



**VNiVERSiDAD
DSALAMANCA**



MÁSTER UNIVERSITARIO EN PROFESOR DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
OBLIGATORIA Y BACHILLERATO, FORMACIÓN PROFESIONAL Y ENSEÑANZAS DE
IDIOMAS.

TRABAJO DE FIN DE MÁSTER

LA GYMKHANA DE FOL: UNA PROPUESTA DE MEJORA EDUCATIVA EN EL MÓDULO PROFESIONAL DE FOL A TRAVÉS DE LA GAMIFICACIÓN

FECHA DE ENTREGA: 15 de julio de 2020

Autora: Tamara Villar Rodríguez

Tutora Académica: Adriana Gamazo García

Curso Académico: 2019-2020



MÁSTER UNIVERSITARIO EN PROFESOR DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
OBLIGATORIA Y BACHILLERATO, FORMACIÓN PROFESIONAL Y ENSEÑANZAS DE
IDIOMAS.

TRABAJO DE FIN DE MÁSTER

LA GYMKHANA DE FOL: UNA PROPUESTA DE MEJORA EDUCATIVA EN EL MÓDULO PROFESIONAL DE FOL A TRAVÉS DE LA GAMIFICACIÓN

FECHA DE ENTREGA: 15 de julio de 2020

Autora: Tamara Villar Rodríguez

Tutora Académica: Adriana Gamazo García

Curso Académico: 2019-2020

ÍNDICE:

RESUMEN.....	1
PALABRAS CLAVE.....	1
ABSTRACT.....	1
KEY WORDS.....	1
INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	2
MARCO TEÓRICO.....	4
1. LA MOTIVACIÓN.....	4
1.1. Aproximación teórica al concepto de motivación.....	4
1.2. Ámbitos de la motivación.....	5
1.3. Tipos de motivación.....	5
1.3.1. Motivación extrínseca.....	6
1.3.2. Motivación intrínseca.....	6
1.3.2.1. Motivación hacia el aprendizaje.....	7
1.3.2.2. Motivación de logro.....	7
1.3.2.3. Motivación como estimulación.....	7
1.3.3. Motivación internalizada.....	8
2. RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN, APRENDIZAJE Y RENDIMIENTO ACADÉMICO.....	8
2.1. Variables que influyen en la motivación.....	9
2.1.1. El influjo de las necesidades en la motivación.....	9
2.1.2. El impacto del autoconcepto en la motivación.....	11
2.1.3. La importancia del sentimiento de autoeficacia en la motivación.....	12
2.1.4. El peso de las metas en la motivación.....	14
2.1.5. El efecto de las emociones en la motivación.....	15
2.1.6. El impacto de los agentes socializadores en la motivación.....	15
3. OPTIMIZACIÓN DE LA MOTIVACIÓN ACADÉMICA.....	16

3.1. Pautas para la optimizar la motivación.	16
3.2. La contribución docente a la motivación de los estudiantes.	17
4. LA MOTIVACIÓN DEL ALUMNADO DE CICLOS FORMATIVOS EN EL MÓDULO PROFESIONAL DE FOL.	19
5. LA GAMIFICACIÓN EDUCATIVA COMO ESTRATEGIA METODOLÓGICA.	23
5.1. Concepto de gamificación.	23
5.2. Principales elementos de una estrategia gamificada.	24
5.3. La gamificación en el aula.	25
5.3.1. Tipos de jugadores en una experiencia gamificada.	26
5.4. La gamificación como fuente de motivación en el aula.	27
PROPUESTA DIDÁCTICA.	29
6. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA DIDÁCTICA.	29
7. MARCO CURRICULAR DE LA PROPUESTA DIDÁCTICA.	30
8. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROPUESTA DIDÁCTICA.	30
9. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA DIDÁCTICA.	31
10. CONTENIDO CURRICULAR Y ELECCIÓN DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS.	31
11. RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y COMPETENCIAS QUE SE TRABAJAN A TRAVÉS DE LA PROPUESTA DIDÁCTICA.	32
12. RECURSOS UTILIZADOS.	32
El aula y sus características.	33
Blog de la Gymkhana de FOL.	33
Materiales de la Gymkhana de FOL.	33
13. METODOLOGÍA.	34
14. TEMPORALIZACIÓN.	36
15. DESARROLLO DE LA PROPUESTA.	37

Unidad Didáctica 1: <i>Fundamentos del derecho laboral.</i>	37
Unidad Didáctica 2: <i>El contrato de trabajo y las condiciones laborales.</i>	42
Unidad Didáctica 3: <i>Modalidades contractuales.</i>	47
16. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN.	52
CONCLUSIONES.	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	55
ANEXOS (se encuentran aparte de este documento).	57

ÍNDICE DE FIGURAS, TABLAS Y GRÁFICOS:

FIGURA 1: PIRÁMIDE DE MASLOW - JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES.....	10
TABLA 1: DE LAS OCHO POSIBLES ATRIBUCIONES CAUSALES DE WEINER.....	12
FIGURA 2: ESQUEMA DE LA TEORÍA DE LA AUTOEFICACIA DE BANDURA.....	13
TABLA 2: RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y LA PERCEPCIÓN DE COMPETENCIA.....	13
GRÁFICO 1: VALORACIONES DE LA MOTIVACIÓN EN FP DE LOS ALUMNOS DE CICLOS FORMATIVOS DE LA INVESTIGACIÓN DE PRIMO (2012).....	20
GRÁFICO 2: VALORACIONES DE LOS MÓDULOS EN FP DE LOS ALUMNOS DE CICLOS FORMATIVOS DE LA INVESTIGACIÓN DE PRIMO (2012).....	20
GRÁFICO 3: RESULTADOS DE LA PREGUNTA DE OPINIÓN HACIA LOS MÓDULOS PRÁCTICOS Y TEÓRICOS EN FP DE LA INVESTIGACIÓN DE SOLIVER (2013).....	21
GRÁFICO 4: RESULTADOS DE LA PREGUNTA DE OPINIÓN HACIA LA ASIGNATURA DE FOL DE LA INVESTIGACIÓN DE SOLIVER (2013).....	21
GRÁFICO 5: RESULTADOS DE LA FRECUENCIA DE USO DE RECURSOS EN EL MÓDULO DE FOL DE LA INVESTIGACIÓN DE SOLIVER (2013)	22
FIGURA 3: PIRÁMIDE DE LOS ELEMENTOS DE GAMIFICACIÓN.....	24
TABLA 3: CLASIFICACIONES DE LOS TIPOS DE JUGADORES EN EXPERIENCIAS GAMIFICADAS EN EL AULA.....	27
TABLA 4: CONTENIDO CURRICULAR ABORDADO EN LA PROPUESTA.....	32
TABLA 5: MATERIALES DE LA GYMKAHANA DE FOL.....	34
TABLA 6: REPARTO HORARIO DEL MÓDULO DE FOL EN EL CURSO ACADÉMICO 2020-2021.....	36
TABLA 7: CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA DE MEJORA EDUCATIVA.....	37

RESUMEN.

El presente Trabajo de Fin de Máster (TFM) pretende realizar una propuesta de mejora educativa que promueva la motivación de los alumnos de los ciclos formativos hacia el módulo profesional de Formación y Orientación Laboral (FOL) a través de la utilización metodologías didácticas basadas en la gamificación. Para lo cual, analiza la motivación académica de los estudiantes hacia esta asignatura y plantea la utilidad de las actividades gamificadas frente a problemas motivacionales en los contenidos teóricos relativos a la normativa y legislación laboral, las relaciones laborales y las modalidades de contratos de trabajo.

PALABRAS CLAVE.

Motivación, alumnos, gamificación, metodología didáctica, Formación Profesional, Formación y Orientación Laboral (FOL), aprendizaje, rendimiento académico.

ABSTRACT.

This Master's Degree Final Project (TFM) aims to carry out a proposal for educational improvement that promotes student motivation of Vocational Education and Training towards the subject of Professional Training and Guidance through the use of didactic methodologies based on gamification. For which, analyses the academic motivation of the students towards this professional module and raises the usefulness of gamified activities against motivational problems in the theoretical contents related to labor regulations and legislation, labor relations and types of employment contracts.

KEY WORDS.

Motivation, students, gamification, educational methodology, Vocational Training, Professional Training and Guidance, learning, academic efficiency.

INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.

Desde mi paso por el instituto he oído comentarios negativos hacia el módulo profesional de Formación y Orientación Laboral (FOL). A su vez, en mi núcleo cercano hay varias personas que han realizado ciclos formativos y la mayoría de ellas han descrito esta asignatura como la peor de todas o la más aburrida de su trayectoria en la Formación Profesional (FP). Por ello, considero que tal vez exista un estigma hacia este módulo profesional que genera una predisposición desfavorable del alumnado hacia él. Igualmente, a lo largo del desarrollo del prácticum del presente máster, aprecié que los alumnos de los ciclos formativos, a los que tuve acceso como docente en prácticas, presentaban también opiniones negativas hacia los contenidos de la asignatura; especialmente en el bloque de legislación y relaciones laborales. Lo cual me hizo reflexionar acerca de si la asignatura de FOL parte de una situación de desventaja dada su amplia carga teórica y la complejidad que suponen para algunos alumnos gran parte de sus contenidos, respecto al resto de módulos de FP que tienden a ser más prácticos. Además, esta asignatura al ser transversal no suele estar relacionada con los contenidos propios de las familias profesionales de los ciclos en los cuales se imparte, salvo en casos como la rama de Administración y Gestión; por lo que los alumnos tienden a no percibir la utilidad de esta materia.

Asimismo, a medida que los alumnos avanzan a lo largo de los diferentes niveles educativos, su grado de motivación intrínseca desciende debido en parte a la pérdida de autonomía de los estudiantes, debida al mayor control docente sobre las actividades lectivas y la elección de las estrategias de aprendizaje, algo que choca notablemente con las características evolutivas de los jóvenes, que requieren cada vez más independencia. Este avance va acompañado de la publicación del rendimiento individual, lo cual conduce a que los alumnos centren sus esfuerzos en la obtención de un valor numérico en vez de en sus resultados de aprendizaje, por causa del efecto del autoconcepto y de la necesidad de reconocimiento social (Gaviria et al., 1994); lo cual aleja la motivación de los estudiantes hacia metas extrínsecas. Por consiguiente, los estudiantes acaban preocupándose más por aprobar que por el aprendizaje de competencias y contenidos. Por ello, los profesores debemos averiguar qué actividades valoran nuestros alumnos, para utilizarlas como medio para fomentar su interés y motivación por la asignatura (García & Álvarez, 2007). Puesto que la responsabilidad sobre esta falta de motivación no debe recaer únicamente en el alumnado, sino también en el cuerpo docente (Maquilón & Hernández, 2011).

Por todo esto, me planteé la posibilidad de mejorar la visión que tienen los estudiantes acerca del módulo profesional de FOL a través de un cambio de enfoque en la metodología didáctica, con el fin de aumentar su motivación hacia él; puesto que es una asignatura fundamental para entender el mundo laboral. Por consiguiente, a lo largo del presente trabajo se pretende analizar cómo funciona la motivación en el ámbito educativo y estudiar si existe una correlación directa entre ella y la metodología de gamificación en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Para posteriormente desarrollar una propuesta de innovación educativa destinada al aumento del interés del alumnado hacia

este módulo profesional en el ciclo formativo de Técnico Superior en Realización de Proyectos Audiovisuales y Espectáculos del IES La Vaguada de Zamora. No obstante, dicha propuesta puede ser aplicada en cualquier otro ciclo formativo, ya sea de grado medio o de grado superior, puesto que los contenidos que aborda son comunes a todas las especialidades de FP.

Para ello, el presente Trabajo de Fin de Máster (TFM) está organizado en tres partes. En la primera se realiza una investigación teórica acerca de la influencia de la motivación en el ámbito educativo y su efecto sobre el rendimiento académico y el aprendizaje, y un estudio de la gamificación como metodología didáctica innovadora. A continuación, un segundo bloque dedicado a la programación de una propuesta didáctica basada en la utilización de experiencias de gamificación en la asignatura de FOL. Y, por último, una discusión de las conclusiones y limitaciones derivadas de los fragmentos anteriores. Todo ello con el objetivo de mejorar la motivación del alumnado de ciclos formativos hacia los contenidos propios del módulo profesional de FOL. Por consiguiente, los fines que persigue este trabajo son:

- Entender cómo afecta la motivación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Examinar estrategias de optimización de la motivación académica.
- Analizar la influencia de la motivación en el rendimiento académico.
- Indagar en la motivación de los estudiantes de ciclos formativos hacia el módulo profesional de FOL.
- Estudiar la relación entre experiencias de gamificación y el aumento de la motivación.
- Diseñar una propuesta didáctica cuyo objetivo sea aumentar la motivación del alumnado hacia la asignatura de FOL.
- Desarrollar actividades basadas en la gamificación relacionadas con los contenidos del módulo profesional de FOL que fomenten la motivación de los estudiantes.

Para la consecución de estos objetivos, en primer lugar, se hizo una investigación documental a través de diversos recursos electrónicos y analógicos, como: manuales, libros, buscadores como Google Académico y bases de datos digitales como PSICODOC, SOCIAL SCIENCE DATABASE, PSYCINFO, Dialnet, ÍNDICE-CSIC, etc. Esta búsqueda se llevó a cabo con el propósito de recopilar información contrastada que nos permitiera analizar y estudiar los conceptos de motivación y gamificación en relación con el contexto educativo. Una vez recopilados todos los documentos que parecían de interés se realizó una selección de los artículos a través de los siguientes criterios: contenido, año de publicación y fuentes. A su vez, en el caso de las investigaciones, se tuvo en cuenta también la muestra con la que contaban. A continuación, se comenzó a desarrollar el marco teórico del presente TFM con toda la información escogida según el orden descrito en el índice.

Una vez abordado este contenido se procedió a la planificación de la propuesta didáctica empezando por los aspectos curriculares, para continuar con la programación de las sesiones y terminar con el diseño del procedimiento de evaluación de las unidades didácticas abordadas y de la propia propuesta de gamificación. Finalmente, se realizó un

último apartado con las conclusiones generales de este TFM y las principales limitaciones que se percibieron a lo largo de su desarrollo.

MARCO TEÓRICO.

1. LA MOTIVACIÓN.

1.1. Aproximación teórica al concepto de motivación.

La etimología del término motivación se relaciona con la idea del movimiento o del cambio de la conducta (Aguado, 2019). Según la Real Academia Española (2020) la motivación se puede definir como el “Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona.” No obstante, para entender en profundidad este concepto debemos acudir a algunas definiciones que se hacen de él provenientes de las múltiples teorías motivacionales. Según Bueno (1993, citado en Mateo, 2001) la motivación es un “proceso de surgimiento, mantenimiento y regulación de actos que producen cambios en el ambiente y concuerdan con ciertas limitaciones internas (planes, programas)” (p. 7). En esta línea, Luís Aguado (2019) la define como “el conjunto de mecanismos que energizan, organizan e inician la conducta, orientándola a la consecución de metas o reforzadores relevantes.” (p.288). Además, puntualiza que la motivación es un proceso que se desarrolla en el interior del sujeto, el cual interactúa con agentes externos o es inducido por ellos. Esta inducción puede llevarse a cabo a través de factores externos, de factores internos o de un agregado de ambos. Pintrich y Schuck (2006, citados en De Caso, 2014), resumen estas interpretaciones conceptualizando el término motivación como “el proceso interno que nos dirige hacia el objeto y la meta de una actividad, que la instiga y la mantiene” (p. 215).

Por su parte, Mateo (2001) propone que la motivación es un proceso dinámico y cíclico que tiene lugar en cuatro fases diferentes. En primer lugar, se produce la anticipación, en la cual surge el deseo por lograr una meta generándose así una expectativa en el sujeto. A continuación, el individuo pasaría por la etapa de activación y dirección, durante la que se desarrolla en la persona el motivo que derivará en conductas, gracias al efecto de estímulos externos o internos. En tercer lugar, el sujeto pasará por la fase de conducta activa y retroalimentación (feedback) del rendimiento, en la cual lleva a cabo una serie de conductas que le permiten acercarse a su meta y evalúa estas conductas para comprobar su efectividad. Por último, el individuo pasará por la etapa de resultado, en la cual ya habrá conseguido su objetivo y disfrutará de las consecuencias de su logro.

Los estados internos a los cuales hemos hecho referencia no pueden ser percibidos directamente, sino que son apreciados a través de variaciones en el comportamiento que nos sirven de guía para estimar el nivel de motivación del individuo. De forma que, cuando hablamos de diferentes grados de motivación no nos estamos refiriendo al proceso propiamente dicho, sino a la interpretación que realizamos de las diversas alteraciones de conducta que podemos observar. Para lo cual uno de los índices que más se suelen emplear es la “intensidad” de la conducta, según la cual la motivación es entendida como la fuerza energizadora que facilita e impulsa que se desarrolle la conducta. Esta intensidad

podemos medirla a través de la proporción de tiempo que se dedica a la realización de cada tarea o de la persistencia con la que el sujeto mantiene la conducta incluso cuando no obtiene recompensas durante su desempeño (Aguado, 2019). Todos los enfoques coinciden en esta idea de que la motivación no es un hecho tangible, sino que se trata de un acontecimiento hipotético inobservable directamente que se percibe a través de conductas susceptibles a los sentidos (De Caso, 2014).

1.2. Ámbitos de la motivación.

La principal dificultad que se presenta a la hora de estudiar la motivación desde la psicología es la gran amplitud de enfoques teóricos que existen acerca de ella. No obstante, gran parte de las teorías e investigaciones que se han realizado sobre ella giran en torno a dos ámbitos diferenciados: la motivación biológica y la motivación sociocognitiva, la cual se relaciona con estados subjetivos en los cuales los individuos perciben que han logrado la obtención de sus metas personales y han cubierto sus necesidades relacionadas con la motivación social. Además de los tipos de necesidades de los cuales subyacen, existe otra diferencia fundamental entre ambos ámbitos de estudio, los reforzadores que se emplean para el mantenimiento de la conducta. La motivación biológica surge de conductas innatas, ya que cubre necesidades destinadas al mantenimiento del organismo como las necesidades de alimentación, defensa o reproducción. Estas necesidades son comunes a todos los seres humanos, por lo que podemos decir que esta motivación es limitada, puesto que sus reforzadores están predeterminados en función de las preferencias del individuo, pero la conducta siempre responde a la consecución de necesidades primarias. No ocurre lo mismo con la motivación sociocognitiva, ya que no se pueden establecer categorías de necesidades sociales y/o personales que sean comunes a todos los seres humanos, debido a que estas varían en función de los rasgos culturales a los cuales pertenezca cada individuo. A pesar de que puedan ser compartidas por gran parte de la población estas necesidades son individuales y por lo tanto están altamente influenciadas por la opinión subjetiva de cada sujeto, además de por los condicionantes sociales y culturales a los cuales pertenezca. Esto genera que las metas de la motivación sociocognitiva sean difíciles de determinar, y por lo tanto también lo sean sus reforzadores de conducta, ya que varían dependiendo de las experiencias subjetivas de cada individuo (Aguado, 2019).

1.3. Tipos de motivación.

Siguiendo las teorías de motivación sociocognitiva, ya que es en este ámbito donde se enmarca la motivación académica puesto que responde a metas interpersonales influenciadas por sesgos culturales, podemos diferenciar dos tipos fundamentales de motivación: la orientada de forma intrínseca y la orientada de forma extrínseca; pues como enuncia Luís Aguado en su libro “la influencia de la motivación sobre la conducta sólo puede comprenderse si se tiene en cuenta la interacción de factores internos y externos.” (Aguado, 2019, p. 286). De esta forma, los tipos de motivación se diferencian según el lugar de origen del impulso que la genera, diferenciándose así: la motivación intrínseca y la extrínseca (Mateo, 2001).

1.3.1. Motivación extrínseca.

En cambio, la motivación extrínseca tiene como objetivo la obtención de una recompensa o la evasión de un castigo (Aguado, 2019). Esta motivación es provocada desde fuera del sujeto, siendo el ambiente u otros individuos los que generan se den las condiciones propicias para que surja la motivación a través de tres objetos ambientales: las recompensas, el castigo y los incentivos. Las recompensas y los castigos son reforzadores, atractivos y no atractivos respectivamente, que se proporcionan una vez que la conducta ya se ha desarrollado cuya finalidad es que esta se repita, o que no en el caso de los castigos, en ocasiones futuras. Por su parte, los incentivos son objetos ambientales que se le proporcionan al individuo antes de que lleve a cabo la conducta para fomentar que el sujeto la realice o que no lo haga. De esta forma se utilizan los procesos de aprendizaje propios del condicionamiento clásico y del condicionamiento operante para estimular, respectivamente, la repetición de una conducta o la asociación de unas consecuencias establecidas a su ejecución, a través de la utilización de reforzadores (Mateo, 2001).

González (2007) y Borrás (2015) parten de Deci y Ryan (1985; 2002) para determinar que existen cuatro tipos de motivación extrínseca: de regulación externa, cuando el individuo debe realizar la conducta para responder ante una demanda externa; de regulación introyectada, cuando la conducta se realiza bajo una presión externa pero puede satisfacer a necesidades de autoestima del individuo; de regulación identificada, cuando el individuo reconoce el valor que tiene la conducta para sus propios intereses; y de regulación integrada, en la cual el individuo lleva a cabo la conducta porque es plenamente consciente de los beneficios que esta supone para él.

