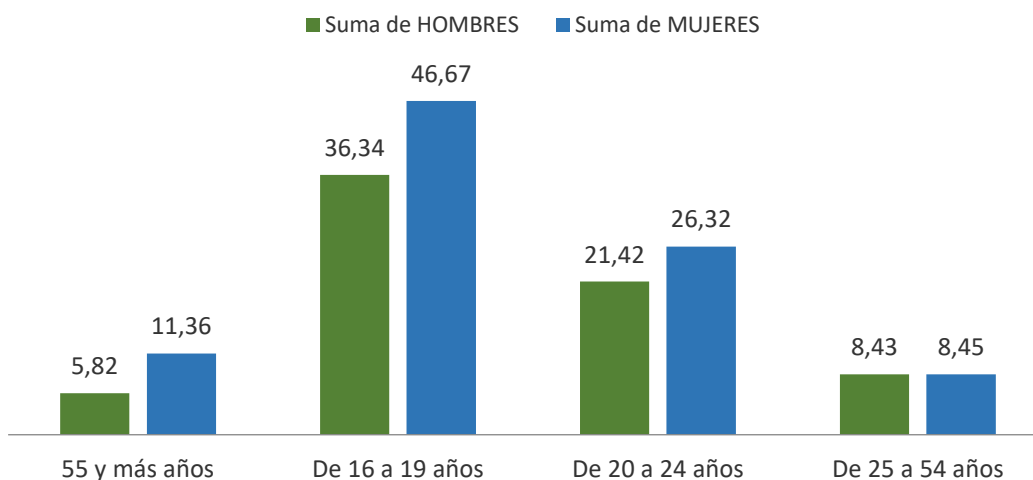
Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2018)

La Tabla 2 nos vuelve a mostrar como en el conjunto nacional durante el año 2022 son las mujeres las que más paro poseen desglosado por franjas de edad. El sexo femenino, a excepción de la franja comprendida entre los 16 y los 19 años, tiene índices más altos de desempleo que el masculino según avanza su edad.

Por su parte, la Tabla 3 nos expone la tasa de desempleo en La Rioja durante el año 2022 y desagregada por sexo:

Tabla 3. Tasa desempleo 2022 La Rioja desagregada por sexo

Tasas de paro por sexo en La Rioja durante 2022

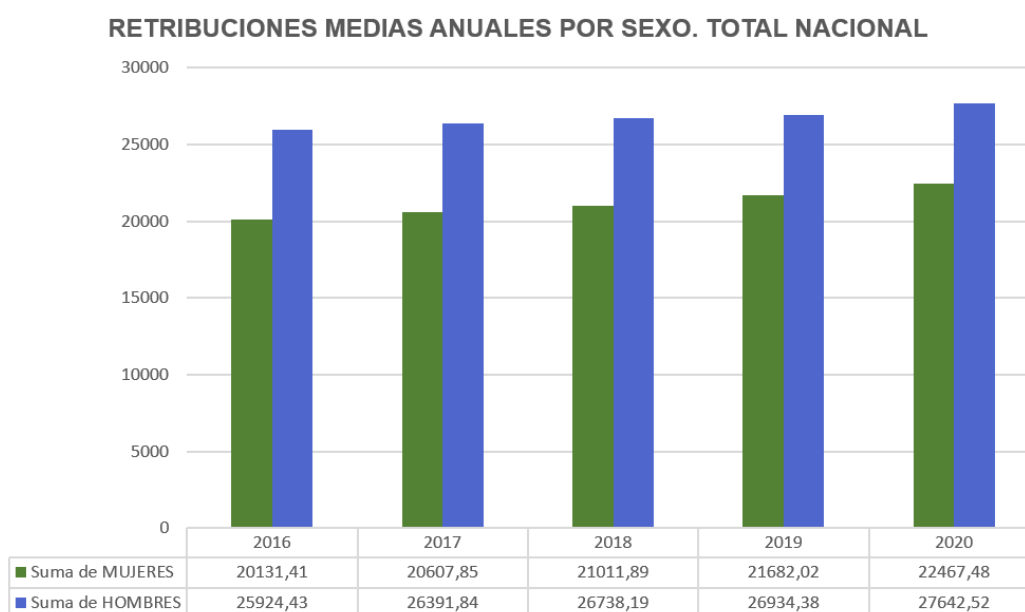


Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2018)

La Tabla 3 desglosa a nivel regional las tasas de desempleo desagregadas por sexo y franjas de edad durante el año 2022 y se advierte como empeora la situación para las mujeres. Si partimos de la media nacional, el sexo femenino no superaba las tasas de paro del sexo masculino en su rango de edades comprendidas entre los 16 y 19 años, sin embargo, en la Comunidad Autónoma de La Rioja, las mujeres son castigadas con mayores índices de desempleo a cualquier edad y con una diferencia aun mayor que la referencia estatal.

Por su parte, la Tabla 4 muestra la media de retribuciones anuales nacionales desde el 2016 al 2020 desagregadas por sexo:

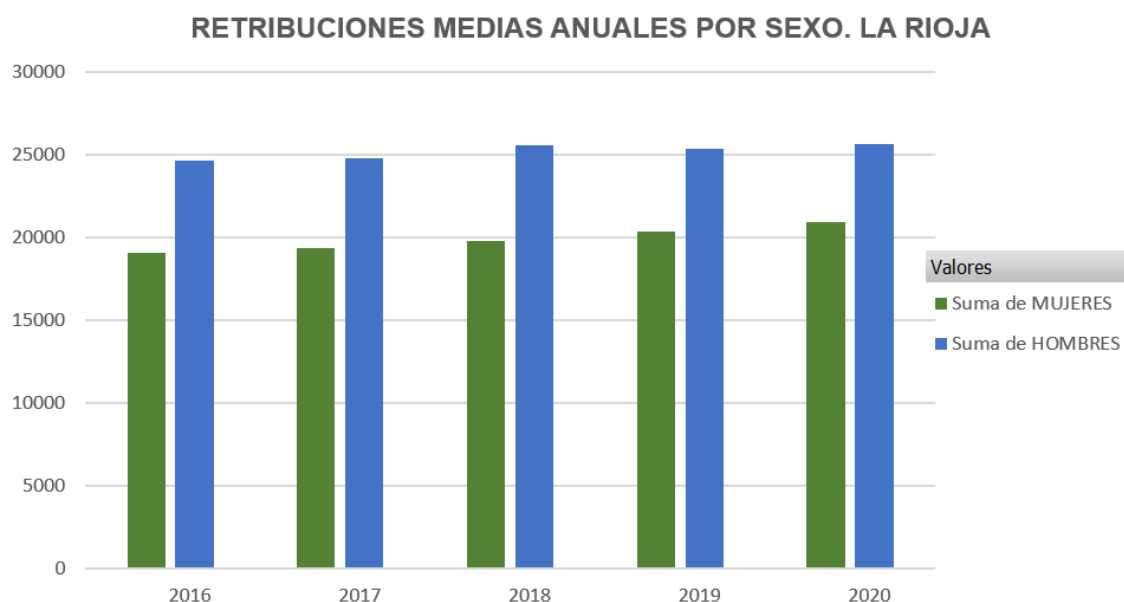
Tabla 4. Retribuciones medias anuales nacionales por sexo del 2016 al 2020



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística (INE)

Y por concretar, la Tabla 5 por su parte muestra las retribuciones medias anuales La Rioja por sexo del 2016 al 2020:

Tabla 5. Retribuciones medias anuales La Rioja por sexo del 2016 al 2020



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística (INE)

Las Tablas 4 y 5 muestran la media de retribuciones anuales de hombres y mujeres en La Rioja y en España en varios años anteriores. Se observa que las mujeres reciben alrededor de 5.000 euros menos al año que los hombres. Esta diferencia salarial refleja una brecha de género en el ámbito laboral.