1.3.2. Motivación intrínseca.

La motivación intrínseca se forma a partir del interés que genera en el individuo el desarrollo de una determinada conducta o por el disfrute personal de este al realizarla (Aguado, 2019). Por ello se la concibe como la orientación motivacional proveniente del interior de la persona, puesto que, es aquella que el propio sujeto genera por sí mismo cuando lo considera necesario para realizar lo que le apetece. Esta orientación motivacional se basa en las necesidades psicológicas del individuo, las cuales se encarga de incitar, perseverar o reenganchar al sujeto hacia la conducta cuando se producen fuentes motivacionales externas (Mateo, 2001). Aguado (2019) pone como principal ejemplo de la motivación intrínseca la Teoría de la experiencia de flujo de Mihaly Csikszentmihalyi, según la cual los individuos realizan conductas que les resultan tan placenteras que pierden la notición del tiempo durante su desarrollo. Estas conductas tienen un nivel de exigencia adecuado a las habilidades del sujeto, ya que no resultan sencillas para él, pero tampoco se exceden en su nivel de dificultad.

Existen tres variantes de motivación intrínseca en el ámbito educativo la motivación para conocer o aprender, la motivación para experimentar estimulación o entretenimiento, y la motivación de logro o de realización de la tarea (González, 2007; Valenzuela et al., 2018)

Respecto a los tipos de motivación intrínseca Vallerand y Ratelle (2002, citado en González, 2007) proponen tres: hacia el conocimiento o el aprendizaje, de logro, y como experimentación o estimulación. Los cuales según Valenzuela et al. (2018) influyen en la motivación escolar puesto que los alumnos pueden posicionarse en cualquiera de ellas según las estrategias pedagógicas que utilice el docente en sus clases.

1.3.2.1. Motivación hacia el aprendizaje.

La motivación hacia el aprendizaje puede ser entendida como la utilización de estímulos que generen en el individuo la necesidad de investigar para adquirir conocimientos o desarrollar competencias. Esta construcción de conocimientos implica el dominio, transformación y empleabilidad de los mismos, y por lo tanto, la interrelación de los conocimientos previos con los que se van adquiriendo generando así un aprendizaje significativo (Valenzuela et al., 2018).

1.3.2.2. Motivación de logro.

La motivación sociocognitiva tiene una gran influencia en el aprendizaje del ser humano, especialmente cuando este pasa por su etapa de escolarización, debido a que como expone Veroff (1978) en Mateo (2001) los individuos se ven motivados hacia el aprendizaje cuando pasan por dilemas sociales cuya resolución satisfactoria les genera su pleno desarrollo personal. Estos dilemas sociales enfrentan al sujeto a dos fuerzas motivacionales contrapuestas: la necesidad de tener éxito y la de evitar fracasar o quedar en ridículo frente al resto de individuos. De forma que la persona reconoce que los resultados dependen directamente de sus acciones y no de la suerte, de las características de la actividad, el medio en el cual se desarrolla o de otros individuos. Esto genera que el resultado obtenido se conciba como algo personal, de lo que sentirse avergonzado u orgulloso. Por ello, la motivación de logro se define como “aquella que empuja y dirige a la consecución exitosa de forma competitiva, de una meta u objeto reconocido socialmente” (Mateo, 2001, p. 10), de forma que la disposición al logro de la persona dependerá de tres elementos: la motivación que guíe al individuo, sus expectativas y el valor otorgado a la actividad.

Los estudiantes con alta motivación de logro se caracterizan por tener una predisposición a escoger tareas que supongan un reto, que no se exceda a sus capacidades, y a agruparse en grupos de trabajo que les garanticen la consecución de los objetivos de la tarea. Por ello, el docente debe conocer a sus alumnos y saber diferenciar cuales tienen una baja y cuales una alta motivación de logro, puesto que estos últimos pueden resultar enriquecedores para sus compañeros menos motivados, puesto que la competitividad generada por la motivación de logro es entendida como una competición sana, en la cual el individuo busca obtener un resultado satisfactorio que no conlleva que el resto de los sujetos no logren también la consecución de las metas (Mateo, 2001).

1.3.2.3. Motivación como estimulación.

La motivación como estimulación o entretención en el contexto educativo es concebida como la creación de espacios agradables, seguros y ordenados para los alumnos que genere la predisposición de estos a la realización de las tareas de aprendizaje. Por lo

que se considera que el clima de aula es la base de este tipo de motivación, puesto que si los estudiantes se sienten aceptados, seguros, comprendidos y entretenidos en clase será más probable que orienten sus esfuerzos hacia el aprendizaje. Por consiguiente, no implica únicamente generar espacios de entretenimiento, sino que también deben interaccionar otros factores como la significación de los contenidos (Valenzuela et al., 2018).

1.3.3. Motivación internalizada.

Hernández et al., (1998) conciben la motivación como un proceso de regulación del individuo que va desde la motivación extrínseca hasta la intrínseca pasando por un punto intermedio de motivación denominado regulación o motivación internalizada. Este tipo de motivación ha sido conceptualizado por Harter, citada en González (1999), quien considera que esta motivación intermedia entre las dos mencionadas con anterioridad responde a la internalización del individuo de valores y/o actitudes que ha observado en las conductas de los agentes sociales de su contexto.

Los sujetos interiorizan estas conductas porque acaban considerándolas importantes para su desarrollo tras observar que estas han sido recompensadas o animadas en otros individuos por los agentes externos, lo que los lleva a iniciarlas, dirigir las y mantenerlas sin necesidad de un control externo que les recompense o sancione por ello. En el ámbito académico este tipo de estudiantes se caracterizan por enorgullecerse de sus logros, tomar responsabilidad de sus errores y por llevar a cabo autocríticas constructivas (González, 1999).

2. RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN, APRENDIZAJE Y RENDIMIENTO ACADÉMICO.

El aprendizaje es un proceso en el cual influyen tanto las variables cognitivas como las motivacionales, por lo que si buscamos una mejora en el rendimiento académico del alumnado debemos trabajar con ambos condicionantes. Puesto que para que un estudiante adquiera unas competencias o contenidos determinados no sirve solo con que tenga la capacidad para ello, sino que también es necesario que tenga interés por hacerlo (García & Doménech, 1997). Por ello, la motivación es una de las principales variables del rendimiento académico unido a otros condicionantes como las estrategias de aprendizaje utilizadas o las aptitudes personales de los alumnos (González, 2007). Entendiendo el rendimiento académico como “el resultado del esfuerzo y la capacidad de trabajo que ha tenido el estudiante durante el proceso de enseñanza aprendizaje” (Maquilón & Hernández, 2011, p. 90). Además, la motivación en el ámbito escolar, es decir, la motivación académica, se concibe como uno de los condicionantes más adecuados para analizar el acomodamiento del alumnado en este ámbito. Puesto que según varias investigaciones existe relación entre: la motivación del alumnado, tanto intrínseca como extrínseca, y un mejor rendimiento académico; los bajos niveles de motivación y el abandono escolar; y el apoyo a la autonomía, un factor contextual que mejora los niveles de motivación intrínseca, y los resultados académicos (González, 2007).

A su vez, en relación con el aprendizaje, la motivación también toma un papel crucial, puesto que está íntimamente relacionada con el interés de los estudiantes por aprender o la ausencia de este. Este interés está limitado por la existencia de metas y expectativas que se propongan los alumnos de cara al desarrollo de las tareas escolares y a la consecución de resultados satisfactorios en ellas. Además, la función docente también influye en el aprendizaje y rendimiento de los estudiantes, puesto que los profesores pueden influir indirectamente sobre la motivación de estos a través de su actitud y actuaciones (Alonso, 1991). Por otro lado, la situación personal de los estudiantes también afecta en su rendimiento académico, puesto que las actitudes, representaciones, expectativas, metas y percepciones que tenga un alumno hacia el ámbito académico provienen en parte de su contexto y de las interacciones personales del individuo con sus agentes socializadores (García & Doménech, 1997).

2.1. Variables que influyen en la motivación.

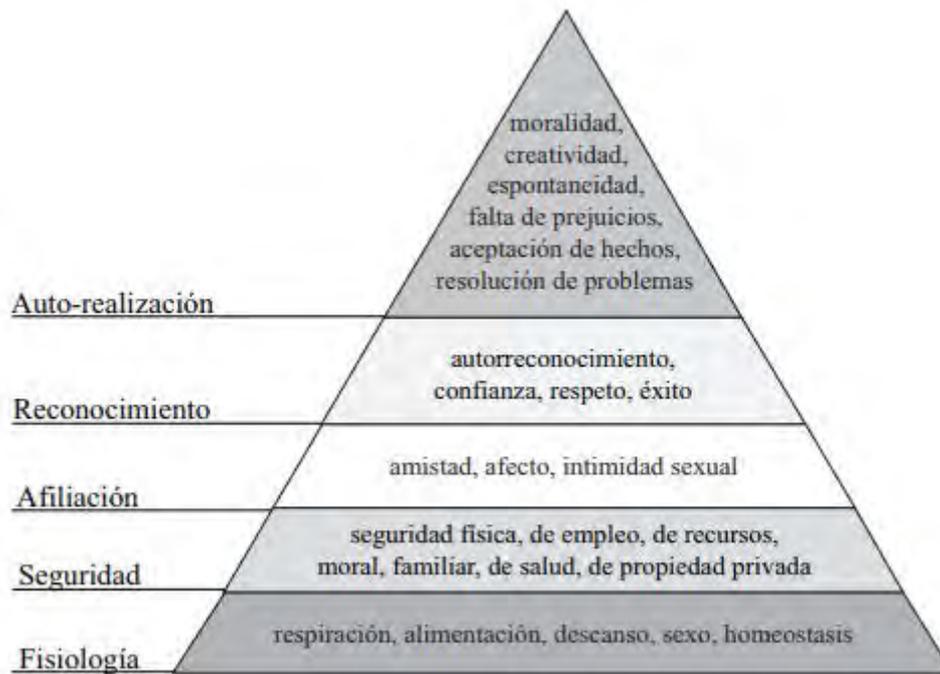
Según Nuñez (1996), citado en García & Doménech (1997), la motivación está formada por diferentes componentes que son difíciles de aclarar y aglomerar de forma precisa, los cuales no han sido concretados uniformemente en ninguna de las teorías acerca de la motivación que han sido confeccionadas hasta el momento. A pesar de esto, si tenemos en cuenta el contexto en el cual se desarrolla la motivación que se estudia en el presente trabajo podemos partir de investigaciones relacionadas con la motivación en el ámbito educativo para determinar en términos generales sus condicionantes más influyentes.

2.1.1. El influjo de las necesidades en la motivación.

Según Todt (1991) citado en Mateo (2001) las necesidades se pueden definir como “constructos hipotéticos inventados para explicar determinados hechos objetivos y subjetivos” (p. 3), los cuales se observan a partir de los efectos de la conducta. Estas necesidades puede surgir por el efecto de procesos internos o debido a la aparición de presiones externas, denominadas “*press*”, las cuales suelen ser más habituales (Mateo, 2001).

De todas las teorías acerca de las necesidades de los individuos la de Maslow es una de las más aceptadas. En ella se plantea una clasificación de las necesidades en dos grupos: las fundamentadas en el reemplazo de deficiencias y las basadas en necesidades de progreso. A su vez, Maslow hace una distribución jerárquica de estos tipos de necesidades en 5 niveles, partiendo de las necesidades básicas del ser humano hasta las sociales o interpersonales, cada uno de los cuales debe ser satisfecho para avanzar hasta el siguiente (Anaya & Anaya, 2010). De manera que una vez cubierta una clase de necesidad el individuo desarrolla las siguientes, pasando de necesidades fisiológicas a necesidades de seguridad, y una vez cubiertas estas a la siguiente clase y así sucesivamente (Mateo, 2001).

FIGURA 1: PIRÁMIDE DE MASLOW - JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES



Fuente: Anaya & Anaya, 2010, p. 9.

Para Maslow las necesidades fisiológicas, referidas a las necesidades biológicas mencionadas en apartados anteriores, son las más importantes en el ser humano, puesto que dominan la motivación del ser humano de forma primordial. Sin embargo, al ser las necesidades que más fácilmente se satisfacen en la civilización actual, lo cual genera que pierdan su importancia y que el individuo desarrolle nuevas necesidades que satisfacer, generando así nuevas conductas. Además, Maslow considera que estas necesidades no pueden tomarse como modelos de motivación en el ser humano, puesto que debido a su localización somática y su actuación aislada estas solo desempeñan su influencia sobre la conducta humana en situaciones excepcionales; dando más importancia a las necesidades influidas por condicionantes sociales, denominadas necesidades de progreso. Por eso, de las cinco clases de necesidades que establece Maslow, respecto al presente trabajo, las más importantes son las necesidades de estimación o reconocimiento y de autorrealización, puesto que ambas influyen en el aprendizaje académico de los individuos en relación con la motivación sociocognitiva. Puesto que, por un lado, las necesidades de estimación se dividen en dos subgrupos: uno compuesto por el deseo de lograr un rendimiento, fuerza o competencia específico, y otro generado por el deseo de obtener lograr un reconocimiento o prestigio determinados. Por su parte, las necesidades de autorrealización se relacionan con el deseo del individuo hacia la adquisición de conocimientos o la mejora de la comprensión (Mateo, 2001).

El principio por el que se mueve esta teoría es que cuantas más necesidades consiga satisfacer el individuo más aprovechará este su potencial y más sabio se volverá, convirtiéndose en una persona automotivada. A través de este planteamiento Anaya y Anaya (2010) plantean que la mayor parte del alumnado presenta carencias en la

satisfacción de sus necesidades primarias de seguridad, afecto y reconocimiento, lo que genera que necesiten mecanismo de motivación extrínseca para suplirlas. Esto produce que los estudiantes demanden a sus docentes refuerzos positivos y sensaciones de seguridad que les faciliten un nivel de autoestima y de reconocimiento social altos.

Por otro lado, Gaviria et al. (1994), siguiendo las investigaciones de White, abordan otro tipo de necesidad, una necesidad innata del ser humano de demostrar competencias o capacidades, para lo cual es preciso que exista una motivación intrínseca del sujeto que ejerza de motor de su conducta hacia la obtención de estas metas. No obstante, estos autores también recalcan que no todos los sujetos presentan este deseo de aprendizaje, de descubrimiento, de satisfacción por la autorrealización de tareas educativas o de interés; por lo que concluye que la satisfacción de esta necesidad no solo depende del sujeto, sino que la motivación hacia su consecución a su vez se ve afectada por factores internos y externos al él.

2.1.2. El impacto del autoconcepto en la motivación.

El autoconcepto es un conjunto de percepciones que los individuos tienen acerca de sí mismos las cuales han sido generadas por ellos mismos a través de la interpretación de sus experiencias con el entorno que les rodea. Estas experiencias en relación con el rendimiento académico son influidas por las opiniones de agentes externos, como padres o profesores, y por la comparación social que el sujeto realiza con sus iguales; influyendo así sobre el autoconcepto de los individuos. En el autoconcepto intervienen dos tipos de perspectivas: la autopercepción del alumno hacia sí mismo en lo relativo a sus competencias o capacidades, y el nivel de autoestima del mismo (González, 2007). Según Bandura, citado en García & Doménech (1997), los individuos generan sus expectativas a partir de la autovaloración de sus capacidades, lo cual repercute, tanto positiva como negativamente, sobre su motivación y rendimiento. De forma que cuanto mayores sean los niveles de autoestima y autopercepción positiva, mayor será el autoconcepto del individuo, y por lo tanto también será mejor su rendimiento académico. Así lo demuestra Harter en Hernández et al. (1998), quien relaciona la autopercepción positiva con un mayor nivel de interés por el aprendizaje y por el desempeño de retos, lo que lleva a los estudiantes que cumplen esta característica a la obtención de mejores resultados académicos.

Esta autopercepción se ve afectada por el feedback, los refuerzos y las atribuciones que se obtengan, los cuales inducen al individuo a percibir sus éxitos como logros que refuerzan su autoconcepto. Sin embargo, en el caso de las atribuciones no basta con percibir los triunfos en sí mismos, sino que están condicionadas por la forma en la que son valoradas las conductas que se han realizado por los agentes externos. De este modo Weiner, citado en Hernández et al. (1998), en su Teoría atribucional de la motivación de logro relaciona el rendimiento académico de los estudiantes con las atribuciones causales de controlabilidad y estabilidad que estos realizan sobre sus resultados en lo referente a la suerte, habilidad, esfuerzo o dificultad de las actividades. De esta forma la valoración que el estudiante tiene de su autoconcepto, tanto positiva como negativa, afecta en el locus de control del estudiante, lo cual influye en su el

rendimiento académico. Esta correlación se ha demostrado en varias investigaciones, en las cuales se ha observado que los alumnos con autoestima baja tienden a atribuir sus fracasos a causas internas estables e incontrolables y sus logros a causas externas e incontrolables, y que los estudiantes con niveles altos de autoestima atribuyen sus fracasos a causas internas y controlables y sus logros a causas internas y estables o inestables y controlables (García & Doménech, 1997), como se indica en la Tabla 1.

TABLA 1: DE LAS OCHO POSIBLES ATRIBUCIONES CAUSALES DE WEINER

	CAUSAS INTERNAS		CAUSAS EXTERNAS	
	Estables	Inestables	Estables	Inestables
Controlables	Esfuerzo típico: <i>Por lo general, estudio mucho.</i>	Esfuerzo inmediato: <i>Sencillamente, no me preparé</i>	Actitud del profesor: <i>Creo que no le cai bien desde que...</i>	Ayuda infrecuente: <i>Jamás podría haberlo conseguido sin...</i>
Incontrolables	Capacidad: <i>Esto me va.</i>	Talante: <i>Hoy no estoy para...</i>	Tarea dura: <i>Ese examen era demasiado difícil.</i>	Suerte: <i>Anoche leí precisamente esa página del libro.</i>

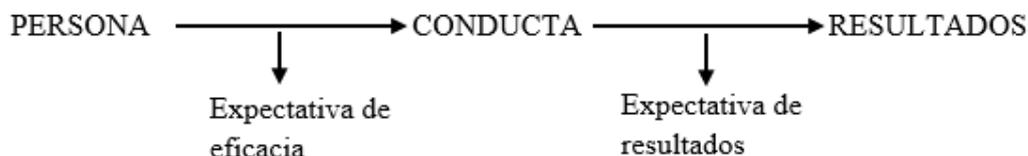
- Fracasos sujetos con baja autoestima
- Logros sujetos con baja autoestima
- Fracasos sujetos con alta autoestima
- Logros sujetos con alta autoestima

Fuente: Elaboración propia a partir de Hernández et al., 1998, p.103.

2.1.3. La importancia del sentimiento de autoeficacia en la motivación.

Mateo (2001) se basa en el concepto del sentimiento de autoeficacia o eficacia personal descrito por Bandura para definirlo como “la confianza que manifiesta tener el individuo en sus posibilidades para hacer, estudiar, aprender, etc., los materiales o actividades que se le proponen” (p. 15). Apoyándose también en la teoría de la autoeficacia propuesta por Bandura (1977, 1982, 1986, 1987), Burón (1994) enuncia que el sentimiento de eficacia o de competencia del individuo es fundamental ante la resolución de problemas o situaciones que supongan un reto para él. Debido a que existe una relación entre la autoeficacia del individuo y sus expectativas de éxito, tanto en el desarrollo de una conducta como en la consecución de los resultados relacionados con ella. De forma que se genera una diferenciación entre dos tipos de expectativas que compondrían el sentimiento de autoeficacia: las expectativas de eficacia, relacionadas directamente con la conducta del individuo y la confianza que este tenga hacia sus propias capacidades; y las expectativas de resultado que se prevean, que hacen referencia a las posibilidades de que dicha conducta genere unos resultados concretos.

FIGURA 2: ESQUEMA DE LA TEORÍA DE LA AUTOEFICACIA DE BANDURA



Fuente: Burón, 1994, p.107.

A su vez, este sentimiento se puede percibir a través de tres dimensiones distintas descritas por Maddux (1991) en Mateo (2001): la magnitud de la dificultad, hasta donde cree el individuo que es capaz de llegar; la fuerza de la persona, la confianza que tiene en su capacidad para lograr la tarea; y la generalización de experiencias pasadas, negativas o positivas.

La importancia de la distinción entre los dos tipos de expectativas mencionados anteriormente es que un mismo individuo puede cumplir una de ellas, pero no la otra, de manera que su motivación se vea minada por la expectativa que le genera inseguridad. Por consiguiente, para que el rendimiento en una determinada acción sea el adecuado el individuo no solo debe poseer conocimientos y habilidades ajustadas a ella, sino también un nivel de autoeficacia alto que posibilite que este tenga expectativas positivas acerca del desarrollo de la acción y de los resultados de la misma. Para Bandura, citado en Burón (1994), la existencia de expectativas de autoeficacia es lo que diferencia el rendimiento de dos individuos que a pesar de tener capacidades similares y encontrarse en situaciones parecidas no obtienen resultados equivalente en actividades idénticas.

TABLA 2: RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y LA PERCEPCIÓN DE COMPETENCIA

Percepción de competencia.	Motivación.		
	Intrínseca	Internalizada	Extrínseca
Alta	↑	↑	↓
Media	↓	↓	↑
Baja	↓	↓	↓

Fuente: Hernández et al., 1998, p.98.

Siguiendo la Teoría de autoeficacia de Bandura podemos observar en esta tabla como la percepción subjetiva de los individuos sobre sus propias capacidades influye en su motivación hacia las tareas, de forma que sus propias expectativas intervienen en el esfuerzo y rendimiento que este presenta durante el desarrollo de las actividades, afectando así a su autoeficacia (Hernández et al., 1998).

Aquí radica la importancia de fomentar el desarrollo de la autoconfianza en los estudiantes, puesto que algunos de ellos, aunque estén capacitados para superar los obstáculos a los que se enfrenten, no lo harán por culpa de esta falta de fe en sus posibilidades de éxito. Lo cual viene a decir, según Bueno (1995) citado en Mateo (2001), que el sentimiento de autoeficacia es el núcleo del aprendizaje autorregulado. De forma

que, aunque se motive a un estudiante para que aprenda o se le expliquen y repitan los conceptos si este no confía en que será capaz de aprender no lo hará, porque al no tener expectativas de éxito no tendrá ganas de intentarlo por miedo al fracaso.

2.1.4. El peso de las metas en la motivación.

Las conductas motivadas se caracterizan por ser conductas instrumentales, es decir, que se generan porque su desarrollo incrementa las posibilidades de adquirir consecuencias deseadas o reforzadores de la conducta. Por ello las conductas motivadas suelen estar orientadas hacia la obtención de metas, lo cual no conlleva que la conducta sea voluntaria o intencionada (Aguado, 2019). Mateo (2001) interpreta esta influencia de las consecuencias sobre la motivación como una secuencia de cognición-acción en la cual se desarrollan planes, metas y consistencias cognitivas y en el autoconcepto de los individuos, que dirigen las conductas hacia las consecuencias deseadas.

Los planes son entendidos como “motivaciones correctivas”, es decir, los individuos se vuelven conscientes de que existe un desajuste entre lo que consideran ideal y lo que está ocurriendo en realidad por lo que generan conductas que ajusten estos estados, de su entorno, conducta o de los acontecimientos, de forma que lo ideal y lo real se equiparen. Las consistencias cognitivas se refieren a la necesidad que tenemos los individuos de que nuestros pensamientos y nuestras acciones sean consecuentes, y las consistencias de autoconcepto están relacionadas con la idea de que la imagen exterior, en el entorno físico y social, de un sujeto debe estar acorde a la imagen que este tiene de sí mismo. En cuanto a las metas, el tema que nos ocupa en este apartado, podríamos definir las como logros específicos que suponen un desafío para el individuo debido a que tienen un nivel adecuado de dificultad, lo cual supone una mejora en su rendimiento. Puesto que, que generan que el individuo dirija la atención hacia la actividad, movilice su esfuerzo hacia su consecución, aumente su persistencia en el proceso y/o desarrolle estrategias eficaces para su consecución. No obstante, para que esto se produzca la persona necesita recibir un feedback que le permita valorar si su rendimiento se adecua al nivel de exigencia de la meta. De forma que, si feedback indica que el sujeto rinde por debajo de lo adecuado este orientara su motivación hacia la mejora del rendimiento, en cambio, si el feedback muestra que el individuo tiene un nivel de rendimiento igual o superior al de la meta, este se propondrá alcanzar metas más elevadas (Mateo, 2001).

Según Mateo (2001) en numerosos estudios, como los de González Cabanach et al (1996) y González Torres (1997), se ha observado una relación entre las metas que se proponen los propios alumnos y la predisposición de estos hacia las tareas de aprendizaje realizadas en el aula, de forma que se han identificado dos tipos de metas en los alumnos: las metas de aprendizaje y las metas de ejecución. Los alumnos orientados hacia metas de aprendizaje son aquellos que tienen un mayor autoconcepto, estos estudiantes se implican más en las actividades, perciben las tareas como retos, utilizan estrategias eficaces, son más persistentes y justifican sus fracasos en su falta de esfuerzo. En cambio, los alumnos orientados hacia metas de ejecución son alumnos con la autoestima baja un peor autoconcepto que creen que los resultados que obtengan de la tarea marcaran su capacidad, estos estudiantes se toman las actividades como algo personal, utilizan

estrategias de aprendizaje poco efectivas, reducen sus esfuerzos a un mero aprobado, no asumen riesgos, se comparan con otros individuos y atribuyen sus resultados negativos a su falta de capacidad; lo cual genera que no suelen esforzarse, ya que si lo hiciesen y fracasasen esto manifestaría su falta de capacidad.

2.1.5. El efecto de las emociones en la motivación.

Hay muy pocas investigaciones que hayan analizado el impacto de la autorregulación emocional en la motivación o el aprendizaje de los alumnos. De hecho, por lo general se presume esta influencia de las emociones en las estrategias cognitivas de los estudiantes y en su motivación, y por consiguiente en su rendimiento académico y en su aprendizaje. En este sentido, los estudios se han basado principalmente en la ansiedad y en el estado de ánimo de los estudiantes. Por ello, Perkrun (1992), citado en García & Doménech (1997), parte de los efectos de estas dos emociones en el aprendizaje y rendimiento para elaborar un modelo teórico en el cual se extrapolan sus efectos a otras emociones.

De esta forma, este autor planteó los efectos de las emociones positivas y negativas en la motivación intrínseca y en la motivación extrínseca de actividades. A través de lo cual determinó que las emociones positivas hacia la tarea producen un incremento del rendimiento puesto que mejoran la satisfacción del individuo durante la realización de la actividad. No ocurre lo mismo con las emociones negativas, estas pueden tener efectos tanto positivos como negativos en la motivación del individuo. Entre las emociones negativas destacan dos, el aburrimiento y la ansiedad. El aburrimiento produce una reducción de interés y por tanto de motivación, por lo que tiene una relación directa con la pérdida de rendimiento. En cambio, la ansiedad puede tener efectos negativos si se da como emoción retrospectiva hacia la tarea y sus resultados, con sentimientos de fracaso o de vergüenza; o efectos positivos si se da como emoción prospectiva hacia los resultados de la actividad a través de comentarios positivos de los padres o profesores y de las notas, de forma que la ansiedad por conseguir un mayor grado de reconocimiento motiva al individuo para esforzarse en la tarea con el objetivo alcanzar resultados positivos (Anaya & Anaya, 2010; F. J. García & Doménech, 1997).

No obstante, no debemos olvidarnos de que esta relación entre las emociones y el desarrollo de actividades puede servirnos como elemento predictivo, pero no es una variable estable o fija en la motivación de los individuos (Anaya & Anaya, 2010).

2.1.6. El impacto de los agentes socializadores en la motivación.

Mateo (2001) también hace referencia a que estas características del alumnado no son los únicos condicionantes en la motivación de los estudiantes, ya que los factores sociales también tienen una gran influencia en su conducta hacia el aprendizaje y/o el rendimiento. A su vez, el entorno sociocultural influye condicionando los estereotipos y las expectativas de los individuos (González, 2007). Existen tres agentes sociales cuya interacción con el individuo repercute en su motivación académica: el grupo de iguales, la familia y los profesores. La familia influye a través de la implicación y apoyo que demuestre al individuo en relación con el ámbito escolar de este. De forma que, si no

demuestran interés por actividades como los deberes o los exámenes, hay una mayor probabilidad de que empeore el rendimiento académico del alumno o de que abandone sus estudios. Por su parte, la interacción del sujeto con sus compañeros de clase condiciona su implicación en las actividades educativas, su rendimiento académico y su autoconcepto, puesto que estos ejercen funciones de modelado de modelado de conductas, de reconocimiento social y de intercambio de información. En el caso de los docentes sus expectativas condicionan el rendimiento de sus alumnos, también su forma de interactuar con el alumnado, ejerciendo un mayor o menos control, su agrupamiento o el feedback que proporcione (González, 2007).

3. OPTIMIZACIÓN DE LA MOTIVACIÓN ACADÉMICA.

Según el modelo motivacional propuesto por Pintrich citado en Anaya & Anaya (2010), la motivación académica nace del deseo del individuo por presentar un buen desempeño de aprendizaje, lo cual se ve afectado por el contexto del aula, los sentimientos y valoraciones individuales de los estudiantes sobre su motivación y los comportamientos observables en los alumnos; su persistencia e involucración en las tareas. Esta motivación académica está compuesta por cuatro dimensiones, sobre las cuales los docentes deben trabajar, que son: el valor que se le da a la actividad, que está relacionado con las metas individuales; las expectativas y creencias propias del estudiante, influidas por la percepción que este tenga de su autoconcepto y su autoeficacia; el componente afectivo motivacional; y los niveles de exigencia de la tarea a través de estándares de excelencia (De Caso, 2014). Por consiguiente, los docentes deben actuar sobre estas dimensiones con el fin de aumentar el interés y motivación de los estudiantes hacia el aprendizaje. Para ello utilizara diversas pautas de mejora del clima del aula, que propicien la estimulación y mantenimiento del interés, fundamenten la utilidad de los conocimientos que se aporten, adecuen el ritmo de las actividades al del alumnado, establezcan desafíos para los estudiantes, etc. (García & Álvarez, 2007).

3.1. Pautas para la optimizar la motivación.

Alonso (2005) propone cuatro factores sobre los cuales los docentes deben actuar a través de una serie de estrategias para fomentar el esfuerzo del alumnado hacia el aprendizaje de forma general. En primer lugar, se debe promover la motivación por el aprendizaje, para lo cual se deben realizar actividades que susciten la curiosidad de los estudiantes, que muestren la utilidad de los conocimientos que se proponen y que planteen desafíos acordes a sus capacidades. De Caso (2014) añade a estas estrategias el fomento de la creatividad como medio para despertar la motivación hacia el aprendizaje, puesto que el uso de la imaginación como herramienta de resolución conlleva la comprensión previa de los contenidos de la materia.

Una vez despertado el interés por el aprendizaje es fundamental que los profesores sean capaces mantenerlo a través del fomento de la autonomía, autodeterminación y autorregulación del alumnado, para que los estudiantes perciban la utilidad de las metas conseguidas en relación con sus intereses y objetivos de aprendizaje personales. De esta forma, a medida que vayan superando las metas planteadas irán enlazando este avance

con su progreso académico individual, lo cual favorece su autoconcepto y mejora sus expectativas de eficacia; y por consiguiente aumenta su motivación hacia el aprendizaje. En tercer lugar, los maestros deben emplear los medios y procedimientos de evaluación de forma adecuada con el fin de que los estudiantes se esfuercen por reflexionar y comprender la materia, y no solo por memorizarla de cara a la superación de la asignatura. Esto se debe a que la preocupación de los estudiantes por valoración de su aprendizaje puede tener efectos negativos o positivos en la motivación dependiendo de cuál sea su planteamiento. Por ello, los docentes deben intentar centrar la atención de sus alumnos en el aprendizaje y no en la calificación de su trabajo empleando para ello feedbacks que permitan a los estudiantes progresar en su aprendizaje haciéndoles conscientes de sus fallos y de sus aciertos y de la relevancia de los conocimientos aprendidos, reiterando el apoyo regular durante todo el proceso de aprendizaje, enseñándoles a autoevaluarse de forma adecuada, y explicando claramente los criterios de evaluación por los que se regirán las tareas que estos realicen, de forma que tengan correctamente definidos desde el principio los objetivos que se han marcado. Por último, los docentes deben ser capaces de manejar las relaciones sociales que se establecen dentro del aula, entre el profesor y los estudiantes y entre los alumnos como grupo de iguales para fomentar un clima que propicie el aprendizaje. Para lo cual se deben llevar a cabo actuaciones como: la atención individualizada hacia los alumnos, la valoración de las capacidades y condiciones personales de cada uno de ellos, la utilización de refuerzos positivos, el apoyo reiterado y la estimulación del desarrollo de las capacidades de autorregulación y autoeficacia en los alumnos o el empleo de actividades cooperativas. (Alonso, 2005).

3.2. La contribución docente a la motivación de los estudiantes.

Según Bandura (1981) citado en Mateo (2001) el sentimiento de autoeficacia está íntimamente relacionado con el desarrollo cognitivo del individuo y con la interacción social que este desarrolla con el medio que le rodea; por lo tanto sus experiencias, las opiniones ajenas de figuras significativas, sus modelos etc., afectarán en el desarrollo de este sentimiento. Debido a todos estos condicionantes el docente debe ser capaz de tener en cuenta las percepciones de autoeficacia de sus alumnos en el planteamiento de las tareas y debe transmitir la información de forma adecuada durante su desempeño; de manera que utilice el feedback de estas actividades para divulgar atribuciones y correcciones positivas. Esto es especialmente importante en aquellos casos en los que no se logren los objetivos propuestos, ya que en estos casos es fundamental atribuir el resultado no satisfactorio a un mal uso de las estrategias o a un mal planteamiento, en vez de a la falta de esfuerzo. Puesto que si esto ocurre el individuo que tiene un alto nivel de esfuerzo, pero no logra los resultados esperados acabará dejando de intentarlo y disminuirá su autoconfianza. También la relación entre el fracaso y el nivel de esfuerzo puede generar que el alumno acabe prefiriendo no intentar realizar la tarea antes que darse cuenta de que le falta capacidad para ello. Además, en ambos casos, el profesor debe mostrarle al estudiante donde comete los errores y como subsanarlos, sino este nunca podrá lograr los objetivos. Por otro lado, en el caso contrario, en el que los resultados obtenidos sean satisfactorio, la atribución tampoco se debe relacionar con el esfuerzo sino con la habilidad demostrada por el alumno (Mateo, 2001).

A pesar de que como se ha mencionado con antelación una misma conducta puede ser influida por orientaciones motivacionales internas y externas, estas no pueden darse de forma simultánea. Puesto que si esto se llevara a cabo las recompensas extrínsecas, lejos de aumentar el nivel de motivación, podrían minar la motivación intrínseca del individuo como muestran ciertas investigaciones (Aguado, 2019). Un claro ejemplo de este efecto de la mala utilización simultánea de ambas motivaciones es la denominada Teoría de la autodeterminación de Deci et al (1991) citado en Mateo (2001) según la cual la utilización de premios como reforzadores externos por la consecución de tareas determinadas no siempre surte los efectos deseados por los docentes, generando que el efecto opuesto, es decir, desmotivando a los estudiantes hacia la tarea. Según Deci y sus colaboradores esto se debía a que al ofrecerle al sujeto una recompensa de forma previa a la realización de una actividad, este perdía la atención en el esfuerzo que debía dedicar a la tarea, centrándose únicamente en la obtención del premio que recibiría al finalizarla. Tornando su perspectiva de la actividad como un medio para lograr una recompensa, alejándose así su esfuerzo del fin con el cual la tarea fuera planificada; lo que le llevará a querer acabar cuanto antes para obtener el premio con la mayor rapidez, en vez de dedicarle tiempo al procedimiento que utilizará para ello. Esto es algo que los profesores deben tener en cuenta antes de planificar actividades cuyo objetivo sea fomentar la motivación, ya que la existencia de esta contradicción motivacional dependerá de cómo y cuándo se premie al estudiante. Por ello, el docente debe conocer a sus alumnos y saber en qué actividades será necesaria la utilización de reforzadores y en cuales los estudiantes no requerirán del empleo de reforzadores porque sean tareas de las cuales disfrutan, y por lo tanto en las cuales ya exista una motivación intrínseca (Mateo, 2001). Igualmente, Alonso Tapia, citado en García & Álvarez (2007), recalca la importancia de realizar un buen planteamiento de las actividades prácticas en el aula haciendo hincapié en que estas tareas, además de tener una función de aprendizaje, deben tener una repercusión en la nota del alumnado, para que este se muestre interesado durante su desarrollo. A su vez, este autor defiende que las actividades grupales propician la motivación y el aprendizaje de los estudiantes si se plantean correctamente, a través de una buena estructuración, organización y reiteración de apoyo por parte del profesor durante la realización de la tarea, la vigilancia en el tamaño de los grupos y la garantía de la interacción de todos sus miembros en el desarrollo de las actividades (García & Álvarez, 2007).

Por otro lado, la actitud que desarrollen los profesores durante su función docente y sus actuaciones también influye notablemente en la motivación de su alumnado, tanto directa como indirectamente. Puesto que, si un maestro opta por trabajar con actividades en las cuales se fomente el desarrollo de la autoeficacia y la autorrealización con los estudiantes estará contribuyendo positivamente en su motivación e interés por el aprendizaje (Alonso, 1991). A su vez, este puede trabajar con los alumnos la motivación orientada hacia el logro a través de tres variables fundamentales: el tipo de actividades que se plantean, el fomento de la autonomía en los estudiantes y la relevancia que se achaque a la evaluación de estas tareas. Por consiguiente si un docente es capaz de desarrollar tareas en las cuales estas 3 variables faciliten la orientación al logro del alumnado, estará consiguiendo motivar a sus estudiantes hacia el aprendizaje (González,

2007). Este fomento de la autonomía del alumnado se consigue a través de dos condiciones: el ofrecimiento de numerosas alternativas durante el desarrollo de las tareas y la toma de conciencia de los individuos sobre cuáles son sus motivaciones individuales, cuál es su interés personal en el aprendizaje o qué metas fomentan su autonomía (Alonso, 1991). Asimismo, los docentes también deben saber generar actividades que sean intrínsecamente motivadoras para su alumnado. Para lo cual, deben adaptar las características de estas tareas a las características de los estudiantes estableciendo un nivel de dificultad adaptado a las capacidades de estos de manera que las tareas supongan un reto para ellos a la vez que les resulten innovadoras, y que se fomente su autopercepción positiva acerca de la obtención de competencias y el desarrollo de la autodeterminación a través de su desempeño (Mateo, 2001). Sin embargo, que exista esta diferenciación no significa que solo se pueda producir un tipo de motivación u otro, puesto que una misma conducta puede estar influenciada por condicionantes internos y externos, aunque esta influencia se produzca en momentos diferentes (Aguado, 2019). Por ello, es aconsejable que los profesores busquen un equilibrio entre la actividad académica y la actividad constituida como un juego, de forma que el constructo de motivación intrínseca-extrínseca promueva la productividad de los estudiantes sin minimizar los efectos satisfactorios de la tarea. Para lo cual, según Mateo (2001) el empleo de tareas que supongan un desafío, la aportación de feedback al alumnado o la aportación de recompensas extrínsecas cuando sean necesarias pueden ser herramientas fundamentales.

4. LA MOTIVACIÓN DEL ALUMNADO DE CICLOS FORMATIVOS EN EL MÓDULO PROFESIONAL DE FOL.

Para analizar cuál es el nivel de motivación de los estudiantes en el módulo profesional de FOL en ciclos formativos pertenecientes al sistema educativo español y su repercusión en el rendimiento académico y aprendizaje del alumnado tendremos en cuenta tres investigaciones. A pesar de que estos estudios no se desarrollan con muestras significativas nos sirven para extrapolar conclusiones de forma general, aunque sería preferible un análisis más profundo. Lo cual no ha sido posible debido a que apenas se han encontrado estudios acerca del nivel de motivación de los estudiantes de Formación Profesional (FP) hacia las asignaturas teóricas de sus respectivos ciclos. No obstante, los resultados de estas investigaciones nos permiten intuir que existe una baja motivación del alumnado de los ciclos formativos hacia los módulos profesionales teóricos, como es el caso de FOL, la cual influye en su interés académico.

En el primer artículo consultado, de Juan Primo (2012), se analiza la motivación de estudiantes de ESO, Bachillerato y FP de 5 centros educativos de las provincias de Salamanca y Zamora hacia sus respectivos estudios. Sin embargo, nosotros solo hemos tomado los datos relativos a los ciclos formativos puesto que es el campo que nos interesa. De los 142 alumnos de FP encuestados se obtienen datos de baja motivación hacia sus estudios como se puede observar en el Gráfico 1. En la cual en una escala del 1 al 5, donde 1 es la peor valoración y 5 la mayor valoración, los alumnos han puntuado de media su preferencia por trabajar en lugar de estudiar su ciclo con casi un 4 o con aproximadamente un 3 el estar condicionados por sus padres en la realización de estos estudios. A su vez,

en la el Gráfico 2 podemos percibir claramente la preferencia de los alumnos hacia los módulos profesionales prácticos cuya puntuación media es más de un 4 (Primo, 2012).

GRÁFICO 1: VALORACIONES DE LA MOTIVACIÓN EN FP DE LOS ALUMNOS DE CICLOS FORMATIVOS DE LA INVESTIGACIÓN DE PRIMO (2012).



Fuente: Primo, 2012, p. 27.

GRÁFICO 2: VALORACIONES DE LOS MÓDULOS EN FP DE LOS ALUMNOS DE CICLOS FORMATIVOS DE LA INVESTIGACIÓN DE PRIMO (2012).

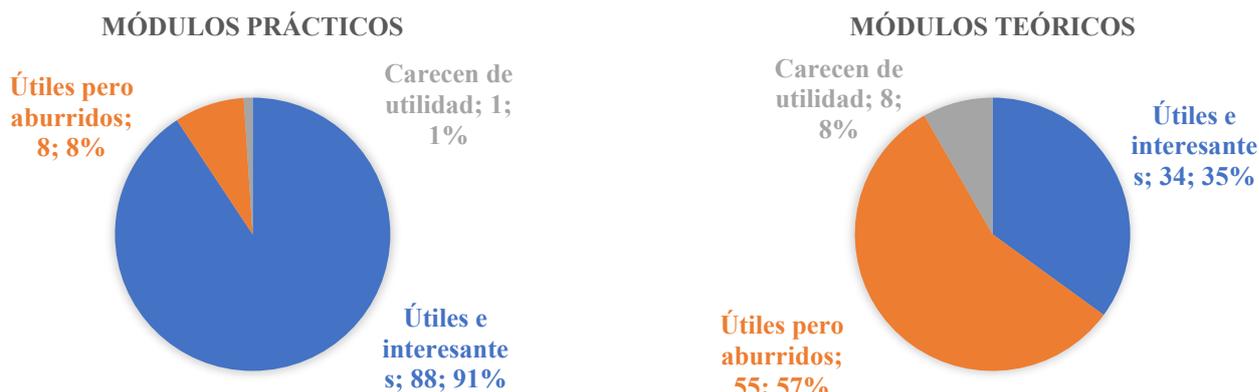


Fuente: Primo, 2012, p. 29.