Los Planes de Igualdad y la actividad que se ha desarrollado tienen como objetivo brindar a los alumnos una visión crítica y reflexiva sobre las causas de esta brecha salarial y cómo se puede evitar. Estas iniciativas buscan concienciar sobre la importancia de la igualdad de género en el ámbito laboral y promover medidas que fomenten la equidad salarial, eliminando así estas disparidades basadas en el género.

Al abordar estas cuestiones, se busca que el alumnado comprenda las implicaciones de la desigualdad salarial, analice las posibles causas y proponga soluciones para garantizar la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral, asegurando que las mujeres reciban una compensación justa por su trabajo.

El proyecto de innovación educativa a través del debate como herramienta educativa centrada en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral tratará de que nuestro alumnado a través de conocimientos

previos sea capaz de identificar y analizar posibles discriminaciones en los centros de trabajo, examinando:

- Condiciones de trabajo dentro del sector o rama de actividad de la relación laboral.
- Análisis cuantitativo y cualitativo del registro retributivo y del sistema de clasificación profesional dentro de un centro de trabajo
- Valoración de puestos de trabajo
- Identificación de brechas de género
- Posibles medidas para evitar discriminación entre hombres y mujeres

4.3 Esquema de la estructura

Tabla 6. Estructura de la intervención: Debate constructivo

ESTRUCTURA DE LA INTERVENCIÓN: DEBATE CONSTRUCTIVO		
FASE	DESCRIPCIÓN DE FASE	POTENCIACIÓN DE:
1. ORGANIZATIVA	<p>División de la clase por grupos de trabajo heterogéneos de 5 personas. Cada grupo nombrará un portavoz que será el encargado de organizar el grupo y futuras intervenciones, para que en la medida de lo posible se establezca un orden y coherencia.</p> <p>Se tendrá en cuenta la presencia de alumnos con necesidades especiales para asignarles con un alumno de referencia. El alumno de referente estará encargado de facilitar y guiar a su par en determinadas cuestiones como:</p>	<p>Colaboración entre compañeros</p> <p>Interdependencia positiva</p> <p>Papel activo del alumnado</p> <p>Motivación</p> <p>Participación</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Visualización, escucha o interpretación del análisis previo del tema a abordar. - Figura de apoyo dentro del grupo de trabajo. - Aclaración de dudas y ayuda para sintetizar puntos clave sobre los que argumentar el debate. - Motivar y asegurarse de que realice intervención en el debate. <p>Cada grupo nombrará un portavoz que será el encargado de organizar el grupo y futuras intervenciones, para que en la medida de lo posible se establezca un orden y coherencia.</p>	
<p>2. DIAGNÓSTICA</p>	<p>Asignación de casos por grupos. La práctica se centrará en la herramienta de valoración de puestos de trabajo.</p> <p>A partir del XV Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, se repartirá un documento por grupo con un puesto de trabajo de los regulados por el Convenio para que reflexiones sobre las funciones que desempeñan y la naturaleza de sus tareas. Estos puestos serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal de limpieza - ATE 	<p>Identificación de problema</p> <p>Síntesis de contenidos</p> <p>Aprovechamiento de conocimientos previos. Adquisición de conocimientos</p> <p>Construcción individual y colectiva de conocimientos</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Conductor/a - Integrador Social <p>La elección del Convenio en cuestión, viene motivada por su relación directa con los ciclos de formación profesional donde se puso en práctica la situación de aprendizaje.</p> <p>Asesoramiento sobre fuentes fiables de información, canales de búsqueda para documentarse sobre el tema.</p>	
<p>3. RESOLUTIVA</p>	<p>Análisis de funciones, tareas y retribuciones del sector.</p> <p>A partir de una cuadrícula con diferentes ítems (Ver Anexo I), cada grupo tendrá que valorar del 1 al 5 (siendo la 1 puntuación menor y el 5 puntuación mayor) según frecuencia e intensidad el desempeño de las funciones de su grupo profesional para posteriormente realizar el sumatorio total.</p> <p>Si el puesto de trabajo, coincide en puntuación con otro, deberían tener la misma retribución, cumpliéndose de esta manera la premisa de igual trabajo, igual valor.</p>	<p>Conciencia problematizadora</p> <p>Construcción individual y colectiva de conocimientos.</p> <p>Pensamiento crítico.</p> <p>Reflexión individual y conjunta</p>

<p>4. PRÁCTICA DEBATE CONSTRUCTIVO</p>	<p>Dentro del trabajo grupal, se analizará porque se han dado dichas puntuaciones a cada función y si han existido discrepancias dentro del grupo para llegar a un consenso de cara al debate conjunto.</p> <p>Puesta en común de puntuaciones y concordancia o no con salarios.</p> <p>En caso de haber discrepancias, es decir, brechas, recapacitar sobre el motivo y buscar posibles soluciones.</p>	<p>Capacidad negociadora</p> <p>Flexibilidad</p> <p>Autoestima</p> <p>Escucha activa</p> <p>Sensibilización</p>
---	--	---

Fuente: Elaboración propia

4.4 Beneficiarios

En 1996, Jacques Delors publicó el ensayo titulado "Los 4 pilares de la educación". En este trabajo se propusieron cuatro dimensiones fundamentales para el desarrollo humano en la educación: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser (Delors, 1996). Estos pilares resaltan la importancia de adquirir conocimientos, habilidades prácticas, habilidades sociales y valores personales para un crecimiento integral y una participación activa en la sociedad. Según el Informe Delors, la educación debe cimentarse en aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir. Desde esta perspectiva se fundamenta este trabajo, que pretende proporcionar dichos aspectos a nuestro alumnado, quien serán los beneficiarios directos. No obstante, cualquier conocimiento o valor adquirido de los mencionados, repercutirá directa e inevitablemente en la sociedad.

Por esta razón, enriquecer las sesiones con competencias globales y de manera transversal engrandece al sistema educativo y es un aliciente de mejora en a la convivencia colectiva. De acuerdo con Jerome y Algarra (2005), los estudiantes que participan en debates también consideran que las habilidades adquiridas les serán muy útiles en su futura trayectoria académica, ya que fomentar la capacidad de hablar en público y construir argumentos de manera lógica es crucial para los alumnos, pues la habilidad para debatir puede ser un

indicador de las "expectativas de alfabetización en la educación superior" (Antilla-Garza y Cook-Gumperz, 2015, p. 1) en el futuro.

4.5 Vinculación con competencias clave

Podemos referenciar el artículo 2.b) del Real Decreto 243/2022, de 5 de abril, por el que se establecen la ordenación y las enseñanzas mínimas del Bachillerato para señalar que las competencias clave son los “desempeños que se consideran imprescindibles para que el alumnado pueda progresar con garantías de éxito en su itinerario formativo, y afrontar los principales retos y desafíos globales y locales”

Nuestra intervención educativa busca formar de manera integral a los alumnos, dotarles de las herramientas y madurez necesaria para enfrentarse a su vida personal, académica y profesional con éxito y valores.

La intención es trabajar las siguientes competencias clave:

- Competencia en comunicación lingüística (CCL). Nuestros alumnos serán capaces de identificar conceptos y analizarlos. A través del debate académico, el alumno deberá expresar sus argumentos de manera lógica. Se trata de que los estudiantes conozcan la teoría de las unidades didácticas (SABER), que sean capaces de defender razonadamente sus posturas, reflexionando sobre el tema y siendo coherentes en sus intervenciones (SABER HACER) y que se expresen con respeto (SABER SER).
- Competencia digital (CD). El debate académico está precedido de un análisis de casos previo, en el que será necesario consultar en fuentes fiables de internet para poder informarse sobre Planes de Igualdad, Herramienta relativa al Registro Retributivo y a la Auditoria Salarial, Valoración de Puestos de Trabajo o Boletín de Publicación de Convenios Colectivos.