En el segundo estudio, de Irene Solivera (2013) se indaga sobre la preferencia de 97 alumnos de FP entre módulos teóricos, FOL, EIE e inglés; y módulos prácticos. Estos estudiantes pertenecen a ciclos formativos de grado medio de las familias de Hostelería y Turismo, Industrias Alimentarias, Electricidad y electrónica, y Transporte y Mantenimiento de Vehículos de dos centros educativos públicos de la provincia de Girona. En los resultados de esta investigación se obtuvo que, de la muestra total de alumnos, el 93% de los encuestados preferían los módulos prácticos respecto a los teóricos. Por lo que podemos deducir que los alumnos prefieren realizar actividades y tareas basadas en este tipo de metodología. Además, como se muestra en el Gráfico 3, el 57% de los estudiantes a los que se preguntó opinaron que los módulos teóricos son útiles pero aburridos y un 8% que carecen de utilidad, frente a un 91% que afirmó que los

módulos prácticos son útiles e interesantes. En relación con esta preferencia, el 88% de los alumnos manifestó que si los módulos teóricos incorporasen más actividades prácticas les resultarían más interesantes. Por consiguiente, podemos deducir que gran parte de esta problemática relativa a la falta de motivación del alumnado en las asignaturas teóricas, como es el caso de FOL, se debe a la metodología didáctica utilizada en ellas (Solivera, 2013).

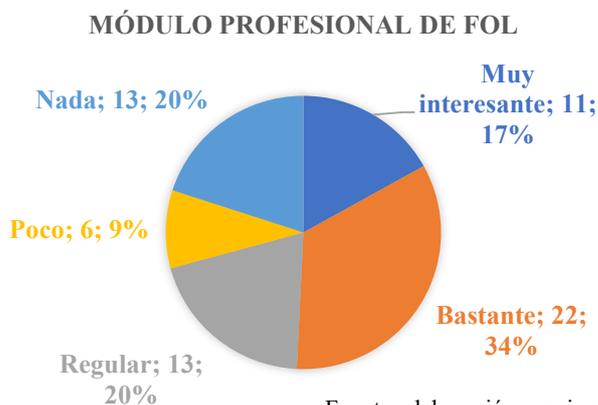
GRÁFICO 3: RESULTADOS DE LA PREGUNTA DE OPINIÓN HACIA LOS MÓDULOS PRÁCTICOS Y TEÓRICOS EN FP DE LA INVESTIGACIÓN DE SOLIVER (2013).



Fuente: elaboración propia a partir de Solivera, 2013.

Este trabajo también indaga sobre la opinión de los alumnos acerca de tres módulos teóricos de sus ciclos formativos: FOL, EIE e inglés. Como la presente propuesta se centra en la asignatura de FOL, solo tendremos en cuenta los resultados relativos a ella; en los cuales la muestra se reduce a 65 alumnos debido a que no todos los alumnos encuestados habían cursado este módulo en el momento de la realización de los cuestionarios. En el Gráfico 4 podemos observar que el 46% de los alumnos considera que este módulo no es lo suficientemente interesante, lo que puede propiciar una falta de motivación hacia él. Asimismo, en los comentarios del cuestionario los alumnos indicaron que la asignatura podía ser aburrida y difícil, lo cual tampoco facilita el interés del alumnado por ella (Solivera, 2013).

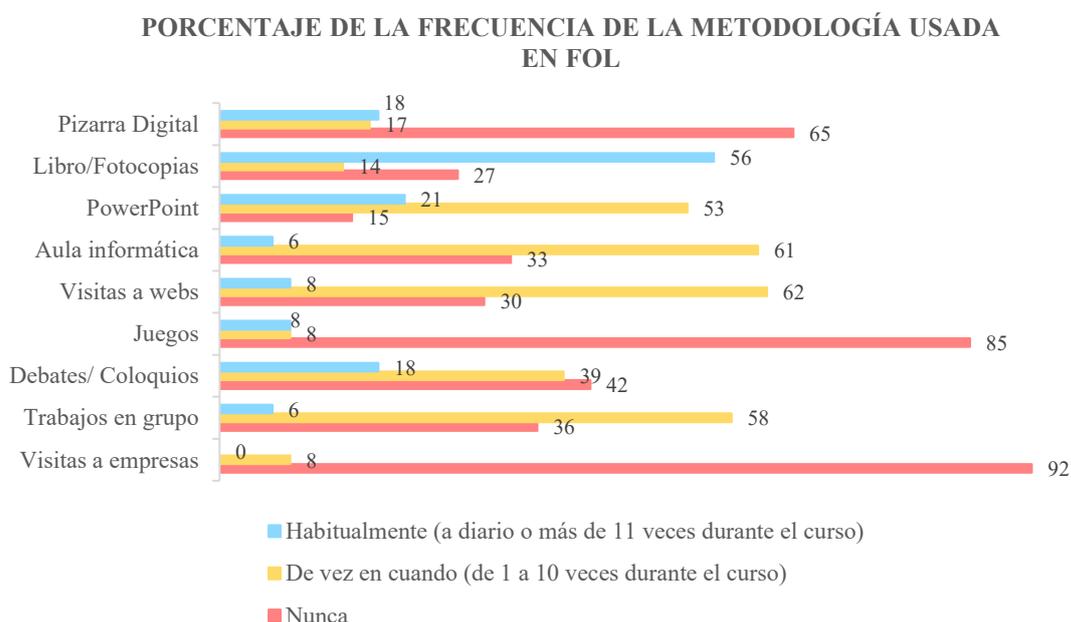
GRÁFICO 4: RESULTADOS DE LA PREGUNTA DE OPINIÓN HACIA LA ASIGNATURA DE FOL DE LA INVESTIGACIÓN DE SOLIVER (2013).



Fuente: elaboración propia a partir de Solivera, 2013.

A propósito de la relación entre la metodología docente y la motivación de los estudiantes mencionada con anterioridad, Solivera (2013) analiza la opinión de los 65 alumnos que habían cursado FOL relativa a los recursos habían utilizado en el aula, lo cual se muestra en la Gráfica 5. A través de estos datos podemos concluir que los recursos didácticos utilizados por los docentes de FOL están basados en metodologías tradicionales, puesto que el principal recurso empleado son los libros o fotocopias. A su vez, los recursos más innovadores, como son el empleo de juegos, el uso de la pizarra digital o la realización de visitas a empresas apenas se llevan a cabo; lo cual evidencia una falta de innovación en la metodología didáctica de FOL que puede propiciar la falta de motivación de los estudiantes hacia la asignatura.

GRÁFICO 5: RESULTADOS DE LA FRECUENCIA DE USO DE RECURSOS EN EL MÓDULO DE FOL DE LA INVESTIGACIÓN DE SOLIVER (2013).



Fuente: elaboración propia a partir de Solivera, 2013.

Por último, Javier J. Maquilón y Fuensanta Hernández (2011) relacionan en su investigación la falta de rendimiento académico con la utilización inadecuada o el déficit de motivación de los estudiantes. Para lo cual entrevisto a 97 alumnos de ciclos formativos de grado medio y superior de las familias de Administración y Gestión y Electricidad y electrónica de dos centros educativos de la provincia de Murcia. A través de su análisis determinó que 6 de cada 10 de los alumnos encuestados, el 59% de los estudiantes de grado medio y el 56% de los de grado superior, utilizaban un enfoque de aprendizaje superficial, es decir, que memorizaban para aprobar en vez de tener como objetivo el aprendizaje. Estos autores relacionan este enfoque con el uso de motivaciones erróneas y concluyen que este uso inadecuado de las motivaciones y de las estrategias de aprendizaje en parte se debe a las demandas del sistema educativo, puesto que actualmente la actividad educativa se enfoca hacia la superación de una serie de pruebas en lugar de hacia el aprendizaje. Debido a esta falta de motivación en el alumnado hacia el aprendizaje, muchos docentes se preocupan por encontrar soluciones a este problema para evitar el fracaso de sus estudiantes, para lo cual es necesario modificar numerosos elementos en su metodología (Maquilón & Hernández, 2011).

5. LA GAMIFICACIÓN EDUCATIVA COMO ESTRATEGIA METODOLÓGICA.

Debido a la amplia presencia de los videojuegos en la vida cotidiana de los jóvenes de hoy en día, la forma de interacción social de estos y su concepción de la realidad ha cambiado. La atracción generada por estas herramientas lúdicas se debe a motivos varios, como los descritos por Prensky (2001; 2006) en Llorens et al. (2016): el mantenimiento de la motivación en la consecución gradual de objetivos, el fomento de la participación social, la adaptabilidad de la dificultad de cada nivel a las habilidades de los usuarios y la utilización de castigos y recompensas inmediatas.

Esto unido a la necesidad de los jóvenes de que en el ámbito educativo se cumplan sus expectativas tecnológicas y de respuesta rápida, conlleva la imperante necesidad actual de los docentes por incorporar en su metodología estrategias y técnicas que propicien la motivación de sus estudiantes, y por lo tanto su compromiso con el aprendizaje (Ortiz et al., 2018). Dado que los videojuegos además de reunir todas las características mencionadas con anterioridad también tienen la competencia de transmitir mucha información de manera óptima consiguiendo que los jugadores quieran obtener más y que sea algo que les satisface, es comprensible que se hayan extrapolado sus elementos a contextos no lúdicos, puesto que sus características pueden aprovecharse en otros ámbitos como el educativo (Llorens et al., 2016).

5.1. Concepto de gamificación.

No hay una única definición de gamificación consensuada, pero por lo general todas ellas incluyen una serie de características comunes como el manejo de estrategias, elementos, mecánicas y dinámicas propios de los juegos en ámbitos ajenos a contextos lúdicos; el objetivo de transmitir una información determinada; o el fomento de la diversión, motivación o implicación de los individuos que participen en la experiencia gamificada (Llorens et al., 2016). Por lo que podemos definir gamificación como el empleo de principios y elementos atractivos propios de los juegos, como estrategias, técnicas, dinámicas, modelos y mecánicas; en contextos de no lúdicos y ambientes de aprendizaje, con el fin de transmitir conocimientos o influir en el comportamiento de los individuos que participen. Esta técnica permite crear experiencias motivadoras, puesto que aumenta la participación e implicación de los individuos involucrados en ella y genera que se diviertan mientras lo hacen, lo que la convierte en una herramienta óptima para el aprendizaje (Gallego et al., 2014; Tecnológico de Monterrey, 2016).

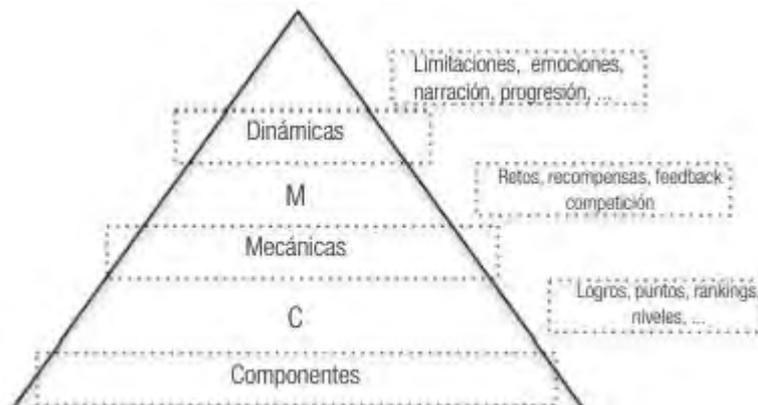
La gamificación permite que los participantes puedan equivocarse sin que esto mine su autoestima o autoconcepto, pues les plantea un desafío que les motiva hacia el logro del reto. A su vez, al aportar una retroalimentación inmediata los individuos saben en que han fallado lo que les permite aprender de sus errores y corregirlos, y puesto que propicia el interés de estos por volver a intentarlo hasta conseguirlo, no solo se fomenta su motivación por la actividad sino también el uso de la creatividad y el desarrollo de habilidades sociales, de cooperación, de resolución de problemas y de colaboración que son necesarias para alcanzar los objetivos (Tecnológico de Monterrey, 2016). Para lo cual,

los participantes deben sentirse involucrados en el juego que se plantee, percibir que progresan, que se les reconocen las metas alcanzadas y recibir retroalimentación de forma inmediata y continuada, puesto que el objetivo es que se diviertan a la vez que pasan por este proceso (Llorens et al., 2016).

5.2. Principales elementos de una estrategia gamificada.

Según Herranz (2013), citado en Borrás (2015), la gamificación está compuesta principalmente por tres elementos. En primer lugar, no encontraríamos con las dinámicas, que son elementos que dirigen la orientación de las actividades gamificadas hacia los fines planteados por el docente; como las restricciones, el guión o la progresión del juego, los estatus reconocidos, o las emociones y relaciones que surjan entre los participantes. Estas se encargan de complacer las motivaciones intrínsecas del alumnado. A continuación, estarían las mecánicas que son las encargadas de originar la actuación de los participantes, puesto que aportan las reglas que permiten que los individuos disfruten de su participación en la actividad gamificada y a la vez se comprometan durante su realización, exponiendo la senda y los desafíos de la actividad. Serían, por ejemplo, los retos, las formas de interactuar de los participantes, los puntos, la clasificación, los diferentes niveles, el feedback o las recompensas que se obtendrían. Por último, se hallan los componentes del juego, que son los elementos tangibles que guían a los participantes y se encargan de fomentar la motivación extrínseca en ellos. Estos pueden ser los logros, los avatares, las insignias, los puntos, las pruebas o los objetos que conforman el juego (Borrás, 2015; ,García & Hijón, 2017).

FIGURA 3: PIRÁMIDE DE LOS ELEMENTOS DE GAMIFICACIÓN.



Fuente: Ortiz et al., 2018, p.5.

No obstante, no hay una clasificación general de los elementos de juego, por lo que hay otro tipo de categorías que pueden ser concebidas como fundamentales además de las mencionadas por Herranz, como las estéticas y las emociones. Lo cual propicia la libertad del creador de las experiencias gamificadas para utilizar solo aquellos elementos que sean útiles para lograr los objetivos de las actividades diseñadas, puesto que la importancia radica en la cohesión entre los elementos empleados no en la cantidad (García & Hijón, 2017; Tecnológico de Monterrey, 2016). En este sentido, a la hora de plantear

experiencias gamificadas debemos tener claro que la utilización de actividades lúdicas por sí solas no implica estar utilizando un enfoque basado en la gamificación. Por lo que la combinación de los elementos que se utilicen en estas actividades debe ser adecuada y estar bien relacionada con el contexto y con los objetivos de aprendizaje esbozados, de forma que el conjunto en sí tenga sentido para los participantes (Gallego et al., 2019).

5.3. La gamificación en el aula.

Hoy en día la metodología en las aulas va más allá de la impartición de los contenidos marcados por la legislación educativa, debido a lo cual se fomentan cada vez más recursos que optimizan los procesos de enseñanza-aprendizaje a través de la potenciación de la motivación, el trabajo colaborativo y cooperativo, la curiosidad y la creatividad del alumnado, además de reforzar su autoestima. Uno de los recursos empleados con mayor habitualidad es la gamificación, que unifica elementos lúdicos con medios de aprendizaje (Marín, 2015). En el ámbito educativo la gamificación se define según Kapp (2012), citado en Tecnológico de Monterrey (2016, p. 6), como “el uso de elementos de juego para involucrar a los estudiantes, motivarlos a la acción y promover el aprendizaje y la resolución del problemas”. El empleo de esta metodología en el aula nos permite promover la motivación del alumnado hacia el aprendizaje, hace más atractivas las actividades que se desarrollan en clase, aporta un feedback constante a los estudiantes, fomenta experiencias de aprendizaje significativo, propicia la vinculación de los alumnos con las actividades, fomenta la autonomía del alumnado y permite desarrollar las competencias de competitividad y colaboración al mismo tiempo (Borrás, 2015). Además de las competencias mencionadas con anterioridad, los estudiantes a través de este método también amplían otras como la toma de decisiones o la planificación de estrategias de resolución; y adquieren una mayor responsabilidad sobre su propio proceso académico (Sánchez, 2015).

Sin embargo, el concepto de gamificación como estrategia didáctica en ocasiones se confunde con otros términos con características similares, como son los juegos serios o el aprendizaje basado en juegos. Los juegos serios son entendidos como juegos tecnológicos que han sido diseñados con objetivos muy concretos relativos a la resolución de problemas reales, que suelen estar relacionados con la búsqueda de un cambio social, el desarrollo de conciencia en los participantes hacia determinados conflictos. Por su parte, el aprendizaje basado en juegos es el uso del juego como medio para el aprendizaje, pero en este caso se emplean juegos ya existentes que se adaptan a los contenidos y capacidades de los jugadores. Sin embargo, en el caso de la gamificación, su finalidad no es el aprendizaje propiamente dicho como ocurre en estos dos métodos, sino que busca el aumento de la motivación de los participantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje a través del empleo de elementos y principios característicos de los juegos (Tecnológico de Monterrey, 2016).

La metodología gamificada en el aula actúa como una estrategia didáctica motivacional en las experiencias de aprendizaje, que promueve un ambiente de trabajo atractivo en el cual los alumnos desarrollan un compromiso por las tareas que les permite lograr aprendizajes significativos y obtener experiencias positivas que refuercen su

progreso académico (Tecnológico de Monterrey, 2016). Como docentes debemos tener en cuenta este tipo de innovaciones educativas que están empezando a aplicarse en el aula y estudiar cual es la mejor manera de aplicar sus características para alcanzar experiencias educativas en nuestros alumnos que enlacen la motivación y la diversión con el aprendizaje de contenidos. A la hora de emplear la gamificación como metodología didáctica no debemos únicamente basarnos en la utilización de elementos propios de los juegos, sino que debemos tener presente el binomio aprendizaje-diversión como principio fundamental (Llorens et al., 2016). Puesto que, si desarrollamos experiencias gamificadas en las cuales el único elemento lúdico que introduzcamos sea la utilización de un sistema de puntos o niveles mientras seguimos utilizando la estructura de una clase convencional, la experiencia no aumentara la motivación ni la atracción hacia el aprendizaje. Por ello, la adecuada implantación de estas experiencias lúdicas es la base de su funcionalidad (Tecnológico de Monterrey, 2016).

Por consiguiente la diversión debe ser el punto central de cualquier experiencia gamificada, puesto que si en una asignatura los alumnos se divierten mientras desarrollan sus tareas querrán continuar realizando más actividades, es decir, que les estimulara el aprendizaje de conocimientos nuevos (Llorens et al., 2016). A su vez, cuando plantean la experiencia gamificada los docentes deben tener en cuenta las características de su alumnado adaptando los retos a las capacidades de este, puesto que si plantean una actividad demasiado fácil, los estudiantes se aburrirán, y si plantean tareas demasiado difíciles, se frustrarán, provocando en ambos casos el efecto contrario al deseado, la pérdida de la motivación (Ortiz et al., 2018).

5.3.1. Tipos de jugadores en una experiencia gamificada.

Cuando diseñamos actividades gamificadas debemos tener en cuenta los intereses personales de nuestros alumnos para adaptar las experiencias a sus características y a sus gustos, puesto que no todos los individuos tienen las mismas fuentes motivacionales. Como no hay una clasificación que se adapte a todos los tipos de sujetos, pero nuestra experiencia debe ser atractiva para todos los alumnos, podemos utilizar las diferentes clasificaciones de participantes establecidas, con el objetivo de crear un ambiente adecuado para todos los tipos de jugadores. De esta forma podríamos tomar la clasificación expuesta en la Taxonomía de Bartle (tabla 3) que clasifica a los jugadores en función de su forma de interacción y de exploración, o en la Teoría de Marczewski (tabla 3) que basa su clasificación en el comportamiento de los participantes (García & Hijón, 2017; Tecnológico de Monterrey, 2016).

TABLA 3: CLASIFICACIONES DE LOS TIPOS DE JUGADORES EN EXPERIENCIAS GAMIFICADAS EN EL AULA.

Clasificación de Bartle	Clasificación de Marczewski
<ul style="list-style-type: none"> ● Exploradores: Tienen un especial interés por el aprendizaje de nuevos conocimientos, por lo que se centran en investigar para experimentar cosas nuevas. Del juego les interesan los desafíos, retos o el desbloqueo de niveles o zonas. ● Triunfadores: Sus intereses están enfocados hacia ganar todos los restos y alcanzar un estatus, por lo que se centran en la adquisición de puntos y el logro de niveles o insignias. ● Socializadores: Prefieren los juegos que se basan en relacionarse con gente y lograr metas de forma grupal, porque disfrutan al trabajar de forma colaborativa y cooperativa. ● Asesinos: Se basan en la competición, sus intereses en el juego están íntimamente relacionados con alcanzar las posiciones más altas en los rankings y clasificaciones; y harán lo que haga falta para lograr este objetivo. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Triunfadores: Su objetivo es aprender cosas nuevas y superar todos los desafíos para conseguir el mayor número de puntos. ● Socializadores: Para ellos el principal beneficio de la actividad son las interacciones sociales que les permiten conocer a otras personas con las que compartir intereses. ● Filántropos: Son jugadores altruistas, les gusta complacer a otros y proporcionar al resto de lo que necesiten para avanzar. No les interesan las recompensas, les motiva el saber que han ayudado a otros a alcanzar sus objetivos. ● Espíritus libres: Su interés se centra en crear y explorar mientras buscan soluciones a problemas. Son jugadores muy autónomos a los que les gusta descubrir soluciones que ningún otro a descubierto. ● Revolucionarios: Les motiva el cambio, no les interesa seguir el rimo normal del juego, sino que cosas extrañas pueden hacer dentro de él. Les gusta sentir que han ganado a otros y disfrutan de que otros les admiren. ● Jugadores: Buscan reconocimiento y sus intereses se centran en la obtención de las recompensas.

Fuente: elaboración propia a partir de García & Hijón (2017) y Tecnológico de Monterrey (2016).

5.4. La gamificación como fuente de motivación en el aula.

Actualmente, una de las mayores problemáticas a las que se enfrentan los docentes es la pérdida de motivación del alumnado hacia el aprendizaje, la cual está relacionada con el esfuerzo, el compromiso y la persistencia que muestran los estudiantes hacia las actividades que se les plantean. En este sentido, como se ha mencionado en el anterior apartado, la gamificación actúa como método de mantenimiento del interés de los alumnos por el proceso de enseñanza-aprendizaje, puesto que sirve como herramienta de persuasión educativa en vez de como obligación; lo que implica un aumento en su rendimiento académico y en el aprendizaje. En relación con esto, entendemos que el juego es una actividad intrínsecamente motivadora, que a su vez puede ser extrínsecamente reforzada a través de premios como insignias o notas (Ortiz et al., 2018).

Asimismo, la gamificación se concibe como un inductor de estados de flujo en los individuos que participan en este tipo de experiencias (Gallego et al., 2019). Puesto que convierte el aprendizaje en una experiencia inmersiva, es decir, en la cual se desarrolla

interés hacia la profundización del conocimiento hasta que se logra alcanzar un nivel mayor; lo cual la convertiría en un motor de aprendizaje siguiendo la Teoría de la experiencia de flujo de Csikszentmihalyi (Ortiz et al., 2018). Según esta teoría los juegos bien planteados mantienen al individuo entre momentos de tensión y momentos de reto, lo cual genera que este se encuentre en un punto intermedio entre la ansiedad y el aburrimiento que mantiene su interés por la actividad (García & Hijón, 2017).

Para comprobar si la relación entre el empleo de la gamificación y el aumento de la motivación tiene una relación directa en el ámbito educativo, se han analizado 2 estudios en los cuales se hace referencia a implementaciones de experiencias lúdicas en diferentes lugares del mundo. En primer lugar, en el artículo del Tecnológico de Monterrey (2016) se analizan numerosas experiencias en las cuales se implementaban elementos de juego en el contexto educativo universitario en diferentes zonas geográficas: México, Sudáfrica, España, Estados Unidos, Holanda, Polonia y Australia. Entre los resultados que se obtuvieron en ellas, se enuncian: la mejora de los niveles de motivación e interés del alumnado a lo largo del desarrollo de actividades con componentes lúdicos y el aumento del rendimiento académico. Secundariamente, tuvimos en cuenta la investigación sistemática de Prieto (2020) en la cual se analizan 22 estudios representativos, de los cuales 3 eran revisiones bibliográficas, acerca de la gamificación en entornos universitarios de diferentes países; España, Alemania, Bélgica, Estados Unidos, Turquía, Polonia y Arabia Saudí. Los resultados de este trabajo fueron positivos en su mayoría respecto a la relación entre el aumento de la motivación y la implantación de experiencias gamificadas. Sin embargo, una parte de ellos recalcan que esta metodología puede no mejorar el rendimiento o la motivación intrínseca del alumnado si no tienen la duración adecuada o si se plantean o implementan de forma incorrecta.

Estos estudios no garantizan la efectividad de la gamificación como herramienta motivacional en el ámbito educativo, puesto que al ser un campo de reciente incorporación en este contexto las investigaciones relativas a su funcionalidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje son escasas. Como expresa Dicheva (2015), citado en (Prieto, 2020), aún hace falta una mayor investigación empírica más profunda para poder determinar la influencia de la motivación en la gamificación intrínseca y extrínseca del alumnado. Además, ambos trabajos se centran en entornos universitarios, lo cual se debe a que no se han encontrado investigaciones de este tipo que estén enfocadas en la FP.

PROPUESTA DIDÁCTICA.

6. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA DIDÁCTICA.

Los estudiantes desmotivados o con una orientación motivacional extrínseca tienden a no mantener el esfuerzo en su aprendizaje cuando el control del profesor desaparece (Anaya & Anaya, 2010). Esto repercute en su rendimiento académico y en su aprendizaje, ya que estos estudiantes a la hora de enfrentarse a las tareas académicas suelen rendirse antes, se concentran menos y estudian de forma más superficial (Alonso Tapia, 2001 citado en García & Álvarez, 2007). Según las teorías motivacionales analizadas, la consecución de metas de aprendizaje y el empleo de tareas en las cuales la atención está centrada en la actividad que se desarrolla promueven más eficazmente la motivación intrínseca en el alumnado. A su vez, el empleo de variables internas, como trabajar la autoestima o la autoeficacia de los alumnos, y externas, como el empleo de feedback positivo, la promoción de la autonomía, o el uso de un ambiente cooperativo, también refuerza esta motivación hacia el aprendizaje (Gaviria et al., 1994). Por ello, la finalidad de esta propuesta de innovación es aportar un modelo de motivación intrínseco-extrínseca en el aula para fomentar la motivación intrínseca del alumnado hacia el módulo profesional de FOL, que permita a los estudiantes mejorar sus niveles de rendimiento y aprendizaje de los contenidos de la asignatura. Puesto que según indican numerosas investigaciones, los alumnos motivados intrínsecamente presentan estrategias de organización y producción más eficientes, mejores niveles de control metacognitivo y el empleo de recursos como la persistencia y el esfuerzo de forma más eficaz, que los alumnos con orientaciones motivacionales extrínsecas (Gaviria et al., 1994).

Asimismo, los dos primeros estudios analizados en el apartado 4 del presente TFM dejan clara la preferencia del alumnado por los módulos profesionales prácticos, por lo que como docentes de un módulo teórico debemos cuestionarnos la necesidad de impartir nuestra asignatura con una metodología más práctica e interesante para nuestro alumnado, que propicie su interés y despierte su curiosidad por ella. Por su parte, la investigación de Maquilón y Hernández (2011) nos permite presuponer que la puesta en práctica de actividades más motivadoras puede suponer la mejora del rendimiento y del aprendizaje de nuestros estudiantes, y por consiguiente hemos considerado la utilización de este tipo de prácticas en las unidades didácticas que se ha observado durante el prácticum del presente máster que resultan más complicadas y tediosas para el alumnado. En consecuencia, debido a la creciente influencia que está adquiriendo la gamificación educativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje gracias a sus características, hace que la concibamos como una de las opciones más viables para mejorar la motivación de nuestros estudiantes (Ortiz et al., 2018). En esta línea, Scott y Neustaedter (2013) en Tecnológico de Monterrey (2016) relacionan la utilización de dinámicas y mecánicas de juego por parte de los docentes con el aumento de la motivación y el rendimiento de sus alumnos, de forma que este tipo de actividades promueven la resolución de la problemática observada en el alumnado de FOL.

Igualmente, dado que la sociedad actual está altamente influenciada por las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) los profesores debemos adquirir

competencias relativas al uso de estas tecnologías e implantarlas en el aula para responder a las necesidades de nuestros alumnos nativos digitales en su proceso de enseñanza-aprendizaje (García & Hijón, 2017). Por consiguiente, en la presente propuesta hemos planteado la utilización de las TICs a lo largo de las sesiones magistrales cuando se trabajen los contenidos teóricos, y hemos desarrollado una experiencia gamificada interrelacionada con el temario para fomentar el interés del alumnado.

7. MARCO CURRICULAR DE LA PROPUESTA DIDÁCTICA.

La presente propuesta está diseñada para su ejecución en el módulo profesional de FOL en el ciclo formativo de Técnico Superior en Realización de Proyectos Audiovisuales y Espectáculos del IES La Vaguada de Zamora. Este título, al pertenecer a una de las enseñanzas del sistema educativo español, está regulado por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Concretamente en el capítulo 5 de esta ley, se establecen los principios generales (artículo 39), objetivos (artículo 40), acceso (artículo 41), contenidos y oferta educativa (artículo 42), evaluación (artículo 43), títulos y convalidaciones (artículo 44) de la FP en el sistema educativo actual (LO 2/2006, de 3 de mayo).

En cuanto a la regulación propia del ciclo formativo, en el Real Decreto 1680/2011, de 18 de noviembre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Realización de Proyectos Audiovisuales y Espectáculos y se fijan sus enseñanzas mínimas vienen determinadas las competencias, contenidos básicos, resultados de aprendizaje y criterios de evaluación en los que nos basaremos para desarrollar las unidades didácticas seleccionadas en nuestra propuesta de mejora educativa. Además, en lo referente al currículo educativo perteneciente a este ciclo formativo está establecido por la Orden ECD/328/2012, de 15 de febrero, de Boletín Oficial del Estado, donde están determinados los contenidos que deben impartirse en cada uno de los módulos profesionales que componen el currículo de dicho grado superior de forma más extensa. Sin embargo, nosotros hemos empleado el Decreto 51/2013, de 31 de julio, del Boletín Oficial de Castilla y León, que parte de lo establecido en la orden anteriormente mencionada y en el RD 1680/2011, de 18 de noviembre; para concretar los contenidos que se impartirán en dicha propuesta, puesto que está diseñada para su realización en un centro público situado en dicha comunidad autónoma, el IES La Vaguada de Zamora. A su vez, de este decreto hemos extraído las horas semanales de impartición de la asignatura, la duración del bloque de contenidos en el currículum y el curso en el cual se desarrolla el módulo profesional de FOL en dicho ciclo formativo.

8. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROPUESTA DIDÁCTICA.

Como se ha mencionado con anterioridad la presente propuesta de mejora educativa está diseñada para su desarrollo en el IES La Vaguada, un centro público situado en la Calle Villalpando de la localidad de Zamora. Este centro está situado junto a los barrios San José Obrero y San Lázaro, predominantemente de clase obrera, y tiene un nivel sociocultural medio, acorde con el del resto de la provincia, cuyos sectores económicos predominantes son el primario y el terciario (IES La Vaguada, 2019). La propuesta la desarrollaremos con el grupo de primero del Grado Superior de Realización

de Proyectos Audiovisuales y Espectáculos del centro, ya que como establece el Decreto 51/2013, de 31 de julio; el módulo profesional de FOL se imparte en dicho curso académico.

Respecto al alumnado con el cual pretendemos desarrollar esta propuesta su procedencia suele ser variada, lo cual se debe a la poca oferta educativa en el sector público de dicho ciclo formativo en la comunidad de Castilla y León. Puesto que el Grado de Técnico Superior en Realización de Proyectos Audiovisuales y Espectáculos sólo se oferta en dicha comunidad autónoma en tres centros educativos públicos: el IES Diego Marín Aguilera (Burgos), el CIFP Rodríguez Fabrés (Salamanca) y el IES La Vaguada (Zamora) (Junta de Castilla y León, 2016). Esto genera que los jóvenes que deseen estudiar este ciclo en esta comunidad deban desplazarse a las ciudades anteriormente mencionadas, debido a esto también puede haber estudiantes que procedan de comunidades autónomas colindantes (IES La Vaguada, 2019). En lo relativo a la franja de edad del alumnado, al tratarse de un grado superior, correspondería desde los dieciocho años de edad en adelante; pudiendo acceder los estudiantes al terminar Bachillerato, un grado medio o superior, o incluso desde estudios universitarios u otras ocupaciones. Todo esto afecta al clima del aula, puesto que esta diversidad genera un grupo heterogéneo con diferencias individuales entorno a sus intereses, madurez, motivación hacia las asignaturas y el ciclo, etc.

9. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA DIDÁCTICA.

La presente propuesta tiene como objetivo general fomentar la motivación de los alumnos del Grado Superior de Realización de Proyectos Audiovisuales y Espectáculos hacia el módulo profesional de FOL. Para lo cual hemos concretado como objetivos específicos de su realización:

- Aprender los conceptos básicos del derecho laboral y su ámbito de aplicación.
- Analizar las fuentes del Derecho Laboral y su jerarquía normativa.
- Indagar acerca de la intervención de los organismos públicos en materia laboral.
- Abordar el concepto y contenidos propios de los contratos de trabajo.
- Distinguir los derechos y deberes que derivan de la relación laboral.
- Estudiar las características del periodo de prueba.
- Examinar las diferentes formas de tiempo de trabajo.
- Conocer los diferentes modelos de contratos de trabajo y sus características.

10. CONTENIDO CURRICULAR Y ELECCIÓN DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS.

Durante el desarrollo de nuestra propuesta de mejora educativa vamos a centrarnos en el punto 3 “Contrato de trabajo” del primer bloque de contenidos del módulo establecido en el Decreto 51/2013, de 31 de julio, el Bloque A. Este bloque tiene una duración de 46 horas por curso académico y está dedicado a la “Formación, Legislación y Relaciones Laborales” (p. 54175). Concretamente de este punto abordaremos los siguientes contenidos a lo largo de tres unidades didácticas:

TABLA 4: CONTENIDO CURRICULAR ABORDADO EN LA PROPUESTA

	Contenidos:
UNIDAD 1: <i>Fundamentos del derecho laboral.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - “El Derecho del Trabajo. Normas fundamentales.” - “La organización política del Estado español. Órganos de la administración y jurisdicción laboral.”
UNIDAD 2: <i>El contrato de trabajo y las condiciones laborales.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - “Derechos y deberes derivados de la relación laboral. El tiempo de trabajo.” - “Análisis de la relación laboral individual.” - “Valoración de las medidas para la conciliación familiar y profesional.”
UNIDAD 3: <i>Modalidades contractuales.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - “Modalidades del contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.” - “Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.”

Fuente: elaboración propia a partir del Decreto 51/2013, de 31 de julio, p. 54175.

Esta división de los contenidos en tres unidades didácticas se debe a la poca afinidad de estos con el temario propio de la familia profesional de este ciclo, Imagen y Sonido. Esto unido a la apreciación de los estudiantes del módulo de FOL como un módulo muy teórico y cuyos contenidos tienen una carga legislativa a la cual no está acostumbrado el alumnado; nos llevó a organizar en diversas partes el temario con el objetivo de facilitar la comprensión del contenido a los alumnos y de distender las clases. En lo relativo a la agrupación de estos contenidos nos hemos guiado por sus características comunes, creando así tres bloques que componen cada una de las unidades didácticas que hemos establecido; la primera dedicada a legislación laboral básica, la segunda a conceptos básicos de las relaciones laborales y la tercera a las modalidades de contratación existentes en la legislación española actual.

11. RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y COMPETENCIAS QUE SE TRABAJAN A TRAVÉS DE LA PROPUESTA DIDÁCTICA.

Estas Unidades didácticas están planteadas para que los estudiantes trabajen el tercer resultado de aprendizaje establecido para la asignatura de FOL en el RD 1680/2011, de 18 de noviembre: “Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.” (p. 3. 137708). Y, además, deben haber logrado obtener la competencia p del título establecida en el artículo 5 de dicho Real Decreto: “Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.” (p. 137649).

12. RECURSOS UTILIZADOS.

Para el desarrollo de esta propuesta de mejora educativa los principales recursos humanos serán el profesor del módulo profesional de FOL, cuyo cometido será guiar y acompañar a los alumnos a lo largo de las sesiones y de las actividades con el fin de que estos puedan alcanzar los objetivos propuestos; y los estudiantes, en quienes hemos focalizado todo el desarrollo de las sesiones, especialmente durante las actividades grupales.

En lo referente a los recursos materiales contaremos con tres principalmente: el aula del grupo y los recursos de los que disponga, el blog de la Gymkhana de FOL, y los materiales de los minijuegos y juegos finales que componen la Gymkhana.

El aula y sus características.

Para el desarrollo de las sesiones contamos con el aula asignada al grupo del primer curso del el Grado de Técnico Superior en Realización de Proyectos Audiovisuales y Espectáculos, la cual está situada en el edificio de comunicación, Imagen y Sonido (CIS) del IES La Vaguada (anexo 1). Cuyas aulas, en su mayoría, están dotadas con ordenadores individuales para cada alumno con conexión a internet, un ordenador de uso docente, un cañón proyector, una pizarra blanca de acero esmaltado y altavoces. En esta sala las mesas están distribuidas en dos filas y situadas de forma tradicional, enfrentadas a la zona de la pizarra, y agrupadas de dos en dos; de forma que en cada una fila hay dos ordenadores, uno por alumno.

En su defecto, si se diera el caso de que el aula del grupo no dispusiera de dichos recursos, tendríamos que solicitar otra aula para la impartición de nuestras sesiones; como por ejemplo el aula llamada “Productora Audiovisual Imagina”, que es un aula polivalente de usos múltiples que consta de una gran variedad de recursos TICs, a mayores de los requeridos para las sesiones, y de una distribución adecuada para las actividades grupales.

Blog de la Gymkhana de FOL.

Este blog de creación propia ha sido desarrollado a través de la aplicación en línea Google Sites, debido a que pensamos que es un portal con un diseño muy intuitivo y agradable a la vista. Por lo que consideramos que es idóneo para la impartición del módulo de FOL en ciclos formativos, puesto que los alumnos pueden no ser nativos digitales; y al ser un medio visual e intuitivo favorece que los estudiantes menos aventajados en materia de TICs puedan seguir el ritmo de las clases con más facilidad. En este blog, que se puede observar en el anexo 2 o a través del siguiente enlace: <https://sites.google.com/view/la-gymkhana-de-fol/p%C3%A1gina-principal>, se exponen todos los recursos que se utilizarán para bordar el contenido teórico de la asignatura, guiar las actividades que se desarrollaran de forma grupal, exponer la estructura y normas de la Gymkhana, mostrar la clasificación grupal y su evolución, y presentar el procedimiento de evaluación que se llevará a cabo a lo largo de las unidades didácticas que impartiremos.

Materiales de la Gymkhana de FOL.

Para cada una de las actividades, minijuegos y juegos finales, que se desarrollan a lo largo de la Gymkhana se han elaborado unos materiales específicos que se muestran esquemáticamente en la siguiente tabla:

TABLA 5: MATERIALES DE LA GYMKAHANA DE FOL

Unidad didáctica	Actividad	Materiales empleados
UNIDAD 1: <i>Fundamentos del derecho laboral.</i>	Minijuego 1.1. <i>Adivina la relación laboral</i>	Cartas del Juego (anexo 4) Cronómetro
	Minijuego 1.2. <i>Pirámide normativa</i>	Cartas del Juego (anexo 5)
	Juego Final 1 <i>El rosco de los conceptos</i>	Rosca con las letras (anexo 6) Pegatinas de acierto y fallo de las letras (anexo 6) Tarjetas con los conceptos y las definiciones (Anexo 6)
UNIDAD 2: <i>El contrato de trabajo y las condiciones laborales.</i>	Minijuego 2.1. <i>El falso</i>	Cartas del Juego (anexo 8)
	Minijuego 2.2. <i>Ficha en línea</i>	Fichas y tablero del Juego (anexo 9) Cronómetro
	Juego Final 2 <i>¿Qué denunciarías?</i>	Folios
UNIDAD 3: <i>Modalidades contractuales.</i>	Minijuego 3.1. <i>Averigua el contrato</i>	Casos Prácticos (anexo 11)
	Minijuego 3.2. <i>Mímica de contratos</i>	Cronómetro
	Juego Final 3 <i>PartyContratos</i>	Cartas objetivo del juego (anexo 12) Fichas de juego (anexo 12) Cartas del Juego (anexo 12)
Materiales extra:		Ruleta de premios (anexo 13)

Fuente: elaboración propia.

13. METODOLOGÍA.

Para diseñar la presente propuesta de mejora educativa nos hemos basado en la gamificación como metodología didáctica unida a la impartición de los contenidos teóricos a través de clases magistrales expositivas en las cuales se emplean herramientas TICs y actividades de dinamización como debates, preguntas dirigidas o la solución de problemas. Por ello teniendo en cuenta el contenido teórico que vamos a impartir a lo largo de estas tres unidades didácticas, realizamos una búsqueda de información a través de Gago et al. (2014); CE (1978); RD 2/2015, de 23 de octubre; y Servicio Público de Empleo Estatal (2020), para generar a partir de estos el contenido de nuestro Blog de la Gymkhana de FOL (anexo 2). Una vez seleccionada la información relevante planificamos las sesiones en las cuales vamos a desarrollar este temario acorde a las horas correspondientes a este bloque de contenidos según el Decreto 51/2013, de 31 de julio y el horario lectivo del curso académico 2020-2021, como se puede observar a continuación en el apartado de la temporalización, y confeccionamos nuestro blog en la aplicación Google Sites con ayuda de otras aplicaciones de diseño como Canva o Genially para la creación de imágenes, mapas mentales y/o esquemas.