La actividad final del análisis por casos previa al debate, consta de una tabla Excel (podrá entregarse impresa o rellenar directamente en la base de datos)

Los estudiantes adquirirán confianza en el uso y manejo de las TIC (SABER), consultando fuentes oficiales (SABER HACER) y tratándolas

con el respeto que merecen en cuanto a ventajas y posibles desventajas (SABER SER)

- Competencia personal, social y de aprender a aprender (CPSAA). El alumno descubrirá por sí mismo sus fortalezas a la hora de documentarse y defender su postura, siendo consciente de sus debilidades.
- Competencia ciudadana (CC). Todos los debates se rigen por normas sociales conocidas (SABER), que facilitan la comunicación y escucha hacia el resto de compañeros y compañeras (SABER HACER) y que se sustentan sobre valores como el respeto (SABER SER)
- Competencia Emprendedora y Creativa (CEC). Se potencia la iniciativa y el empoderamiento en la toma de decisiones e intervenciones, así como la creatividad en la defensa de sus posturas.
- Competencia en Conciencia y Expresiones Culturales (CCEC). Nuestra intervención gira en un contexto concreto que busca romper estereotipos vinculados a la igualdad de género.

4.6 Contenidos básicos

Los contenidos básicos del módulo formativo transversal de Formación y Orientación Laboral son diversos, pero nos centraremos en los siguientes que aparecen en la Tabla 7 Contenidos básicos escogidos:

Tabla 7. Contenidos básicos escogidos

CONTENIDOS BÁSICOS ESCOGIDOS:	
Gestión del conflicto y equipos de trabajo	<ul style="list-style-type: none">- Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo para la eficacia de la organización.- Definición de conflicto: características, fuentes y etapas del conflicto.- Métodos para la resolución o supresión del conflicto: mediación, conciliación y arbitraje.
Contrato de trabajo:	<ul style="list-style-type: none">- Análisis de la relación laboral individual.- Derechos y deberes derivados de la relación laboral.- Condiciones de trabajo. Salario, tiempo de trabajo y descanso laboral.- Negociación colectiva como medio para la conciliación de los intereses de trabajadores y empresarios.- Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del técnico superior en Integración Social.- Conflictos colectivos de trabajo.- Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad, y beneficios sociales, entre otros.

Fuente: Elaboración propia

Su selección procede de la Orden 21/2014, de 28 de agosto por la que se establece el currículo del Ciclo Formativo de Técnico Superior en Integración Social y su aplicación en la Comunidad Autónoma de La Rioja y en la Orden 11/2014, de 27 de agosto, por la que se establece el Currículo del Ciclo Formativo

de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia y su aplicación en la Comunidad Autónoma de La Rioja así como en el currículo del resto de ciclos formativos por ser FOL un módulo transversal.

4.7 Objetivos

La finalidad de la intervención es “la voluntad y la capacidad para convertirse en un miembro activo de una comunidad” (Frijters et al., 2008, p. 66).

Los objetivos de la FP vienen indicados en el artículo 3 del Real Decreto 1147/2011 que cita textualmente “Las enseñanzas de formación profesional tienen por objeto conseguir que el alumnado adquiera las competencias profesionales, personales y sociales”. Nuestra intervención se centrará en los siguientes:

- ✓ Comprender la organización y características del sector productivo correspondiente, los mecanismos de inserción profesional, su legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.
- ✓ Consolidar hábitos de disciplina, trabajo individual y en equipo, así como capacidades de auto aprendizaje y capacidad crítica.
- ✓ Establecer relaciones interpersonales y sociales, en la actividad profesional y personal, basadas en la resolución pacífica de los conflictos, el respeto a los demás y el rechazo a la violencia, a los prejuicios de cualquier tipo y a los comportamientos sexistas.
- ✓ La formación profesional también fomentará la igualdad efectiva de oportunidades para todos, con especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres

4.8 Situación de aprendizaje. Actividades. Cronograma

En nuestra planificación de actividades atenderemos a la metodología activa Jeréz (2015), señala que en este paradigma el estudiante aprende en forma activa: adquiriendo, organizando y aplicando significativamente conocimientos e involucrándose en actividades de aprendizaje que promueven la (re)elaboración de conocimientos y representaciones mentales personales, a partir de la interacción con contenidos de aprendizaje desde conocimientos previos.

Con la intervención propuesta se pretende abrir un espacio de debate constructivo y colectivo. Cada grupo compartirá los resultados obtenidos y los comparará con las retribuciones reales establecidas en el Convenio Colectivo correspondiente. Durante este debate, se buscará una reflexión activa, donde los estudiantes podrán discutir y analizar las posibles desigualdades retributivas entre hombres y mujeres en puestos similares.

El debate irá más allá de la mera exposición de resultados, ya que se estimulará a los estudiantes a explorar las causas subyacentes de estas desigualdades y a proponer posibles soluciones. Se fomentará una reflexión colectiva en la que se puedan compartir ideas, experiencias y conocimientos para comprender mejor las complejidades de estas desigualdades salariales y promover cambios efectivos.

Al finalizar el debate, se destacará la importancia de incorporar la perspectiva de género en la valoración de puestos de trabajo y en los planes de igualdad en general. Se subrayará la necesidad de trabajar de manera conjunta para garantizar una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el entorno laboral. Se resaltarán que esta reflexión activa y colectiva es un paso fundamental para crear un entorno laboral más justo y equitativo.

En resumen, esta sesión no solo se centra en la actividad práctica y el análisis de resultados, sino que busca incentivar una reflexión activa y colectiva, donde los estudiantes compartan sus ideas y experiencias para comprender mejor las desigualdades salariales de género y encontrar posibles soluciones.

Tabla 8. Situación de aprendizaje. Debate constructivo

SITUACIÓN DE APRENDIZAJE: DEBATE CONSTRUCTIVO		
MODULO FORMATIVO	FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL (TRANVERSAL)	50 MINUTOS
TITULO ACTIVIDAD	IGUALDAD EN LA EMPRESA A TRAVÉS DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	
DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	En esta actividad de aprendizaje, los estudiantes trabajarán en grupos de 5 personas para analizar situaciones laborales reales. El objetivo principal será comprender cómo se incorpora la perspectiva de género en el entorno laboral a través de los	

Planes de Igualdad, centrándonos específicamente en la Valoración de Puestos de Trabajo.

La Valoración de Puestos de Trabajo es una auditoría obligatoria dentro de los Planes de Igualdad, que busca identificar posibles desigualdades salariales entre hombres y mujeres que desempeñan trabajos similares, analizando y valorando funciones y desempeños necesarios para realizar la labor.

En los primeros 15 minutos, se explicarán los conceptos clave de las relaciones laborales dentro de las empresas a utilizando diapositivas de Power Point. Los siguientes 5 minutos se formarán grupos de 5 personas y se les proporcionará una ficha con un puesto de trabajo específico para analizar. A continuación, se dedicarán 15 minutos para realizar una actividad práctica de valoración de puestos de trabajo. Los grupos identificarán los factores que definen cada puesto y asignarán una puntuación a cada uno de ellos en relación a la frecuencia e intensidad con la que se desempeña cada función. Si dos puestos diferentes, obtienen la misma puntuación, quiere decir que desempeñan funciones iguales o similares y deberían poseer los mismos salarios.

Una vez finalizada la actividad práctica, los últimos 15 minutos se dedicarán a desarrollar un debate constructivo. Cada grupo expondrá los resultados obtenidos y los comparará con las retribuciones reales establecidas en el Convenio Colectivo correspondiente. Durante este debate, se analizarán las posibles desigualdades salariales entre hombres y mujeres en puestos similares, se explorarán las causas subyacentes y se propondrán posibles soluciones.

El objetivo final del debate será resaltar la importancia de incorporar la perspectiva de género en la valoración de puestos de trabajo y en los planes de igualdad en general, con el fin de garantizar una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el entorno laboral. Se enfatizará la necesidad de implementar medidas y políticas que promuevan la equidad salarial y se

	fomentará la conciencia sobre la importancia de erradicar las desigualdades de género en el ámbito laboral.
RECURSOS	Ordenador, proyector, diapositivas Power Point, fichas de ejercicios y Convenio Colectivo
ESPACIO Y AGRUPAMIENTOS	División del aula por grupos de trabajo heterogéneos de 5 personas. Cada grupo nombrará un portavoz que será el encargado de organizar el grupo y futuras intervenciones, para que en la medida de lo posible se establezca un orden y coherencia.
ESTRATEGÍAS EDUCATIVAS	<p>Estrategia innovadora que pretende involucrar al alumno de una manera activa en el proceso de enseñanza aprendizaje a través del debate constructivo. Eje central de la situación de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alumno sujeto activo - Participación - Motivación <p>Se tendrá en cuenta la presencia de alumnos con necesidades especiales para asignarles con un alumno de referencia en la conformación del grupo. El alumno de referente estará encargado de facilitar y guiar a su par en determinadas cuestiones como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Visualización, escucha o interpretación del análisis previo del tema a abordar. - Figura de apoyo dentro del grupo de trabajo. - Aclaración de dudas y ayuda para sintetizar puntos clave sobre los que argumentar el debate. - Motivar y asegurarse de que realice intervención en el debate. <p>Adaptación de criterios de evaluación, personalizando escalas de observación y con detectando actitudes y comportamientos de manera más continuada e individualizada.</p>
RESULTADO FINAL	Observación directa y pautada a través de lista de cotejo y rúbrica.

Fuente: Elaboración propia

4.9 Papel del docente

En las estrategias innovadoras el profesorado adquiere otra nueva función de para de transferir únicamente conocimientos a adquirir importancia la acción de guiar la experimentación o la puesta en práctica de esos conocimientos. El modelo de transmitir esa acción será el papel principal del docente en nuestra intervención (Charters y Waples, 1929; Anderson y Burns, 1989). El modo de actuar del docente será el que guie el acto, es decir su forma de proceder y de manejar el aula para alcanzar los resultados de aprendizaje previstos y considerando las necesidades especiales que pueda tener el grupo (Brophy y Good, 1996). El comportamiento del docente está diseñado por el contexto del aula y no al revés (Shulman, 1996).

En relación a este tema, Buitrago-Martín y su equipo (2013) enfatizan la relevancia del rol de los docentes de ciencias en la estimulación y fortalecimiento de la capacidad argumentativa en el entorno educativo, ya que la argumentación es una parte integral de nuestra disciplina.

En la intervención educativa propuesta, el docente hará esencialmente de mentor y consejero que orienta y diferenciamos su papel en las siguientes fases:

Tabla 9. Papel del docente en el debate constructivo

PAPEL DEL DOCENTE EN EL DEBATE CONSTRUCTIVO		
FASE	DESCRIPCIÓN DE FASE	ACTUACIONES
INICIAL	Puesta en marcha de la sesión. Estructuración de clase por grupos heterogéneos (a excepción de posibles alumnos con algún tipo de necesidad, a quien se les asignará un compañero/a de referencia)	Explicación de tema, objetivos y estructura del debate. Potenciar la motivación del alumnado
ORIENTADORA	El docente será un guía y un consejero.	Informar de fuentes fiables de información, canales de búsqueda. Resolución de posibles conflictos y dudas

NORMALIZADORA	El docente averiguará sobre los conocimientos que el alumnado posee y ha adquirido para encaminarlos al resultado final.	Avance del proceso y recopilación de material. Reflexión individual y conjunta
RESOLUTIVA	Evaluación de la consecución de objetivos marcados	Cumplimiento de objetivos de aprendizaje planeados y feedback.

Fuente: Elaboración propia

4.10 Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación

A través de esta intervención educativa se pretende transferir los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para alcanzar las competencias generales del módulo

En esta sesión de aprendizaje del módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL), se relacionarán los Resultados de Aprendizaje con los Criterios de Evaluación según lo establecido en la Orden 21/2014, de 28 de agosto, que establece el currículo del Ciclo Formativo de Técnico Superior en Integración Social, y su aplicación en la Comunidad Autónoma de La Rioja, y la Orden 11/2014, de 27 de agosto, por la que se establece el Currículo del Ciclo Formativo de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia y su aplicación en la Comunidad Autónoma de La Rioja. No obstante, al ser un módulo transversal podemos relacionarlo con cualquier currículo.

Tabla 10. Relación de resultados de aprendizaje con criterios de evaluación

RELACIÓN DE RESULTADOS DE APRENDIZAJE CON CRITERIOS DE EVALUACIÓN	
Resultados de aprendizaje (RA)	Criterios de evaluación
RA1) Aplica estrategias de trabajo en equipo para alcanzar objetivos organizacionales.	<p>a) Valorar las ventajas del trabajo en equipo en situaciones relacionadas con el perfil del ciclo formativo en curso.</p> <p>b) Determinar procedimientos para la resolución de conflictos.</p>
RA2) Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo	<p>a) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.</p> <p>b) Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran.</p> <p>c) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un Convenio Colectivo aplicable a un sector profesional</p>

Fuente: Elaboración propia

4.11 Técnicas e instrumentos de evaluación

Tal y como señala Tyler (1949), las técnicas de evaluación son "los métodos y procedimientos que se emplean para obtener información sistemática acerca de los resultados de la enseñanza y aprendizaje".

Para comprobar el nivel en que el alumnado ha logrado adquirir conocimientos vinculados a los objetivos planteados, nos basaremos en la siguiente tabla:

Tabla 11. Técnicas e instrumentos de evaluación

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	
Técnica de evaluación y porcentaje	Instrumento de evaluación
<p>Observación directa del trabajo en equipo</p> <p>40%</p>	<p>Lista de cotejo para evaluar la eficacia del trabajo en equipo, considerando aspectos clave que contribuyen al buen funcionamiento y la productividad del grupo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Participación activa: ¿El miembro del equipo contribuye de manera activa y constante en las actividades del grupo? 2. Coherencia y respeto: ¿El miembro del equipo se comunica de manera coherente y respetuosa con los demás miembros, evitando comentarios ofensivos? 3. Forma de expresarse: ¿El miembro del equipo se expresa de manera clara, concisa y asertiva, facilitando la comprensión y el diálogo efectivo? 4. Colaboración: ¿El miembro del equipo muestra disposición para colaborar con los demás, compartir ideas y conocimientos, y trabajar en conjunto para alcanzar los objetivos comunes? 5. Resolución de conflictos: ¿El miembro del equipo demuestra habilidades para identificar y abordar los conflictos de manera constructiva, buscando soluciones y promoviendo un ambiente de trabajo armonioso?
<p>Observación directa del trabajo individual</p> <p>20%</p>	<p>Rúbrica para evaluar la capacidad de los estudiantes para identificar si identifican y comprenden los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, introduciendo la perspectiva de género</p>
<p>Debate académico</p> <p>30%</p>	<p>Lista de cotejo para valorar la capacidad de los estudiantes para discutir y valorar las habilidades del alumnado en términos de argumentación, uso del razonamiento crítico y consideración de la perspectiva de género.</p>

Fuente: Elaboración propia

4.12 Elementos transversales

En esta situación de aprendizaje, se promoverá la transversalidad e igualdad de oportunidades a lo largo de todas las sesiones. Se busca enriquecer el proceso de aprendizaje incentivando la colaboración interdisciplinaria con otros módulos formativos. De esta manera, se abordarán problemáticas universales de manera más completa y profunda, a través de prácticas no convencionales y de la reflexión activa y colectiva.

Para ampliar más la comprensión de estas problemáticas, se incentiva la colaboración interdisciplinaria con otros módulos formativos. Al involucrar a diferentes áreas de estudio, se puede lograr un abordaje más completo y profundo de estas cuestiones. Por ejemplo, se podría trabajar conjuntamente con módulos relacionados con sociología, economía, psicología, entre otros, para obtener una visión más integral de los factores y las dinámicas que contribuyen a las desigualdades de género en el ámbito laboral.

Si bien es cierto, que se entiende necesaria la participación y el respaldo de toda la comunidad educativa, para que nuestros retos no se queden en algo puramente anecdótico.