Después, teniendo en cuenta la temporalización de las sesiones programadas, comenzamos a planificar nuestra Gymkhana de FOL. Esta Gymkhana consta de 9 pruebas, 6 minijuegos y 3 juegos finales, a través de los cuales se busca que los alumnos

aumenten su motivación hacia los contenidos y que los repasen al mismo tiempo. Todas estas pruebas se realizan a través de materiales físicos, puesto que de esta forma garantizamos que los alumnos no estén empleando para su resolución ningún tipo de material de apoyo; lo cual sería difícil de controlar si los alumnos las realizaran desde el ordenador. Los minijuegos están destinados a trabajar una parte del contenido, estos tendrán una duración aproximada de entre 15 o 20 minutos y la puntuación máxima alcanzable será de 5 puntos; de forma que el sumatorio de los puntos obtenidos en los dos minijuegos que se realizarán a lo largo de cada unidad didáctica se calcule sobre 10. Una vez realizados los minijuegos, los últimos 5 minutos de la sesión se dedicarán a corregir las respuestas de los alumnos, si procede, y a resolver las dudas que pudieran surgir; así pues, los alumnos obtendrán un feedback inmediato tras la realización de las actividades. Por su parte, los juegos finales tendrán una duración de 40 o 50 minutos, se puntuarán sobre 10 y se realizarán durante la última sesión de cada unidad docente; puesto que en ellos se trabajará con la totalidad del contenido de la unidad didáctica que corresponda. Ambos tipos de pruebas se realizarán al final de las sesiones en las cuales se han distribuido, de forma que no interrumpen el transcurso de las explicaciones. A su vez, por lo general se realizarán en sesiones situadas los jueves en el horario lectivo, puesto que este día se llevan a cabo sesiones de 100 minutos de duración ininterrumpida; por lo que los juegos sirven como dinamizadores de estas sesiones tan extensas, al ser una actividad más relajada que una clase expositiva.

Antes de la realización de la Gymkhana agruparemos a los alumnos en equipos para que lleven a cabo cada una de las pruebas a través de una selección de cada uno de ellos en la cual se tendrán en cuenta las, es decir, sus niveles de autoeficacia y/o autoconcepto entre otras características individuales de cada alumno. De forma que se establezca una tutoría entre iguales dentro de los grupos, en la cual los alumnos con eficacia alta sirvan de apoyo y refuerzo a los alumnos con eficacia baja, haciendo que esta tutorización suponga un reto para ellos. Para que esta agrupación sea posible, los docentes que realicen esta propuesta deben conocer a sus alumnos e implicarse en su proceso de enseñanza-aprendizaje, sino no podrán agrupar a los alumnos teniendo en cuenta sus características personales puesto que las desconocerán.

Mediante esta distribución agruparemos a los alumnos en grupos de entre 3 o 4 alumnos; en este caso partiremos del supuesto de que tendremos 16 alumnos, aunque esta propuesta puede realizarse con grupos de entre 8 y 22 alumnos. A medida que vayan superando las pruebas los equipos irán obteniendo puntos cuya suma se tendrán en cuenta tanto para la clasificación en la Gymkhana como para la nota media de la asignatura, como se explicará en el procedimiento de evaluación más adelante. Puesto que como se indicó con anterioridad, según Alonso Tapia, citado en García & Álvarez (2007), es importante que a través de las pruebas los alumnos obtengan una repercusión en sus notas, ya que esto aumenta su interés en el desarrollo de las actividades. Esta clasificación se efectuará en cada una de las unidades didácticas y al finalizar la Gymkhana, de modo que se establecerán 4 niveles de estatus diferentes: uno por cada unidad y el del ganador final, los cuales se reconocerán al finalizar cada una de las situaciones mencionadas y se podrán ver durante todo el proceso a través del tablón de clasificaciones que se mostrará

actualizado en el blog de la Gymkhana. Además de los puntos, se utilizará una ruleta de premios (anexo 10) para dar recompensas a cada uno de los ganadores, otorgándole un giro de la ruleta a los ganadores de cada prueba y al equipo que gane la Gymkhana. En esta ruleta aparecen 5 posibles recompensas y una casilla de “Mala suerte” que no dará ningún premio. Esta otorga aleatoriedad en los premios, lo cual es fundamental para que los estudiantes se impliquen realmente a lo largo del procedimiento y no realicen las pruebas únicamente pensando en la recompensa que obtendrán si superan a sus compañeros en ellas.

Además, durante la realización de la Gymkhana los alumnos deberán tener en cuenta tres normas que les servirán de directrices del juego. En primer lugar, no podrán consultar ningún tipo de material de apoyo durante la realización de las pruebas que la constituyen, de forma que deberán superar las pruebas a través de los conocimientos interiorizados por cada uno de los individuos que conformen los equipos. Por otro lado, durante los últimos 5 minutos de las pruebas en las cuales se resuelven supuestos, es decir; en *Adivina la relación laboral*, *El rosco de los conceptos*, *El falso*, *¿Qué denunciarías?* y *Averigua el contrato*; los alumnos tendrán la oportunidad de replantearse alguna de sus respuestas erróneas si las hubiera para aumentar su puntuación. Esto garantiza a los alumnos la posibilidad de equivocarse, ayudando así a que no se mine la autoestima ni el autoconcepto de los participantes como se señala en el Tecnológico de Monterrey, 2016. Por último, para fomentar la equidad durante el desarrollo de nuestra Gymkhana y que todos los grupos mantengan un nivel alto de motivación hacia el juego final en cada una de las unidades didácticas, se les otorgará a los equipos con menos puntuación la ventaja de elegir el orden en el cual quieren realizar dicha prueba. Por consiguiente, siguiendo el orden de menor a mayor puntuación estos escogerán el puesto en el cual desean desarrollar su prueba, de forma que el grupo posicionado en cuarto lugar, según nuestro supuesto, tenga 4 posibilidades de orden el tercero 3, el segundo 2 y el primero ninguna.

14. TEMPORALIZACIÓN.

Según lo establecido en el Decreto 51/2013 el módulo profesional de FOL se debe impartir durante 96 horas lectivas, repartidas en tres horas semanales, en el primer curso de este ciclo formativo. En este caso dichas horas se repartirán en dos sesiones, una sesión de 50 minutos los martes (M) de 9:20 a 10:10 y una sesión doble de 100 minutos de duración los jueves (J) de 11:30 a 13:10. A su vez, a partir del calendario lectivo del curso académico 2020-2021 aportado por Portal de Educación de la Junta de Castilla y León hemos concretado la duración de la asignatura de FOL durante dicho curso de acuerdo a lo establecido por el currículo (Junta de Castilla y León, 2020 y Decreto 51/2013, de 31 de julio); según lo cual dicho módulo tendría el siguiente reparto horario mensual:

TABLA 6: REPARTO HORARIO DEL MÓDULO DE FOL EN EL CURSO ACADÉMICO 2020-2021

Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero
4 horas	14 horas	12 horas	10 horas	9 horas
Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
11 horas	12 horas	12 horas	12 horas	10 horas

Fuente: elaboración propia a partir de Junta de Castilla y León, 2020.

Acorde a este reparto, la presente propuesta didáctica se desarrollará durante los meses de abril, mayo y junio, es decir, durante el tercer trimestre del curso académico. Esto se debe a que en nuestra planificación de la asignatura, primero abordaremos el Bloque B relativo a la Prevención de Riesgos Laborales puesto que es el que más extensión horaria requiere, 50 horas lectivas; y continuaremos por el Bloque A según el orden establecido en el Decreto 51/2013, de 31 de julio. La distribución temporal de las sesiones que componen esta propuesta puede observarse en el cronograma que se muestra a continuación:

TABLA 7: CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA DE MEJORA EDUCATIVA

Unidades didácticas	SESIONES	ABRIL 2021							MAYO 2021							JUNIO 2021				
		M	J	M	J	M	J	M	J	M	J	M	J	M	J	M	J	M		
		6	8	13	15	20	22	27	29	4	6	11	13	18	20	25	27	1	3	8
UNIDAD 1	Sesión 1	■																		
	Sesión 2		■																	
	Sesión 3			■																
	Sesión 4				■															
	Sesión 5					■														
	Sesión 6						■													
UNIDAD 2	Sesión 7						■													
	Sesión 8							■												
	Sesión 9								■											
	Sesión 10									■										
	Sesión 11										■									
	Sesión 12											■								
UNIDAD 3	Sesión 13											■								
	Sesión 14												■							
	Sesión 15													■						
	Sesión 16														■					
	Sesión 17															■				
	Sesión 18																■			
	Sesión 19																	■		

Fuente: elaboración propia.

15. DESARROLLO DE LA PROPUESTA.

Unidad Didáctica 1: *Fundamentos del derecho laboral.*

Sesión 1	
Fecha: martes 6 de abril de 2021	Temporalización: 50 minutos
Objetivos: - Aprender los conceptos básicos del derecho laboral y su ámbito de aplicación.	Contenidos: - “El Derecho del Trabajo. Normas fundamentales.” (Decreto 51/2013, de 31 de julio, p. 54175).
Competencias: "Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural." (RD 1680/2011, de 18 de noviembre, p. 137649).	

Metodología: <ul style="list-style-type: none"> - Clase magistral expositiva - Preguntas dirigidas - Trabajo colaborativo 	Recursos: En esta sesión utilizaremos los ordenadores individuales con conexión a internet, el cañón proyector, el ordenador de uso docente, el Blog de la Gymkhana de FOL, las diapositivas 2 y 3 de la presentación de la unidad 1 (anexo 3) y la ficha de grupo.
Actividades: <u>Actividad 1.</u> Durante los primeros 35 minutos de la sesión realizaremos la introducción de la unidad didáctica a través de las diapositivas 2 y 3 de la presentación de la unidad 1, a la que los alumnos tendrán acceso a través del Blog de la Gymkhana. Por medio de ellas abordaremos brevemente el surgimientos y evolución del derecho laboral y analizaremos su ámbito de aplicación. <u>Actividad 2.</u> Una vez hecho esto, a lo largo de los últimos 15 minutos, les explicaremos a los alumnos, con ayuda de la página denominada “Presentación” del Blog (anexo 2), en que consiste la Gymkhana de FOL y expondremos las agrupaciones que previamente hemos realizado. Tras esto les dejaremos 5 minutos para que de forma grupal realicen una actividad de presentación, en la cual deben escoger de forma consensuada el nombre de su equipo y un avatar que les represente para después rellenar la ficha de grupo que se encuentra en el blog y enviárnosla vía correo electrónico.	

Sesión 2

Fecha: jueves 8 de abril de 2021	Temporalización: 100 minutos
Objetivos: <ul style="list-style-type: none"> - Aprender los conceptos básicos del derecho laboral y su ámbito de aplicación. - Analizar las fuentes del Derecho Laboral y su jerarquía normativa. 	Contenidos (Decreto 51/2013, de 31 de julio, p. 54175): <ul style="list-style-type: none"> - “El Derecho del Trabajo. Normas fundamentales.” - “La organización política del Estado español. Órganos de la administración y jurisdicción laboral.”
Competencias: "Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.” (RD 1680/2011, de 18 de noviembre, p. 137649).	
Metodología: <ul style="list-style-type: none"> - Clase magistral expositiva - Lectura y preguntas dirigidas - Trabajo colaborativo - Gamificación 	Recursos: En esta sesión utilizaremos los ordenadores individuales con conexión a internet, el cañón proyector, el ordenador de uso docente, el Blog de la Gymkhana de FOL, las diapositivas 5 y 6 de la presentación de la unidad 1 (anexo 3) y los materiales del minijuego <i>Adivina la relación laboral</i> (anexo 4) y un cronómetro.

Actividades:Actividad 3.

Durante los primeros 40 minutos de esta sesión abordaremos las relaciones laborales que no están reguladas por el derecho laboral en el sistema legislativo español, utilizando para ello la diapositiva 5 de la unidad 1 (anexo 3). Para lo cual guiaremos a los alumnos en la lectura de los supuestos que aparecen en la presentación y realizaremos preguntas dirigidas a que reflexionen acerca de estos contenidos.

Actividad 4.

La siguiente media hora la dedicaremos a presentar de forma introductoria las fuentes del derecho laboral y a establecer su jerarquía según su procedencia normativa, a través de la diapositiva 6 de la primera unidad (anexo 3).

Actividad 5.

Los siguientes 20 minutos los emplearemos para realizar el primer minijuego de la unidad 1, “*Adivina la relación laboral*”, a través del cual se trabajarán las relaciones laborales excluidas y especiales que no están reguladas por el derecho laboral español. Para ello, utilizaremos las cartas del juego que se encuentran en el anexo 4 y un cronómetro. En este juego se repartirán 5 cartas a cada grupo boca abajo, en ellas aparece uno de los supuestos no regulados por el derecho laboral. De una en una, un miembro de cada grupo, por turnos y de forma rotatoria, tendrá 1 minuto para hacer que el resto de sus compañeros de grupo averigüe de que relaciones laborales excluidas o especiales se trata, sin emplear una descripción exacta del supuesto ni las palabras claves que aparezcan como prohibidas en la carta. Las cartas acertadas sumarán 1 punto, de forma que el equipo que más cartas acierte ganará el juego. A continuación, se les darán 5 minutos a los grupos para que puedan resolver de nuevo algún supuesto contestado de forma errónea, ganando así un punto, y se emplearán los minutos restantes para la resolución de dudas que hayan podido surgir a lo largo del desarrollo de esta prueba, con el fin de favorecer el aprendizaje de los estudiantes.

Sesión 3**Fecha:** martes 13 de abril de 2021**Temporalización:** 50 minutos**Objetivos:**

- Analizar las fuentes del Derecho Laboral y su jerarquía normativa.

Contenidos (Decreto 51/2013, de 31 de julio, p. 54175):

- “El Derecho del Trabajo. Normas fundamentales.”
- “La organización política del Estado español. Órganos de la administración y jurisdicción laboral.”

Competencias:

“Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.” (RD 1680/2011, de 18 de noviembre, p. 137649).

Metodología:

- Clase magistral expositiva
- Preguntas dirigidas

Recursos:

En esta sesión utilizaremos los ordenadores individuales con conexión a internet, el cañón proyector, el ordenador de uso docente, el Blog de la Gymkhana de FOL, y las diapositivas 8 y 9 de la presentación de la unidad 1 (anexo 3).

Actividades:Actividad 6.

Por medio de preguntas dirigidas y la exposición de los contenidos de las diapositivas 8 y 9 abordaremos las fuentes internas del derecho del trabajo. Analizando así, el contenido laboral de la Constitución Española e introduciendo el Estatuto de los trabajadores (RD 2/2015, de 23 de octubre) en la primera de ellas, y desarrollando una breve explicación de las disposiciones legales reglamentarias, los convenios colectivos, los contratos de trabajo y los usos y costumbres aplicables en el derecho laboral en la segunda.

Sesión 4**Fecha:** jueves 15 de abril de 2021**Temporalización:** 100 minutos**Objetivos:**

- Analizar las fuentes del Derecho Laboral y su jerarquía normativa.

Contenidos:

-“El Derecho del Trabajo. Normas fundamentales.” (Decreto 51/2013, de 31 de julio, p. 54175).

Competencias:

"Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural." (RD 1680/2011, de 18 de noviembre, p. 137649).

Metodología:

- Clase magistral expositiva
- Preguntas dirigidas
- Trabajo colaborativo
- Gamificación

Recursos:

En esta sesión utilizaremos los ordenadores individuales con conexión a internet, el cañón proyector, el ordenador de uso docente, el Blog de la Gymkhana de FOL, las diapositivas 10 y 11 de la presentación de la unidad 1 y los materiales del minijuego *Pirámide normativa* (anexo 5).

Actividades:Actividad 7.

A lo largo de los primeros 40 minutos de la sesión emplearemos la diapositiva 10 de la primera unidad (anexo 3) para examinar las fuentes externas del derecho laboral: los tratados internacionales, las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo, y las normativas y actuaciones de la Unión Europea en materia laboral.

Actividad 8.

La siguiente media hora la utilizaremos para indagar en los diferentes principios de aplicación de las normas laborales a través de la diapositiva 11.

Actividad 9.

A continuación, realizaremos el minijuego 1.2. “*Pirámide normativa*” mediante el cual trabajaremos la aplicabilidad de los principios de aplicación de las normas laborales vistos con anterioridad. Para ello utilizaremos las cartas de este juego, que se encuentran en el anexo 5, en las cuales aparecen distintos supuestos prácticos de aplicación de dichas normas y los principios de aplicación normativa estudiados. A cada equipo se le entregarán 10 cartas, 5 supuestos y 5 principios, las cuales deberán correlacionar de forma consensuada teniendo en cuenta la aplicación normativa de los principios estudiados e indicando si según la aplicación del principio escogido ese supuesto sería posible o no; cada carta que relacionen y justifiquen de forma correcta sumará 1 punto para el equipo.

El tiempo restante se empleará para la resolución de dudas que hayan podido surgir a lo largo del desarrollo del minijuego o de la clase.

Sesión 5

Fecha: martes 20 de abril de 2021

Temporalización: 50 minutos

Objetivos:

- Indagar acerca de la intervención de los organismos públicos en materia laboral.

Contenidos:

-“La organización política del Estado español. Órganos de la administración y jurisdicción laboral.” (Decreto 51/2013, de 31 de julio, p. 54175).

Competencias:

"Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural." (RD 1680/2011, de 18 de noviembre, p. 137649).

Metodología:

- Clase magistral expositiva
- Preguntas dirigidas
- Ejemplificación

Recursos:

En esta sesión utilizaremos los ordenadores individuales con conexión a internet, el cañón proyector, el ordenador de uso docente, el Blog de la Gymkhana de FOL, y las diapositivas 13 y 14 de la presentación de la unidad 1 (anexo 3).

Actividades:

Actividad 10.

Durante la primera media hora de clase estudiaremos los principales rasgos del funcionamiento de la administración en materia laboral utilizando para ello la diapositiva 13.

Actividad 11.

Y para finalizar hablaremos acerca de las principales funciones de la inspección de trabajo a través de la diapositiva 14, aportando ejemplos reales de intervención de este tipo de funcionarios públicos.

Sesión 6

Fecha: jueves 23 de abril de 2021

Temporalización: 100 minutos

Objetivos:

- Indagar acerca de la intervención de los organismos públicos en materia laboral.

Contenidos:

-“La organización política del Estado español. Órganos de la administración y jurisdicción laboral.” (Decreto 51/2013, de 31 de julio, p. 54175).

Competencias:

"Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural." (RD 1680/2011, de 18 de noviembre, p. 137649).

Metodología:

- Clase magistral expositiva
- Preguntas dirigidas

Recursos:

En esta sesión utilizaremos los ordenadores individuales con conexión a internet, el cañón proyector, el

<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo colaborativo - Gamificación 	<p>ordenador de uso docente, el Blog de la Gymkhana de FOL, la diapositiva 15 de la presentación de la unidad 1 (anexo 3), y los materiales del Juego Final 1 (anexo 6).</p>
<p>Actividades:</p> <p><u>Actividad 12.</u></p> <p>La primera media hora la dedicaremos a abordar el funcionamiento de los tribunales laborales y su jerarquía de actuación según su ámbito de aplicación con la ayuda de la diapositiva 15 del anexo 3.</p> <p><u>Actividad 13.</u></p> <p>Los siguientes 50 minutos los dedicaremos a la realización del Juego Final 1, “<i>El rosco de los conceptos</i>”, para el cual utilizaremos los materiales que se encuentran en el anexo 6. En esta prueba se le entregará a cada grupo una rosca con las letras (todas las del abecedario excepto la “k”, “ñ”, “q”, “w”, “x” y “z”), y por turnos les iremos indicando una letra y definiciones o frases incompletas de conceptos vistos a lo largo de esta unidad a los cuales deberán responder con la denominación del concepto pertinente. Si aciertan el concepto se pondremos sobre la letra que corresponda una pegatina verde, y si fallan una pegatina roja. Además, si el grupo al que se está preguntando no se sabe responder a lo que se les está preguntando, los otros grupos pueden pedir turno y contestar, ganando ellos la pegatina verde o roja, según sea su respuesta. Cada concepto acertado sumará 0’5 puntos, y los último 5 minutos se les dará la oportunidad a los grupos de responder de nuevo a alguna letra que no hayan acertado para ganar 0’5 puntos más.</p> <p><u>Actividad 14.</u></p> <p>Para finalizar, los últimos 20 minutos de la sesión se dedicarán a resolver las dudas que los alumnos puedan tener acerca de esta primera unidad de cara a la prueba de comprensión de la misma.</p>	

Unidad Didáctica 2: *El contrato de trabajo y las condiciones laborales.*

Sesión 7	
Fecha: martes 27 de abril de 2021	Temporalización: 50 minutos
<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Abordar el concepto y contenidos propios de los contratos de trabajo. 	<p>Contenidos (Decreto 51/2013, de 31 de julio, p. 54175):</p> <ul style="list-style-type: none"> - “El Derecho del Trabajo. Normas fundamentales.” - “La organización política del Estado español. Órganos de la administración y jurisdicción laboral.” - “Análisis de la relación laboral individual.”
<p>Competencias:</p> <p>“Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.” (RD 1680/2011, de 18 de noviembre, p. 137649).</p>	
<p>Metodología:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo individual - Clase magistral expositiva - Preguntas dirigidas 	<p>Recursos:</p> <p>En esta sesión utilizaremos los ordenadores individuales con conexión a internet o los dispositivos móviles personales de cada alumno y la aplicación web Quizizz realizar la prueba de comprensión 1, el cañón proyector, el ordenador de uso docente, el Blog de la Gymkhana de FOL, y las diapositivas 2 y 3 (anexo 7).</p>

Actividades:

Actividad 15:

Los primeros 20 minutos de esta sesión se dedicarán a la realización de la prueba de comprensión de la unidad 1, la cual se realizará de forma individual.