4.13 Resultados de la intervención educativa

Para complementar la propuesta de estrategia innovadora que se plantea este TFM, introduciremos los resultados de una encuesta con preguntas de confección propia dirigidas al alumnado al que se impartió la sesión de aula. Indagaremos en la percepción del estudiantado ante clases tradicionales magistrales frente a clases innovadoras y obtendremos su opinión sobre la formación que se imparte referente a Igualdad de Oportunidades entre hombre y mujeres. Pretendemos conocer la opinión de los estudiantes de 3 ciclos de Formación Profesional vinculados a los Servicios Sociales del I.E.S. Batalla de Clavijo relativa a los temas comentados.

Para ello, se ha enviado un cuestionario a 60 alumnos de los módulos formativos de Formación y Orientación Laboral de Grado Medio de Atención a la Dependencia y Grado Superior Integración Social.

Este tipo de técnica de investigación resulta útil cuando estamos antes perfiles con índices pedagógicos medio-altos. La conclusión y resultados que podemos extraer de la encuesta es la siguiente:

En general, los alumnos prefieren clases innovadoras y prácticas en lugar de las tradicionales clases magistrales. Consideran que este enfoque fomenta la interacción, la participación y es más motivador, lo que les ayuda a alcanzar los objetivos de aprendizaje de manera más efectiva. Además, valoran la oportunidad de desarrollar competencias y habilidades a través de un enfoque práctico e innovador.

En cuanto a la igualdad de oportunidades, los estudiantes reconocen la necesidad de una mayor formación en igualdad de género. Consideran que esta formación debería ser transversal y necesaria en todos los ciclos formativos, y destacan la importancia de los Planes de Igualdad en las empresas para prevenir la discriminación de género en el ámbito laboral. Además, valoran la utilidad de recibir formación relacionada con la igualdad de oportunidades para su futuro profesional.

En relación a la sesión de aprendizaje impartida, los alumnos aprecian las clases interactivas y prácticas. Aunque algunos consideran que podría haber sido más práctica, en general se sienten satisfechos con los conocimientos transmitidos. Reflexionaron sobre sus propias actitudes y prejuicios en relación con el género, y comprendieron mejor las políticas y medidas necesarias para promover la igualdad de género en el ámbito laboral y social. También se sienten más capacitados para detectar situaciones discriminatorias en el futuro.

En resumen, los estudiantes valoran la enseñanza práctica e innovadora, la formación en igualdad de oportunidades y la reflexión sobre cuestiones de género. Consideran que estos enfoques les ayudan a adquirir conocimientos de manera más efectiva y los preparan para enfrentar desafíos futuros en el ámbito laboral y social.

Cabe resaltar, que todas las personas que participaron en la encuesta son mujeres.

García Ferrando, (1993, p.143) define la encuesta como “una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, descubrir, predecir y/o explicar una serie de características”.

Nos interesa valorar las opiniones del estudiantado ante estrategias innovadoras en los procesos de enseñanza-aprendizaje con el objetivo de dar

respuesta a las preferencias educativas de los alumnos y los motivos que las impulsan.

4.13.1 Investigación empírica

Este estudio empírico tiene como finalidad analizar el punto de vista de los estudiantes de 3 ciclos de Formación Profesional vinculados a los Servicios Sociales del I.E.S. Batalla de Clavijo, después de participar en una intervención didáctica centrada en una estrategia innovadora de debate constructivo y desarrollo de competencias globales en la asignatura de Formación y Orientación Laboral. Para lograr este objetivo, se utilizará la técnica de encuesta como método de análisis, recogiendo los datos a través de un cuestionario.

Una vez recopiladas las respuestas de los estudiantes a través del cuestionario, se estudiarán las medias de las respuestas para cada una de las variables. Esto proporcionará una medida general de la percepción de los estudiantes en relación a cada variable.

Preferencia del alumnado de formas de enseñar: Para analizar las medias de las respuestas en esta variable, se puede calcular la media de las calificaciones otorgadas por los estudiantes a las diferentes metodologías y enfoques de enseñanza presentados en el cuestionario. Esto permitirá identificar las preferencias predominantes y determinar cuáles métodos son más valorados por los estudiantes en su proceso de aprendizaje.

Conocimientos sobre la Ley de Igualdad de Oportunidades: En esta variable, se pueden calcular las medias de las respuestas relacionadas con el nivel de conocimiento y comprensión de los estudiantes sobre la Ley de Igualdad de Oportunidades. Así, se calculará la media de las respuestas para obtener una medida del nivel de conocimiento promedio.

Valoración de la sesión de aprendizaje impartida: Para analizar las medias de las respuestas en esta variable, se asignan valores numéricos a las opciones de respuesta que reflejan la valoración promedio que dan los estudiantes de la sesión de aprendizaje impartida.

El análisis de las medias de las respuestas permitirá identificar las tendencias y percepciones generales de los estudiantes en relación a cada variable. Estos resultados pueden ser útiles para tomar decisiones y realizar mejoras en las estrategias de enseñanza y aprendizaje.

4.13.1.1 Participantes del estudio

Examinaremos el punto de vista de 60 estudiantes de 3 ciclos de Formación Profesional vinculados a los Servicios Sociales del I.E.S. Batalla de Clavijo relativa a los temas comentados.

La Tabla 12, expone el número de estudiantes que contestaron el cuestionario por estudios y género:

Tabla 12. Muestra de los participantes en el estudio

Estudios en curso I.E.S. Batalla de Clavijo en Logroño	Género	Número de Estudiantes
C.F.G.M. Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia	Mujeres	18
C.F.G.S Integración Social	Mujeres	12

Fuente: Elaboración propia

Los datos de la Tabla 12 advierten que son unas formaciones profesionales feminizadas.

Por un lado, la Tabla 13 nos ofrece datos sobre la edad del estudiantado que cursa Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia:

Tabla 13. Edades del alumnado de C.F.G.M. Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia

Franja de Edad	Número de Estudiantes
16-17	6

18-19	8
20-22	8

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, la Tabla 14 nos ofrece los datos relativos a las edades del alumnado de Técnico Superior en Integración Social:

Tabla 14. Edades del alumnado de C.F.G.S Integración Social

Franja de Edad	Número de Estudiantes
18-20	3
21-24	7
25 +	2

Fuente: Elaboración propia

Teniendo por referencias las tablas 13 y 14, se observa un estudiantado relativamente joven. Se resalta una mayor edad en Técnico en Integración Social en las franjas más bajas por ser un ciclo formativo superior y la no posibilidad de optar a estudiarlo sin haber cursado anteriormente un grado medio o bachillerato.

4.13.1.2 *Recopilación de datos y diseño del cuestionario*

En este estudio, se utilizó la metodología de encuesta para recopilar datos sobre la percepción de los estudiantes de tres ciclos de Formación Profesional vinculados a los Servicios Sociales del I.E.S. Batalla de Clavijo. El objetivo fue analizar tres variables clave: preferencia del alumnado de formas de enseñar, conocimientos sobre la Ley de Igualdad de Oportunidades y valoración de la sesión de aprendizaje impartida.

La encuesta se llevó a cabo a través de Google Forms y se envió de manera electrónica a 60 alumnos seleccionados. Se optó por un enfoque de encuesta transversal y no probabilística debido a la conveniencia y disponibilidad de los participantes.

El cuestionario constó de cinco secciones bien estructuradas, con un total de 38 preguntas claras, cerradas y secuenciadas (Ver Anexo 2). Estas secciones abarcaron diferentes aspectos, incluyendo el centro de estudios y formación profesional en el que los alumnos estaban matriculados, las preferencias en cuanto a formas de enseñar, los conocimientos sobre la Ley de Igualdad de Oportunidades, la valoración de la sesión de aprendizaje y preguntas demográficas sobre sexo y edad.

Se utilizaron diversos tipos de preguntas para obtener información precisa y específica. Se incluyeron preguntas de respuesta corta, preguntas cerradas con opciones de respuesta predefinidas y preguntas de escala lineal (Likert) para medir el grado de acuerdo o desacuerdo de los alumnos.

La encuesta consta de 5 secciones estructuradas con un total de 38 preguntas claras y cerradas:

- SECCIÓN 1: Centro de estudios y formación profesional que está cursando.
- SECCIÓN 2: Cuestiones relacionadas con el aprendizaje y las formas de enseñar
- SECCIÓN 3: Preguntas relacionadas con la Ley de Igualdad de Oportunidades.
- SECCIÓN 4: Preguntas sobre opinión de la sesión impartida de Planes de Igualdad.
- SECCIÓN 5: Sexo y edad

Tipo de preguntas del cuestionario:

- Preguntas de respuesta corta: Estas preguntas requieren una respuesta breve y concisa. Por lo general, se responden en una o dos frases. Este tipo de pregunta se utiliza para obtener información específica o concreta sobre un tema determinado.
- Preguntas cerradas: Estas preguntas ofrecen opciones de respuesta predefinidas y el encuestado debe seleccionar una de ellas. Se utilizan para obtener datos cuantitativos y permiten un análisis más estructurado y comparativo.
- Preguntas escala lineal (LIKERT): Estas preguntas presentan una declaración o afirmación y el encuestado debe indicar su grado de acuerdo o desacuerdo en una escala de respuesta, que generalmente va desde "Totalmente en desacuerdo" hasta "Totalmente de acuerdo". Se utilizan para medir actitudes o percepciones. (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo.

Los datos recopilados se analizarán calculando las medias de las respuestas correspondientes a cada una de las variables de interés. Esto permitirá obtener una medida general de la percepción de los alumnos en relación a las formas de enseñar, los conocimientos sobre la Ley de Igualdad de Oportunidades y la valoración de la sesión de aprendizaje.

4.13.1.3 Resultados y análisis de resultados

Es importante tener en cuenta que los resultados y conclusiones obtenidos estarán limitados al contexto específico de los alumnos de los ciclos de Formación Profesional vinculados a los Servicios Sociales del I.E.S. Batalla de Clavijo, y no podrán extrapolarse a otras poblaciones o contextos.

A modo de resumen, se analizarán las respuestas de las secciones para extraer las conclusiones más relevantes. Los datos han sido tratados con Excel y SPSS. En la tabla 15, Preferencias del alumnado en las formas de recibir conocimientos desglosamos las siguientes contestaciones del alumnado.

Tabla 15. Preferencias del alumnado en formas de recibir conocimientos

Pregunta	Respuestas	Nº de Estudiantes	Promedio %
3. ¿Prefieres las clases magistrales tradicionales o las clases más prácticas e innovadoras?	Clases magistrales tradicionales	0	0%
	Clases más prácticas	30	100%
4. Las clases prácticas son más efectivas que las tradicionales para aprender los contenidos de un curso	Totalmente de acuerdo	24	80%
	De acuerdo	6	20%
5. Las clases prácticas e innovadoras me permiten aplicar mejor los conocimientos adquiridos	Totalmente de acuerdo	28	93.3%
	De acuerdo	2	6.7%
6. Las clases magistrales tradicionales son más aburridas que las clases más prácticas	Totalmente de acuerdo	26	86.7%
	De acuerdo	4	13.3%
7. Las clases magistrales tradicionales son más teóricas y menos prácticas que las clases más innovadoras	Totalmente de acuerdo	25	83.3%
	De acuerdo	5	16.7%
8. Las clases más prácticas me permiten desarrollar más habilidades y competencias que	Totalmente de acuerdo	27	90%

las clases magistrales tradicionales			
	De acuerdo	3	10%
9. Las clases más prácticas e innovadoras son más adecuadas para el ciclo que estoy cursando	Totalmente de acuerdo	29	96.7%
	De acuerdo	1	3.3%
10. Las clases más prácticas e innovadoras me permiten interactuar más con mis compañeros y profesores que las clases magistrales tradicionales	Totalmente de acuerdo	30	100%
	De acuerdo	1	3.3%
11. ¿Te gustaría que se ofrecieran más clases prácticas e innovadoras?	Sí	30	100%
	No	0	0%

Fuente: [Elaboración propia](#)

Con los datos que extraemos de la Tabla 15, podemos afirmar que los estudiantes muestran una clara preferencia por las clases más prácticas e innovadoras en lugar de las clases magistrales tradicionales. Todos los estudiantes encuestados (100%) expresan su preferencia por las clases más prácticas.

Además, la mayoría de los estudiantes está de acuerdo en que las clases prácticas son más efectivas para aprender los contenidos de un curso, permiten aplicar mejor los conocimientos adquiridos, son menos aburridas, más prácticas y desarrollan más habilidades y competencias. Asimismo, consideran que las clases prácticas e innovadoras son más adecuadas para el ciclo que están cursando y les permiten interactuar más con sus compañeros y profesores.

Por otro lado, en la Tabla 16 se muestran las respuestas ofrecidas por el alumnado en relación a sus conocimientos sobre la Ley de Igualdad de Oportunidades:

Tabla 16. Conocimientos sobre la Ley de Igualdad de Oportunidades

Pregunta	Respuestas	Nº de Estudiantes	Promedio %
12. ¿Has recibido anteriormente alguna formación relacionada con Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres?	No	25	83.33%
	Sí	5	16.67%
13. ¿Crees que el centro educativo ofrece suficiente formación en igualdad de género?	No	28	93.33%
	Sí	2	6.67%
14. ¿Has recibido anteriormente alguna formación relacionada con Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres dentro del centro educativo?	No	26	86.67%
	Sí	4	13.33%
15. ¿Consideras suficiente la formación que se imparte en el	No	27	90%

centro sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, detección y eliminación de posibles discriminaciones?

Sí 3 10%

16. Considero necesaria la formación sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Totalmente de acuerdo 15 50%

De acuerdo 15 50%

17. Considero que la clase sobre Planes de Igualdad debería ser obligatoria en el ciclo que estoy cursando

Totalmente de acuerdo 20 66.67%

De acuerdo 7 23.33%

Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 6.67%

En desacuerdo 1 3.33%

18. ¿Crees que la clase sobre Planes de Igualdad

No 30 100%

debería enfocarse únicamente a un sector o ámbito concreto?

19. ¿Crees que debería introducirse de una manera más transversal la perspectiva de género en los procesos de enseñanza-aprendizaje?

Sí 30 100%

20. ¿Crees que los Planes de Igualdad son necesarios en las empresas actuales?

Sí 30 100%

21. Considero que los Planes de Igualdad son útiles para prevenir y combatir la discriminación de género

Totalmente de acuerdo 18 60%

De acuerdo 12 40%

22. Considero que la formación en temas de igualdad de género y planes de igualdad es útil para tu futuro profesional

Totalmente de acuerdo 15 50%

De acuerdo 15 50%

23. ¿Te gustaría recibir más formación sobre Planes de Igualdad entre

Sí 30 100%

hombres y mujeres en el futuro?

24. ¿Te gustaría que se ofrecieran más clases de innovación educativa en otros temas relacionados con la igualdad y la inclusión?	Sí	30	100%
---	----	----	------

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de la encuesta revelan en la Tabla 16, que la mayoría de los estudiantes encuestados no ha recibido formación previa en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, y considera que el centro educativo no ofrece suficiente formación en igualdad de género. A pesar de esta falta de formación, los estudiantes muestran una clara conciencia sobre la importancia de la igualdad de oportunidades y la necesidad de recibir formación en este tema.

Los estudiantes consideran necesaria la formación en igualdad de oportunidades, tanto en el ámbito educativo como en su futuro profesional. Además, muestran un fuerte apoyo a la obligatoriedad de la clase sobre Planes de Igualdad en el ciclo que están cursando. Asimismo, los estudiantes creen que la perspectiva de género debería abordarse de manera más transversal en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Los estudiantes reconocen la importancia de los Planes de Igualdad en las empresas actuales y consideran que son útiles para prevenir y combatir la discriminación de género. También expresan un claro deseo de recibir más formación sobre Planes de Igualdad en el futuro y de tener más oportunidades educativas relacionadas con la igualdad y la inclusión.