Actividad 16:

La última media hora la dedicaremos a analizar la definición y los principales elementos que componen un contrato de trabajo empleando para ello las diapositivas 2 y 3 de la segunda unidad.

Sesión 8

Fecha: jueves 29 de abril de 2021

Temporalización: 100 minutos

Objetivos:

- Abordar el concepto y contenidos propios de los contratos de trabajo.
- Distinguir los derechos y deberes que derivan de la relación laboral.

Contenidos (Decreto 51/2013, de 31 de julio, p. 54175):

- “Análisis de la relación laboral individual.”
- “Derechos y deberes derivados de la relación laboral. El tiempo de trabajo.”

Competencias:

“Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.” (RD 1680/2011, de 18 de noviembre, p. 137649).

Metodología:

- Clase magistral expositiva
- Preguntas dirigidas
- Trabajo colaborativo
- Gamificación

Recursos:

En esta sesión utilizaremos los ordenadores individuales con conexión a internet, el cañón proyector, el ordenador de uso docente, el Blog de la Gymkhana de FOL, las diapositivas 4 y 5 de la unidad 2 (anexo 7), y los materiales del minijuego 2.1. (anexo 8).

Actividades:

Actividad 17:

A lo largo de los primeros 40 minutos trabajaremos la forma y los contenidos mínimos de los contratos de trabajo a través de la diapositiva 4 de la unidad 2 (anexo 7).

Actividad 18:

La siguiente media hora se empleará la diapositiva 5 de la unidad 2 (anexo 7) para exponer los derechos y deberes de los trabajadores derivados de las relaciones laborales, los cuales aparecen en la CE (1978) y en el RD 2/2015, de 23 de octubre.

Actividad 19:

A continuación, los alumnos realizarán el minijuego 2.1., “*El falso*”, empleando las Cartas del Juego que se encuentran en el anexo 8; en estas cartas aparecerán ejemplos de derechos y deberes de los trabajadores, tanto correctos como erróneos. Emparejaremos a los equipos de dos en dos para que sean contrincantes, de forma que se generaran dos competiciones diferentes; a cada grupo se le entregarán 5 cartas, y por turnos cada grupo deberá exponer a su contrincante respectivo cuantos ejemplos hay de cada tipo, sin identificar cuáles. El otro equipo deberá concretar si sus compañeros han mentado, lo que se denomina en el juego “*marcarse un falso*”, o si han dicho la verdad y justificar su respuesta. Por cada error cometido por el equipo contrario o por cada “*marcarse un falso*” desmentido se ganarán 0’5 puntos,

en el caso de los aciertos, ambos equipos ganarán 0'5 si el ejemplo está bien justificado. De forma que si un equipo no miente en ninguno de sus 5 ejemplos, el grupo contrario manifiesta que está de acuerdo y la justificación es correcta, ambos equipos ganaran 2'5 puntos.

Por último, se les darán 5 minutos a los grupos para que puedan resolver de nuevo algún supuesto contestado de forma errónea, ganando así un punto, y se emplearán los minutos restantes para la resolución de dudas que hayan podido surgir a lo largo del desarrollo de esta prueba, con el fin de favorecer el aprendizaje de los estudiantes.

Sesión 9

Fecha: martes 4 de mayo de 2021

Temporalización: 50 minutos

Objetivos:

- Distinguir los derechos y deberes que derivan de la relación laboral.

Contenidos (Decreto 51/2013, de 31 de julio, p. 54175):

- “Derechos y deberes derivados de la relación laboral. El tiempo de trabajo.”

Competencias:

“Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.” (RD 1680/2011, de 18 de noviembre, p. 137649).

Metodología:

- Clase magistral expositiva
- Preguntas dirigidas

Recursos:

En esta sesión utilizaremos los ordenadores individuales con conexión a internet, el cañón proyector, el ordenador de uso docente, el Blog de la Gymkhana de FOL, y las diapositivas 7 y 8 de la unidad 2 (anexo 7).

Actividades:

Actividad 20.

Emplearemos esta sesión para trabajar el poder de dirección, el poder disciplinario y el poder de vigilancia del empresario derivados de la relación laboral con ayuda de las diapositivas 7 y 8 de la unidad 2.

Sesión 10

Fecha: jueves 6 de mayo de 2021

Temporalización: 100 minutos

Objetivos:

- Estudiar las características del periodo de prueba.
- Examinar las diferentes formas de tiempo de trabajo.

Contenidos:

- “Derechos y deberes derivados de la relación laboral. El tiempo de trabajo.” (Decreto 51/2013, de 31 de julio, p. 54175).

Competencias:

“Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.” (RD 1680/2011, de 18 de noviembre, p. 137649).

<p>Metodología:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Clase magistral expositiva - Preguntas dirigidas - Ejemplificación - Trabajo colaborativo - Gamificación 	<p>Recursos:</p> <p>En esta sesión utilizaremos los ordenadores individuales con conexión a internet, el cañón proyector, el ordenador de uso docente, el Blog de la Gymkhana de FOL, las diapositivas 9, 10 y 11 de la unidad 2 (anexo 7) y los materiales del minijuego 2.2. (anexo 9) y un cronómetro.</p>
<p>Actividades:</p> <p><u>Actividad 21.</u></p> <p>La primera media hora la dedicaremos a abordar el periodo de prueba a través de la diapositiva 9 de la unidad 2 (anexo 7).</p> <p><u>Actividad 22.</u></p> <p>Los siguientes 45 minutos los emplearemos para estudiar las características y las clases de jornada laboral con los que podemos encontrarnos con ayuda de las diapositivas 10 y 11 de la unidad 2 y de la utilización de ejemplos.</p> <p><u>Actividad 23.</u></p> <p>Después, los estudiantes realizarán el minijuego 2.2., “<i>Ficha en línea</i>”, el cual parte de la estructura del juego tradicional “<i>Tres en raya</i>”. En esta prueba se les entregarán a los grupos 9 fichas de juego (anexo 9) diferentes en las cuales aparecerán las características o el nombre de uno de los tipos de jornada laboral estudiados, los grupos deberán conseguir hacer una línea, en el tablero de juego, como en el tres en raya con 3 fichas del mismo tipo de jornada, el grupo que lo consiga antes ganará 2’5 puntos del turno. Puesto que este minijuego constará de dos turnos, en los cuales los equipos se enfrentarán uno contra uno por parejas.</p> <p>Los últimos 5 minutos de la clase los dedicaremos a la resolución de dudas que hayan podido surgir a lo largo del minijuego.</p>	

Sesión 11

<p>Fecha: martes 11 de mayo de 2021</p>	<p>Temporalización: 50 minutos</p>
<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Examinar las diferentes formas de tiempo de trabajo. 	<p>Contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Derechos y deberes derivados de la relación laboral. El tiempo de trabajo.” (Decreto 51/2013, de 31 de julio, p. 54175).
<p>Competencias:</p> <p>“Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.” (RD 1680/2011, de 18 de noviembre, p. 137649).</p>	
<p>Metodología:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Clase magistral expositiva - Preguntas dirigidas 	<p>Recursos:</p> <p>En esta sesión utilizaremos los ordenadores individuales con conexión a internet, el cañón proyector, el ordenador de uso docente, el Blog de la Gymkhana de FOL, y las diapositivas 13 y 14 de la unidad 2 (anexo 7).</p>

Actividades:

Actividad 24.

Durante los primeros 25 minutos estudiaremos las definiciones del horario de trabajo, el calendario laboral, y los descansos mediante la diapositiva 13 de la unidad 2.

Actividad 25.

El tiempo restante lo dedicaremos a analizar las horas extraordinarias y sus características empleando la diapositiva 14 de la unidad 2 (anexo 7).

Sesión 12

Fecha: jueves 13 de mayo de 2021

Temporalización: 100 minutos

Objetivos:

- Examinar las diferentes formas de tiempo de trabajo.

Contenidos (Decreto 51/2013, de 31 de julio, p. 54175):

- “Derechos y deberes derivados de la relación laboral. El tiempo de trabajo.”
- “Valoración de las medidas para la conciliación familiar y profesional.”

Competencias:

“Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.” (RD 1680/2011, de 18 de noviembre, p. 137649).

Metodología:

- Clase magistral expositiva
- Preguntas dirigidas
- Trabajo colaborativo
- Gamificación

Recursos:

En esta sesión utilizaremos los ordenadores individuales con conexión a internet, el cañón proyector, el ordenador de uso docente, el Blog de la Gymkhana de FOL, las diapositivas 15 y 16 de la unidad 2 (anexo 7) y folios para realizar el Juego Final 2.

Actividades:

Actividad 26.

A lo largo de los primeros 40 minutos examinaremos los permisos retribuidos, las vacaciones y las fiestas laborales utilizando las diapositivas 15 y 16 de la unidad 2.

Actividad 28.

Los siguientes 40 minutos los emplearemos para desarrollar el Juego Final 2, “¿Qué denunciarías?”, en el cual cada grupo deberá pensar dos supuestos de situaciones laborales con condiciones legales y/o ilegales, a través de los cuales se juegan 2’5 puntos en cada supuesto, y plantearlos a su equipo pareja; el cual les asignaremos de forma aleatoria, para que indiquen su legalidad o ilegalidad. De forma que si formulan mal el supuesto los puntos se los llevará el equipo contrario, si el equipo contrario no acierta los puntos se los llevará el equipo que lo ha planteado, y si el grupo contrario acierta se dividirán los puntos y se le dará la mitad a cada equipo (1’25 puntos para cada uno).

Actividad 29.

Para finalizar, los últimos 20 minutos de la sesión se dedicarán a resolver las dudas que los alumnos puedan tener acerca de esta primera unidad de cara a la prueba de comprensión de la misma.

Unidad Didáctica 3: Modalidades contractuales.

Sesión 13	
Fecha: martes 18 de mayo de 2021	Temporalización: 50 minutos
Objetivos: - Conocer los diferentes modelos de contratos de trabajo y sus características.	Contenidos: -“Modalidades del contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.” (Decreto 51/2013, de 31 de julio, p. 54175).
Competencias: "Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural." (RD 1680/2011, de 18 de noviembre, p. 137649).	
Metodología: - Trabajo individual - Clase magistral expositiva - Preguntas dirigidas	Recursos: En esta sesión utilizaremos los ordenadores individuales con conexión a internet o los dispositivos móviles personales de cada alumno y la aplicación web Quizizz realizar la prueba de comprensión 2, el cañón proyector, el ordenador de uso docente, el Blog de la Gymkhana de FOL, y la diapositiva 2 de la unidad 3 (anexo 10).
Actividades: <u>Actividad 30.</u> Los primeros 20 minutos de esta sesión se dedicarán a la realización de la prueba de comprensión de la unidad 2, la cual se realizará de forma individual. <u>Actividad 31.</u> La siguiente media hora la dedicaremos a analizar los criterios que se emplean para clasificar los distintos tipos de contratos de trabajo existentes en la normativa española, utilizando para ello la diapositiva 2 de la unidad 3 (anexo 10).	

Sesión 14	
Fecha: jueves 20 de mayo de 2021	Temporalización: 100 minutos
Objetivos: - Conocer los diferentes modelos de contratos de trabajo y sus características.	Contenidos (Decreto 51/2013, de 31 de julio, p. 54175): - “Modalidades del contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.” - “Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.”
Competencias: "Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural." (RD 1680/2011, de 18 de noviembre, p. 137649).	

Metodología: <ul style="list-style-type: none"> - Clase magistral expositiva - Preguntas dirigidas - Trabajo colaborativo - Gamificación 	Recursos: <p>En esta sesión utilizaremos los ordenadores individuales con conexión a internet, el cañón proyector, el ordenador de uso docente, el Blog de la Gymkhana de FOL, las diapositivas 3, 4, 5 y 6 de la presentación de la unidad 3 (anexo 10), y los materiales del minijuego 3.1.(anexo 11).</p>
Actividades: <p><u>Actividad 32.</u></p> <p>Los primeros 70 minutos los emplearemos para abordar los contratos formativos en sus dos modalidades, en prácticas y para la formación y el aprendizaje, y las disposiciones comunes a ambos; empleando para ello las diapositivas 3, 4, 5 y 6 de la presentación de unidad 3 (anexo 10).</p> <p><u>Actividad 33.</u></p> <p>A continuación, desarrollaremos el primer minijuego de la unidad 3, “<i>Averigua el contrato</i>”. En el cual se emplearán 5 supuestos prácticos que se repartirán de uno en uno a cada grupo para que determinen de forma consensuada el tipo de contrato formativo. Los grupos deben determinar el mayor número posible de supuestos durante 15 minutos, con un máximo de 10 supuestos, ya que cada supuesto acertado suma 0’5 puntos. Después se les daremos 5 minutos a cada grupo para que puedan resolver de nuevo algún supuesto contestado de forma errónea, ganando así los 0’5 puntos, y se emplearán los 10 minutos siguientes para resolver las dudas que hayan podido surgir.</p>	

Sesión 15

Fecha: martes 25 de mayo de 2021	Temporalización: 50 minutos
Objetivos: <ul style="list-style-type: none"> - Conocer los diferentes modelos de contratos de trabajo y sus características. 	Contenidos (Decreto 51/2013, de 31 de julio, p. 54175): <ul style="list-style-type: none"> - “Modalidades del contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.” - “Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.”
Competencias: <p>“Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.” (RD 1680/2011, de 18 de noviembre, p. 137649).</p>	
Metodología: <ul style="list-style-type: none"> - Clase magistral expositiva - Preguntas dirigidas 	Recursos: <p>En esta sesión utilizaremos los ordenadores individuales con conexión a internet, el cañón proyector, el ordenador de uso docente, el Blog de la Gymkhana de FOL, y la diapositiva 8 de la unidad 3 (anexo 10).</p>
Actividades: <p><u>Actividad 34.</u></p> <p>Dedicaremos esta sesión a estudiar las características de los contratos por tiempo indefinido empleando para ello la diapositiva 8 de la unidad 3, que se encuentra en el anexo 10.</p>	

Sesión 16	
Fecha: jueves 27 de mayo de 2021	Temporalización: 100 minutos
Objetivos: - Conocer los diferentes modelos de contratos de trabajo y sus características.	Contenidos (Decreto 51/2013, de 31 de julio, p. 54175): - “Modalidades del contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.” - “Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.”
Competencias: "Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural." (RD 1680/2011, de 18 de noviembre, p. 137649).	
Metodología: - Clase magistral expositiva - Preguntas dirigidas	Recursos: En esta sesión utilizaremos los ordenadores individuales con conexión a internet, el cañón proyector, el ordenador de uso docente, el Blog de la Gymkhana de FOL, las diapositivas 9, 10 y 11 de la unidad 3 (anexo 10).
Actividades: <u>Actividad 35.</u> Durante la primera hora de esta sesión abordaremos las características del contrato a tiempo parcial y a la explicaremos qué son las horas complementarias propias de estos contratos, diapositivas 9 y 10 del anexo 10 respectivamente. <u>Actividad 36.</u> Además, los últimos 40 minutos los emplearemos en el análisis de la jubilación parcial y las características del contrato eventual a través de la diapositiva 11 de la unidad 3 (anexo 10).	

Sesión 17	
Fecha: martes 1 de junio de 2021	Temporalización: 50 minutos
Objetivos: - Conocer los diferentes modelos de contratos de trabajo y sus características.	Contenidos (Decreto 51/2013, de 31 de julio, p. 54175): - “Modalidades del contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.” - “Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.”
Competencias: "Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural." (RD 1680/2011, de 18 de noviembre, p. 137649).	
Metodología: - Clase magistral expositiva - Trabajo colaborativo - Gamificación - Role play	Recursos: En esta sesión utilizaremos los ordenadores individuales con conexión a internet, el cañón proyector, el ordenador de uso docente, el Blog de la Gymkhana de FOL, las diapositivas 12, 13, 14,15 y 16 (anexo 10) y un cronómetro.

Actividades:Actividad 37.

La primera media hora de la sesión se dedicará a analizar las características y las disposiciones comunes de las tres modalidades de contratos de duración determinada: por obra o servicio determinado, eventual o de interinidad; a través de las diapositivas 12, 13, 14,15 y 16 de la unidad 3.

Actividad 38.

El tiempo restante lo dedicaremos a la realización del Minijuego 3.2., “*Mímica de contratos*”. En el cual los alumnos por grupos deben pensar en un supuesto que pertenezca a una de las modalidades contractuales de duración determinada, y, sin poder articular ninguna palabra deberán por turnos teatralizar la situación que hayan planteado. El objetivo del juego es que el resto de los grupos acierten el supuesto, ganando de esta forma 1’25 puntos el grupo que acierte y el grupo que realiza la actuación. Para pensar en el supuesto se les dejarán 10 minutos de reflexión a los equipos, a continuación de los cuales comenzarán las interpretaciones por turnos para las cuales cada grupo dispondrá de 2 minutos.

Sesión 18**Fecha:** jueves 3 de junio de 2021**Temporalización:** 100 minutos**Objetivos:**

- Conocer los diferentes modelos de contratos de trabajo y sus características.

Contenidos (Decreto 51/2013, de 31 de julio, p. 54175):

- “Modalidades del contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.”
- “Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.”

Competencias:

“Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.” (RD 1680/2011, de 18 de noviembre, p. 137649).

Metodología:

- Clase magistral expositiva
- Trabajo colaborativo
- Gamificación

Recursos:

En esta sesión utilizaremos los ordenadores individuales con conexión a internet, el cañón proyector, el ordenador de uso docente, el Blog de la Gymkhana de FOL, la diapositiva 18 de la unidad 3 (anexo 10) y los materiales del Juego Final 3 (anexo 12).

Actividades:Actividad 39.

A lo largo de los 30 primeros minutos abordaremos las características del contrato a distancia y del contrato de trabajo en grupo empleando para ello la diapositiva 18 de la unidad 3.

Actividad 40.

Después, los siguientes 50 minutos los dedicaremos al desarrollo del Juego Final 3, “*PartyContratos*”; en el cual se abordarán todas las modalidades contractuales vistas durante la unidad 3. Para ello se le entregará a cada grupo una carta objetivo del juego (anexo 12) que servirá como guía, en la cual aparecen las 6 fichas de colores que debe conseguir cada grupo respectivamente para ganar el juego. Los colores de las fichas corresponden a los 4 tipos de pruebas del juego, que los equipos irán realizando por turnos según su propia elección. Si un grupo, en un tiempo máximo de 3 minutos, realiza

de forma correcta una prueba, ganará la ficha de su color correspondiente. Al final del juego el equipo que haya completado antes su carta de juego o el que más fichas asociadas a su carta de juego tenga ganará los 10 puntos, el segundo 7'5 puntos, el tercero 5 puntos y el último 2'5 puntos. Los cuatro tipos de pruebas están divididas por colores según su objetivo en cuatro tarjetas diferentes (anexo 12):

- En la tarjeta de color rojo, “¿Cuál Soy?”, aparece el nombre de una modalidad contractual con el objetivo de que uno de los miembros del equipo emplee ejemplos o la describa utilizando sus características para que el resto de su grupo averigüe de que modalidad se trata.
- En la tarjeta azul, “Preguntas”, se les realiza a los miembros del grupo una pregunta con el objetivo de que la contesten de forma correcta. En esta tarjeta pueden aparecer tres tipos de cuestiones: una pregunta abierta (“¿Te la sabes?”), una pregunta de opción múltiple con una única opción correcta (¿Cuál será?) o una pregunta de verdadero o falso (“True or False”).
- En la tarjeta amarilla, “Coincidencia”, aparecen tres características correspondientes a una de las modalidades contractuales estudiadas a modo de pista para que los miembros del equipo reflexionen de forma individual y en silencio acerca de que modalidad se trata. Una vez hecho esto, cada individuo deberá apuntar en un papel su respuesta, sin mostrársela al resto de sus compañeros, y cuando todos los miembros tengan apuntadas sus respuestas, les pediremos que las muestren a la vez para comprobar si han coincidido y si son correctas; si al menos 3 coinciden y son correctas se le entregará la ficha al equipo.
- En la tarjeta verde, “Mi contrato”, se expondrá un supuesto de una relación laboral, referente a una de las modalidades de contrato abordadas en esta unidad, con el objetivo de que los miembros del equipo determinen de que modalidad se trata.

Actividad 41.

Por último, el tiempo restante se dedicará a resolver dudas de los estudiantes de cara a la prueba de comprensión perteneciente a la unidad didáctica 3.

Sesión 19

Fecha: martes 8 de junio de 2021	Temporalización: 50 minutos
Objetivos: - Conocer los diferentes modelos de contratos de trabajo y sus características.	Contenidos (Decreto 51/2013, de 31 de julio, p. 54175): - “Modalidades del contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.” - “Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.”
Competencias: "Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.” (RD 1680/2011, de 18 de noviembre, p. 137649).	
Metodología: - Trabajo Individual	Recursos: En esta sesión utilizaremos los ordenadores individuales con conexión a internet o los dispositivos móviles personales de cada alumno y la aplicación web Quizizz realizar la prueba de comprensión 3.

Actividades:**Actividad 42.**

Emplearemos los primeros 20 minutos de esta clase al desarrollo de la prueba de comprensión de la unidad 3, la cual se realizará de forma individual.

→ Los 30 minutos restantes se dedicarán a la introducción del contenido teórico de la unidad didáctica correspondiente.

16. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN.