Tabla 17. Valoración de la sesión de aprendizaje impartida

Pregunta	Respuestas	Nº de Estudiantes	Promedio %
25. ¿La clase impartida me ha resultado interactiva y práctica?	Totalmente de acuerdo	20	66.67%
	De acuerdo	10	33.33%
26. ¿Crees que la clase se podía haber impartido de una manera más práctica?	No	25	83.33%
	Sí	5	16.67%
27. ¿Crees que el contenido era suficiente?	Sí	30	100%
28. ¿Te pareció que la metodología utilizada en la clase de innovación educativa sobre Planes de Igualdad fue adecuada para tu nivel?	Sí	30	100%
29. ¿La clase ha contado con los recursos materiales necesarios para desarrollarse adecuadamente?	Sí	30	100%
30. ¿Crees que la clase de innovación educativa sobre Planes de Igualdad te ayudó a reflexionar sobre tus propias actitudes y prejuicios hacia cuestiones de género?	Sí	30	100%
31. ¿Crees que la clase sobre Planes de Igualdad te ayudó a comprender mejor las políticas y medidas necesarias para la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral y social?	Sí	30	100%
32. ¿Te parece que la clase sobre Planes de Igualdad te proporcionó herramientas para promover la igualdad de género en tu entorno?	Sí	30	100%

33. ¿Te sientes más capacitado para detectar y actuar ante situaciones de discriminación entre hombres y mujeres dentro del ámbito laboral después de la clase sobre Planes de Igualdad?	Sí	30	100%
---	----	----	------

34. ¿Crees que los temas abordados en la clase de innovación educativa sobre Planes de Igualdad son relevantes para el mundo laboral?	Sí	30	100%
--	----	----	------

35. ¿Recomendarías la clase de innovación educativa sobre Planes de Igualdad a otros estudiantes?	Sí	30	100%
--	----	----	------

36. En términos generales, ¿cuál es tu valoración sobre la clase sobre Planes de Igualdad?	Muy positiva	18	60%
---	--------------	----	-----

	Positiva	12	40%
--	----------	----	-----

Fuente: Elaboración propia

En relación a los datos reflejados en la tabla 17, podemos señalar que la clase sobre Planes de Igualdad fue altamente valorada por los estudiantes. Los estudiantes la han percibido como una clase interactiva, práctica y con suficiente contenido relevante. Los estudiantes consideran que la clase era adecuada para su nivel y les proporcionó herramientas y conocimientos útiles para promover la igualdad de género en su entorno. Además, tras la sesión se sienten más capacitados para detectar y actuar ante situaciones de discriminación de género. En general, los estudiantes recomendarían la clase a otros y la valoraron positivamente. Estos resultados destacan el impacto positivo de la clase en la reflexión, comprensión y concienciación sobre la igualdad de género.

5 REFLEXIÓN Y CONCLUSIÓN FINAL

El cambio educativo es necesario e imperativo para una sociedad en constante cambio que debe tener presente el futuro. Es labor de toda la comunidad educativa romper con la rigidez que abanderaban los métodos de enseñanza tradicionales y abrir puertas a estrategias innovadoras. No podemos perder el enfoque humano en cualquier proceso de enseñanza-aprendizaje potenciando de una manera transversal las competencias globales.

Resulta imprescindible incluir y fortalecer habilidades y conocimientos que vayan más allá de los aspectos académicos tradicionales. Necesidad de potenciar la motivación intrínseca del alumnado, creando espacios de reflexión activa y colectiva que interconecten conocimientos con puesta en práctica. Que se aporte un valor añadido al saber, logrando que nuestros alumnos sean capaces de saber hacer y de saber ser. Romper en ocasiones con convencionalismos que solo generan un aprendizaje teórico y memorístico a corto plazo.

De acuerdo con Moreira (2017), la teoría del aprendizaje significativo sigue siendo una solución eficaz y relevante para los desafíos presentes en el sistema educativo. A pesar de la implementación de enfoques pedagógicos innovadores, la enseñanza aún se enfoca en superar exámenes y promover un aprendizaje automático en lugar de fomentar un aprendizaje con significado y tenemos un largo recorrido por hacer.

Se enfatiza la importancia de promover y desarrollar enfoques pedagógicos más prácticos e innovadores en el ámbito educativo, que fomenten la participación activa de los estudiantes, la aplicación de los conocimientos y el desarrollo de habilidades relevantes para su formación ya que los estudiantes valoran positivamente las clases más prácticas e innovadoras, las cuales perciben como más efectivas, interesantes y en línea con las necesidades de su aprendizaje.

Es crucial destacar que esta reflexión y debate deben ser parte de una educación transversal, que promueva competencias globales y que involucre a la comunidad educativa en su conjunto. De esta manera, se fortalece la conciencia colectiva sobre la importancia de la igualdad de género y se generan

acciones concretas para promover cambios en el entorno laboral y en la sociedad en general.

El debate constructivo en FOL, enmarcado en la perspectiva de género, ha recalcado que los estudiantes muestran una clara conciencia y apoyo a la igualdad de oportunidades y la formación en temas de igualdad de género. Su interés en recibir más formación y en tener más oportunidades educativas relacionadas con la igualdad y la inclusión indica una actitud positiva hacia la construcción de una sociedad más igualitaria.

Los resultados obtenidos en la encuesta indican la necesidad de fortalecer la formación en igualdad de género en los centros educativos y de promover la inclusión de la perspectiva de género en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

6 REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA

- Ayala García, P. (2020). El debate académico como herramienta educativa en la enseñanza de las Artes Visuales. *Artseduca*, 26, 152-157.
- Bonwell, C. C. y Eison, J. A. (1991). *Active Learning: Creating Excitement in the Classroom*. Ashe-eric Higher Education Reports. Washington D.C.: George Washington University
- Carbonell, J. (2015). *Pedagogías del siglo XXI: Alternativas para la innovación educativa*. Barcelona: Octaedro
- Delgado Reverter, L. (2018). El debate académico como instrumento educativo en la enseñanza secundaria. *Publicaciones*, 48(2), 113–125.
- Delors, J. (1994). *La educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. UNESCO.
- Díaz-Barriga, F. (2010). Los profesores ante las innovaciones curriculares. *Revista iberoamericana de Educación Superior*, 1(1), 37-57.
- Fernández, J. (2009). Los niños y niñas: ¿Ciudadanos de hoy o de mañana? *Revista Alternativas*, 16, 111-126.
- Freire, P. (1993). *Pedagogía de la esperanza: Un reencuentro con la pedagogía del oprimido*. México: Siglo XXI

- García-Beltrán, E., Bueno-Villaverde, Á. y Teba-Fernández, E. (2021). Marco teórico para la evaluación de la gestión educativa para el desarrollo de la competencia global. *Revista De Estilos De Aprendizaje*, 14(28), 83–97.
- García Ferrando, M., Alvira, F., Alonso, L. E., & Escobar, M. (1993, p. 141-170) El análisis de la realidad social: Métodos y técnicas de investigación. (Madrid, Alianza Editorial, 2015)
- INE (Instituto Nacional de Evaluación Educativa) (2018). Informe PISA. Madrid: INE
- Jin, L. y Jeong, A. (2013). Learning achieved in structured online debates: levels of learning and types of postings. *Instructional Science*, 41(6), 1141-1152
- Moro, A. (1996). Albumino come ciudadano. En Verdugo, V., y Soler-sala, La convención de los Derechos del niño hacia el siglo XXI. Ediciones Universidad de Salamanca
- Ochoa De La Fuente, Lili. (2015). Creer, poder y hacer: Horizonte 2020 en las escuelas jesuitas de Barcelona. *Propuesta educativa*, (44), 38-53.
- Ortiz-Morales, F. (2019). Los retos de las innovaciones educativas hoy: Los docentes, las escuelas y los centros de innovación. *Educación y Ciudad*, 37, 91-102.
- Rai, A. (2011). Benefits fin-class debates as an instructional strategy. *Economic Affairs*, 56(2), 139-145
- Rivas, A. (2018). XII Foro Latinoamericano de Educación, Cambio e Innovación Educativa: Las cuestiones cruciales. Madrid: Santillana
- Sanz Leal, M.^a, Orozco Gómez, M. L. y Toma, R. B. (2022). Construcción conceptual de la competencia global en educación. Teoría de la Educación. *Revista Interuniversitaria*, 34(1), 83-103.
- Siede, I. (2007). La función política de la escuela en búsqueda de un espacio en el currículum. En Schujman, G; Siede, I, (comp). Ciudadanía para armar (pp. 1-4). Buenos Aires: Aique.
- Sierra Gómez, H. (2013). El aprendizaje activo como mejora de las actitudes de los estudiantes hacia el aprendizaje. TFM Máster en formación del Profesorado. Pamplona: Universidad Pública de Navarra.
- Torres Carceller, A. (2019). Innovación o moda: las pedagogías activas en el actual modelo educativo. Una reflexión sobre las metodologías emergidas. *Voces de la Educación*, 4(8), 1-14

Anexo 3. Título puesto a valorar situación de aprendizaje

Título del Puesto:

	A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES	A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas	A.2.2) Movimientos repetitivos	A.2.3) Esfuerzo visual	A.2.4) Esfuerzo auditivo	A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico	A.3) ESFUERZO MENTAL	A.4) ESFUERZO EMOCIONAL	
FRECUENCIA:									
INTENSIDAD:									
	A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación	A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad	A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas	A.6.2) Responsabilidad económica	A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial	A.7) AUTONOMÍA			
FRECUENCIA:									
INTENSIDAD:									
	B.1) ENSEÑANZA REGLADA	C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas	C.1.2) Competencias digitales	C.1.3) Gestión de la diversidad	C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero	C.1.5) Formación no reglada			
FRECUENCIA:									
INTENSIDAD:									
	C.1.6) Experiencia	C.1.7) Actualización de conocimientos	C.2.1) Destreza	C.2.2) Minuciosidad	C.2.3) Aptitudes sensoriales	C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones	C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones	C.3.2) Capacidad emocional	C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos
FRECUENCIA:									
INTENSIDAD:									
	D.1.1) Condiciones físicas	D.1.2) Condiciones psicosociales	D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones	D.2.2) Desplazamientos y viajes					
FRECUENCIA:									
INTENSIDAD:									

Fuente: Elaboración propia

ESTRATEGIAS INNOVADORAS EN LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA- APRENDIZAJE

Desde la Universidad de La Rioja, estamos llevando a cabo un estudio sobre estrategias innovadoras de aprendizaje y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el entorno laboral. Le pedimos su colaboración, que le agradecemos de antemano. Le garantizamos la confidencialidad de sus respuestas.

SECCIÓN 1

1. ¿Cuál es el nombre de su centro?

2. ¿Qué ciclo de Formación Profesional está cursando?

SECCIÓN 2

A continuación, solicitamos tu opinión sobre una serie de cuestiones relacionadas con el aprendizaje y las formas de enseñar:

3. ¿Prefieres las clases magistrales tradicionales o las clases más prácticas e innovadoras?

- Clases magistrales tradicionales
- Clases más prácticas

4. Las clases prácticas son más efectivas que las tradicionales para aprender los contenidos de un curso:

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

5. Las clases prácticas e innovadoras me permiten aplicar mejor los conocimientos adquiridos:

- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Ni de acuerdo ni desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
6. Las clases magistrales tradicionales son más aburridas que las clases más prácticas:
- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Ni de acuerdo ni desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
7. Las clases magistrales tradicionales son más teóricas y menos prácticas que las clases más innovadoras:
- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Ni de acuerdo ni desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
8. Las clases más prácticas me permiten desarrollar más habilidades y competencias que las clases magistrales tradicionales:
- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Ni de acuerdo ni desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
9. Las clases más prácticas e innovadoras son más adecuadas para el ciclo que estoy cursando:
- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Ni de acuerdo ni desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo

10. Las clases más prácticas e innovadoras me permiten interactuar más con mis compañeros y profesores que las clases magistrales tradicionales:

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

11. ¿Te gustaría que se ofrecieran más clases prácticas e innovadoras?

- Si
- No

SECCIÓN 3

A continuación, vamos a realizarte una serie de preguntas relacionadas con la Ley de Igualdad de Oportunidades:

12. ¿Has recibido anteriormente alguna formación relacionada con Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres?

- Si
- No

13. ¿Crees que el centro educativo ofrece suficiente formación en igualdad de género?

- Si
- No

14. ¿Has recibido anteriormente alguna formación relacionada con Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres dentro del centro educativo?

- Si
- No

15. ¿Consideras suficiente la formación que se imparte en el centro sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, detección y eliminación de posibles discriminaciones?

- Si
- No

16. Considero necesaria la formación sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:
- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Ni de acuerdo ni desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
17. Considero que la clase sobre Planes de Igualdad debería ser obligatoria en el ciclo que estoy cursando:
- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Ni de acuerdo ni desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
18. ¿Crees que la clase sobre Planes de Igualdad debería enfocarse únicamente a un sector o ámbito concreto?
- Si
 - No
19. ¿Crees que debería introducirse de una manera más transversal la perspectiva de género en los procesos de enseñanza-aprendizaje?
- Si
 - No
20. ¿Crees que los Planes de Igualdad son necesarios en las empresas actuales?
- Si
 - No
21. Considero que los Planes de Igualdad son útiles para prevenir y combatir la discriminación de género:
- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Ni de acuerdo ni desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo

22. Considero que la formación en temas de igualdad de género y planes de igualdad es útil para tu futuro profesional:

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

23. ¿Te gustaría recibir más formación sobre Planes de Igualdad entre hombres y mujeres en el futuro?

- Si
- No

24. ¿Te gustaría que se ofrecieran más clases de innovación educativa en otros temas relacionados con la igualdad y la inclusión?

- Si
- No

SECCIÓN 4

A continuación, nos gustaría saber tu opinión sobre la sesión impartida de Planes de Igualdad:

25. La clase impartida Me ha resultado interactiva y práctica:

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

26. ¿Crees que la clase se podía haber impartido de una manera más práctica?

- Si
- No

27. ¿Crees que el contenido era suficiente?

- Si
- No

28. ¿Te pareció que la metodología utilizada en la clase de innovación educativa sobre Planes de Igualdad fue adecuada para tu nivel?
- Si
 - No
29. ¿La clase ha contado con los recursos materiales necesarios para desarrollarse adecuadamente?
- Si
 - No
30. ¿Crees que la clase de innovación educativa sobre Planes de Igualdad te ayudó a reflexionar sobre tus propias actitudes y prejuicios hacia cuestiones de género?
- Si
 - No
31. ¿Crees que la clase sobre Planes de Igualdad te ayudó a comprender mejor las políticas y medidas necesarias para la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral y social?
- Si
 - No
32. ¿Te parece que la clase sobre Planes de Igualdad te proporcionó herramientas para promover la igualdad de género en tu entorno?
- Si
 - No
33. ¿Te sientes más capacitado para detectar y actuar ante situaciones de discriminación entre hombres y mujeres dentro del ámbito laboral después de la clase sobre Planes de Igualdad?
- Si
 - No
34. ¿Crees que los temas abordados en la clase de innovación educativa sobre Planes de Igualdad son relevantes para el mundo laboral?
- Si
 - No
35. ¿Recomendarías la clase de innovación educativa sobre Planes de Igualdad a otros estudiantes?

- Si
- No

36. En términos generales. Mi valoración sobre la clase sobre Planes de Igualdad es:

- Muy positiva
- Positiva
- Indiferente
- Negativa
- Muy negativa

SECCIÓN 5

Para terminar, por favor, contestas estas preguntas:

37. Sexo

- Hombre
- Mujeres

38. Edad

Fuente: Elaboración propia