Para realizar la evaluación de los contenidos abordados en nuestra propuesta de mejora educativa tendremos en cuenta el resultado de aprendizaje “3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.” establecido en el RD 1680/2011, de 18 de noviembre (p. 137708), al cual están asociados los siguientes criterios de evaluación:

1. “Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.”
2. “Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.”
3. “Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.”
4. “Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.”
5. “Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.”
6. “Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral. “

Los cuáles serán evaluados por el profesor a través de las pruebas de comprensión individuales que se realizarán al finalizar cada una de las unidades didácticas, valorando el primer y segundo criterio con la primera prueba; el tercero y el cuarto con la segunda; y el quinto y sexto con la tercer. Las diseñaremos a través de la aplicación web Quizizz, herramienta que hemos escogido porque mantiene la metodología de gamificación a la vez que permite a los alumnos realizar la prueba de comprensión siguiendo su propio ritmo de resolución individual. Estos tres medios de evaluación tendrán una estructura de prueba tipo test de opción múltiple compuesta por 20 preguntas cada uno, con un valor de 0’5 puntos por pregunta y en los cuales las respuestas erróneas no restarán puntos. Estos cuestionarios serán corregidos por medio de las plantillas de corrección automática que generaremos en la aplicación web Quizizz. Para que consideremos que se han adquirido los criterios correspondientes a cada prueba los alumnos deberán superar esta con al menos 5 puntos sobre 10.

La nota media obtenida a través de la suma de las notas numéricas alcanzadas en cada una de las pruebas de comprensión compondrá el 60% de la nota numérica de calificación de estos contenidos. El 40% restante de nuestro sistema de calificaciones pertenece a la valoración de las actividades grupales, aportándole un 30% de la nota

numérica al sumatorio de los puntos grupales obtenidos, teniéndolos en cuenta en una escala sobre 10, en el momento final de la Gymkhana y un 10% al sumatorio de las notas individuales adquiridas mediante la rúbrica de observación de la participación individual en las actividades grupales (anexo 14).

Además, para evaluar la calidad de nuestra experiencia gamificada y analizar su diseño les entregaremos a los alumnos al finalizar la Gymkhana una rúbrica de evaluación de experiencias gamificadas, que se puede observar en el anexo 15, la cual hemos generado a partir de la rúbrica creada por Gallego et al. (2019, p. 12).

CONCLUSIONES.

Como relata Sánchez (2015) el empleo de la gamificación como metodología didáctica involucra un trabajo previo a la puesta en práctica de las actividades, en el cual se debe reflexionar acerca de los contenidos que quieren abordarse, los materiales que se van a emplear y como se debe plantear la actividad. Esto unido a la creación de los materiales supone una gran carga de trabajo para los docentes, lo que genera que muchos de ellos no quieran desarrollar este tipo de prácticas. A su vez, para que las actividades gamificadas cumplan su función no solo deben buscar el fomento de la motivación del alumnado sino también de su sentimiento de autoeficacia, para lo cual es especialmente importante que los docentes sean capaces de adaptar el nivel de dificultad de las tareas a las capacidades del alumnado y agrupar a los alumnos de forma que todos puedan aportar o desarrollar destrezas en el desempeño de las tareas; lo cual es inviable si el profesor no se involucra con sus alumnos e indaga sobre las características individuales de cada uno de ellos. Por otro lado, debido a la estructura de corte tradicional a la que están acostumbrados los alumnos puede que no cómo se espera ante un cambio radical de metodología didáctica, por lo que el empleo de este tipo de estrategias debe irse implantando poco a poco desde niveles educativos inferiores. Por ello, el empleo de la combinación de clases magistrales expositivas y técnicas dinamizadas como la gamificación puede ser una buena base para su implantación; puesto que existen antecedentes tradicionales de la utilización de técnicas lúdicas en el aula aunque a través de recursos menos innovadores.

A la hora de desarrollar esta propuesta de mejora educativa nos hemos encontrado con tres limitaciones principales. La primera de ellas ha sido la escasez de información acerca de la motivación del alumnado de ciclos formativos hacia el hacia el módulo profesional de FOL. En nuestra búsqueda documental no hemos podido encontrar ningún artículo que indague acerca de la motivación de los estudiantes hacia FOL, tema que nos ocupa. Además, los pocos que hemos podido localizar relativos a la motivación del alumnado de ciclos formativos en el sistema educativo español cuentan con una muestra muy poco representativa. Esto nos ha hecho plantearnos por qué no existen investigaciones sobre la motivación en la FP al igual que en el resto de los niveles educativos, puesto que a través de nuestra búsqueda documental hemos podido observar que la mayoría de los estudios realizados acerca de la motivación se centra en niveles educativos inferiores como la Educación Secundaria Obligatoria y la Educación Infantil

o en estudios universitarios. En segundo lugar, hemos percibido que la mayoría de los artículos relativos a la gamificación están enfocados en la utilización de las TICs, lo cual limita su utilización en algunos centros, ya que muchos aun hoy en día no cuentan con recursos suficientes para llevar a cabo este tipo de game-based learning, ni muchos profesores están formados para diseñar y desarrollar este tipo de vídeo-actividades aunque tengan competencias digitales; puesto que algunas requieren conocimientos de programación informativa. Esto recalca dos problemáticas actuales del sistema educativo: la falta de medios y la necesidad de la formación permanente del profesorado, que no siempre se cumple o se aplica. En tercer lugar, tras realizar la planificación y temporalización de las sesiones que conforman nuestra propuesta nos hemos dado cuenta de que existe muy poco tiempo real para la impartición de los contenidos que se establecen en el currículo del módulo profesional de FOL, debido a la gran carga teórica que tiene esta asignatura y la complejidad de algunos de los contenidos. Esto restringe la utilización de metodologías didácticas innovadoras en el aula, puesto que, a pesar de la necesidad de su implantación, este tipo de actividades ocupa bastante más tiempo que una clase magistral.

Asimismo, a pesar de que la gamificación suele emplearse para abordar rasgos como la motivación de los estudiantes, debemos tener en cuenta que la obtención de motivación a través de experiencias gamificadas puede descender si abusamos de este recurso, ya que se perdería el efecto positivo proveniente del empleo de métodos novedosos para el alumnado (García & Hijón, 2017). Por lo que es conveniente emplear otras metodologías activas a lo largo del curso académico en el módulo profesional de FOL para mantener esa sensación de novedad que promueve la motivación.

Por último, consideramos que sería interesante realizar una investigación-acción con nuestra propuesta de mejora educativa para comprobar su efectividad en términos motivacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aguado, L. (2019). *Emoción, afecto y motivación: Un enfoque de procesos*. Madrid: Alianza.
- Alonso, J. (1991). *Motivación y aprendizaje en el aula. Cómo enseñar a pensar*. Madrid: Santillana.
- Alonso, J. (2005). *Motivar en la escuela, motivar en la familia*. Madrid: Morata.
- Anaya, A., & Anaya, C. (2010). ¿Motivar para aprobar o para aprender? Estrategias de motivación del aprendizaje para los estudiantes. *Tecnología, Ciencia, Educación*, 25(1), 5-14.
- Borrás, O. (2015). Fundamentos de la gamificación. *Universidad Politécnica de Madrid*.
- Burón, J. (1994). *Motivación y Aprendizaje*. Bilbao: Ediciones Mensajero.
- Castilla y León. Decreto 51/2013, de 31 de julio, por el que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Realización de Proyectos de Audiovisuales y Espectáculos en la Comunidad de Castilla y León. Boletín Oficial de Castilla y León, 7 de agosto de 2013, núm. 151, pp. 54124 a 54181.
- De Caso, A. M. (2014). Pautas para el estudio de la motivación académica. *International Journal of Developmental and Educational Psychology: INFAD. Revista de Psicología*, 6(1), 213-220.
- España. Constitución Española (1978). Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311.
- España. Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Boletín Oficial del Estado, 4 de mayo de 2016, núm. 106, pp. 17158 a 17207.
- España. Real Decreto 1680/2011, de 18 de noviembre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Realización de proyectos audiovisuales y espectáculos y se fijan sus enseñanzas mínimas. Boletín Oficial del Estado, 16 de diciembre de 2011, núm. 302, pp. 137646 a 137723.
- España. Orden ECD/328/2012, de 15 de febrero, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Realización de Proyectos de Audiovisuales y Espectáculos. Boletín Oficial del Estado, 24 de febrero de 2012, núm. 47, pp. 16138 a 16174.
- España. Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 24 de octubre de 2015, núm. 255.
- Gago, M^a. L., García, C., López, S., & Ruiz, E. (2014). *Formación y orientación laboral: Avanzado*. Madrid: McGraw Hill Interamericana.
- Gallego, F. J., Molina, R., & Llorens, F. (2014). Gamificar una propuesta docente. Diseñando experiencias positivas de aprendizaje. En XX JENUUI (Jornadas sobre la Enseñanza Universitaria de Informática). Congreso llevado a cabo en la Escuela Universitaria de Ingeniería Técnica Informática de Oviedo, Principado de Asturias.
- Gallego, F. J., Villagrà, C. J., Satorre, R., Compañ, P., Molina, R., & Llorens, F. (2019). A Guide for Game-Design-Based Gamification. *Informatics*, 6(49), 1-19.

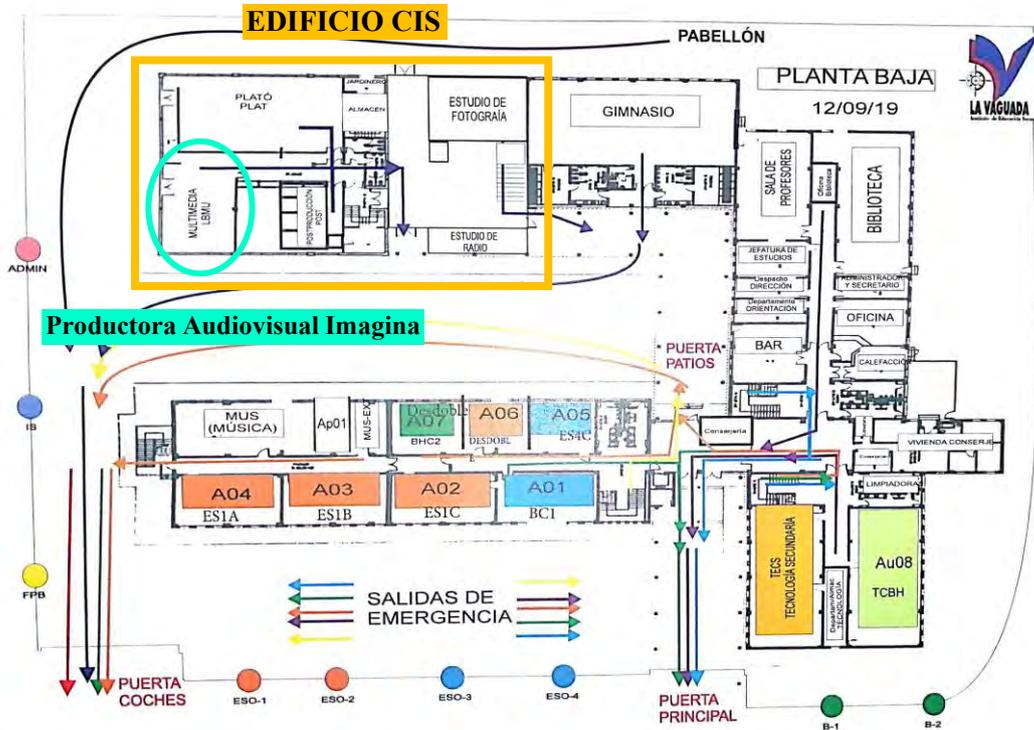
- García, F. J., & Doménech, F. (1997). Motivación, aprendizaje rendimiento escolar. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 1(6), 24-36.
- García, M., & Hijón, R. (2017). Análisis para la gamificación de un curso de Formación Profesional. *IE Comunicaciones: Revista Iberoamericana de Informática Educativa*, 26, 46-60.
- García, N., & Álvarez, M. B. (2007). La motivación del alumnado a través de la satisfacción con la asignatura: Efecto sobre el rendimiento. *Estudios sobre Educación*, 13, 89-112.
- Gaviria, J. L., Tourón, J., & González, M. C. (1994). La orientación motivacional intrínseco-extrínseca en el aula: Validación de un instrumento. *Bordón. Revista de pedagogía*, 46(1), 35-51.
- González, A. (2007). Modelos de motivación académica: Una visión panorámica. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 10(25), 1-25.
- González, M. C. (1999). *La motivación académica: Sus determinantes y pautas de intervención*. Pamplona: EUNSA(Ediciones Universidad de Navarra, S.A.).
- Hernández, J., Soler, E., Núñez, J. C., González, J. A., & Álvarez, L. (1998). Componentes de la motivación: Evaluación e intervención académica. *Aula Abierta*, 71, 91-120.
- IES La Vaguada. (2019). *Proyecto educativo del Centro*. http://www.ieslavaguada.com/images/stories/ies/Documentos/PEC-IES-La-Vaguada-2019_20.pdf
- IES la vaguada. (2020). IES la vaguada. http://www.ieslavaguada.com/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=10011&Itemid=433
- Junta de Castilla y León (2016). Formación Profesional – Realización de Proyectos Audiovisuales y Espectáculos. Portal de Educación de la Junta de Castilla y León. <https://www.educa.jcyl.es/fp/es/catalogo-ciclos-grado-superior/realizacion-proyectos-audiovisuales-espectaculos>
- Junta de Castilla y León (2020). Calendario Escolar 2020-2021. Portal de Educación de la Junta de Castilla y León. <https://www.educa.jcyl.es/es/informacion/calendario-escolar-2020-2021>
- Llorens, F., Gallego, F. J., Villagrà, C. J., Compañ, P., Satorre, R., & Molina, R. (2016). Gamificación del Proceso de Aprendizaje: Lecciones Aprendidas. *Departamento de Ciencia de la Computación e Inteligencia Artificial de la Universidad de Alicante*, 4(1), 25-32.
- Maquilón, J. J., & Hernández, F. (2011). Influencia de la motivación en el rendimiento académico de los estudiantes de formación profesional. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 14(1), 81-100.
- Marín, V. (2015). La gamificación educativa. Una alternativa para la enseñanza creativa. *Digital Education Review*, 27.
- Mateo, M. (2001). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*, 9, 163-184.
- Ortiz, A. M., Jordán, J., & Agredal, M. (2018). Gamificación en educación: Una panorámica sobre el estado de la cuestión. *Educação e Pesquisa*, 44, 1-17.

- Prieto, J. M. (2020). Una revisión sistemática sobre gamificación, motivación y aprendizaje en universitarios. *Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria*, 32(1), 73-99.
- Primo, J. (2012). *Motivación en las aulas de Formación Profesional* (Trabajo de Fin de Máster no publicado). Universidad Internacional de La Rioja, La Rioja. https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/123/TFM_Primo_Huerta_Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Real Academia Española. (2020). *Motivación*. Diccionario de la lengua española (23.^a ed.). <https://dle.rae.es/motivación>
- Sánchez, F. J. (2015). Gamificación. *Education In The Knowledge Society (EKS)*, 16(2), 13-15.
- Servicio Público de Empleo Estatal. (2020). *Guía de contratos*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado.
- Solivera, I. (2013). *La motivación de los alumnos de Ciclos Formativos de Grado Medio hacia los módulos teóricos*. (Trabajo de Fin de Máster no publicado). Universidad Internacional de La Rioja, La Rioja. <https://reunir.unir.net/handle/123456789/1971>
- Tecnológico de Monterrey. (2016). Gamificación. *Observatorio de Innovación Educativa*. <http://eduteka.icesi.edu.co/pdfdir/edutrends-gamificacion.pdf>
- Valenzuela, J., Muñoz, C., & Montoya, A. (2018). Estrategias motivacionales efectivas en profesores en formación. *Educação e Pesquisa*, 44.

ANEXOS (se encuentran aparte de este documento).

ANEXO 1.

Ubicación del edificio de Comunicación, Imagen y Sonido (CIS) del IES La Vaguada y del aula polivalente “Productora Audiovisual Imagina”.



Fuente: IES la vaguada, 2020.

ANEXO 2.

Páginas del Blog de la Gymkhana de FOL.

Página principal

PRESENTACIÓN



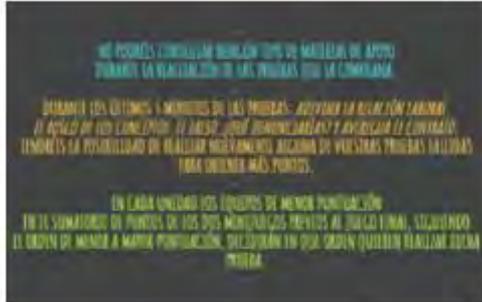
LA GYMKHANA DE FOL:

UNA PROPUESTA DE MEJORA EDUCATIVA EN EL MÓDULO PROFESIONAL DE FOL A TRAVÉS DE LA GAMIFICACIÓN

PRESENTACIÓN

Finalmente, se les presentará con un giro de la ruleta de premios tras apostar a la derecha.

NORMAS DE LA GYMKHANA DE FOL



CALENDARIO DE ACTIVIDADES DE LA GYMKHANA



AGILIFICACIONES

Antes de iniciar la gymkhana, se agruparan en equipos de 3 o 4 personas. Los grupos generados, deberán realizar la siguiente actividad y posteriormente rellenar la **ficha de grupo**, que se mostrará al final de la sesión, con los datos personales que se indican y con la información resultante de la actividad.

ACTIVIDAD DE PRESENTACIÓN:

Debéis distribuirlos por el aula según las agrupaciones que se han generado y escoger en 5 minutos de forma consensuada un nombre y un avatar para vuestros respectivos grupos que solo relacionados con temas o películas de animación que os gusten. Tenéis total libertad para esta elección con la única condición de que el nombre y la imagen que escogáis no puedan ser ni ofensivos ni degradantes.

A continuación os exponemos algunas opciones que podéis utilizar si queréis:



PRESENTACIÓN

CALENDARIO DE ACTIVIDADES DE LA GYMKHANA



AGILIFICACIONES

Antes de iniciar la gymkhana, se agruparan en equipos de 3 o 4 personas. Los grupos generados, deberán realizar la siguiente actividad y posteriormente rellenar la **ficha de grupo**, que se mostrará al final de la sesión, con los datos personales que se indican y con la información resultante de la actividad.

ACTIVIDAD DE PRESENTACIÓN:

Debéis distribuirlos por el aula según las agrupaciones que se han generado y escoger en 5 minutos de forma consensuada un nombre y un avatar para vuestros respectivos grupos que solo relacionados con temas o películas de animación que os gusten. Tenéis total libertad para esta elección con la única condición de que el nombre y la imagen que escogáis no puedan ser ni ofensivos ni degradantes.

A continuación os exponemos algunas opciones que podéis utilizar si queréis:



FICHA DE GRUPO:

Una vez que hayáis seleccionado nuestro nombre y vuestro avatar grupal, debéis rellenar la **ficha de grupo** que aparece a la izquierda con los datos personales que se indican y con los datos identificativos del grupo que hayáis escogido para el desarrollo de la Gymkhana de FOL. Y enviarla a mi correo electrónico de contacto: lid069859@alusal.es junto con la imagen de grupo que hayáis seleccionado en formato JPEG o PNG.

LA GYMKHANA DE FOL:

UNA PROPUESTA DE MEJORA EDUCATIVA EN EL MÓDULO PROFESIONAL DE FOL A TRAVÉS DE LA GAMIFICACIÓN

UNIDAD 1

UNIDAD 1: Fundamentos de derecho laboral.

Principal Presentación... Unidad 1 Unidad 2 Ranking Evaluación

PRESENTACIÓN DE LA UNIDAD 1

FUNDAMENTOS DEL DERECHO LABORAL

Página 1 de 30

Fuente: elaboración propia a partir de Gago et al. (2014), pp. 2/2015, de 23 de octubre y CE (19/81)

RECURSOS DE INTERÉS

BOE

BOE

UNIDAD 2

UNIDAD 2: El contrato de trabajo y las condiciones laborales.

Principal Presentación... Unidad 1 Unidad 2 Ranking Evaluación

PRESENTACIÓN DE LA UNIDAD 2

El contrato de trabajo y LAS CONDICIONES laborales

Página 1 de 30

Fuente: elaboración propia a partir de Gago et al. (2014), pp. 2/2015, de 23 de octubre y CE (19/81)

RECURSOS DE INTERÉS

BOE

BOE

Modelos de contratos | Servicio Público de Empleo Estatal

Guía de contratos

UNIDAD 3

CLASIFICACIÓN GRUPAL



EVALUACIÓN



EVALUACIÓN

Principal Presentación Unidad 1 Unidad 2 Unidad 3 Ranking

Para calcular la nota máxima de **calificación** perteneciente a estos contenidos, se suman en su totalidad la **nota media** obtenida de la suma de las notas máximas alcanzadas en cada una de las **pruebas de comprensión** que habrán realizado de forma individual, la cual representa el **50%** de la nota máxima de estos contenidos, y la valoración las actividades de grupo. Cuyo porcentaje calcularemos aportándole un **30%** de la nota máxima al sumatorio de los **puntos grupales obtenidos**, en una escala sobre 70, al finalizar la Gymkhana; y un **10%** al sumatorio de las **notas individuales** obtenidas a través de la **rúbrica de observación de la participación individual en las actividades grupales**, que aparece a continuación.

Rúbrica de observación de la participación individual en las actividades grupales:



Fuente: elaboración propia.

ANEXO 3.

Presentación de las diapositivas de la Unidad 1: *Fundamentos del derecho laboral.*

Diapositiva 1



Diapositiva 2



Diapositiva 3



Diapositiva 4



Diapositiva 5

-
- Slide 5 is titled "RELACIONES LABORALES NO REGULADAS POR EL DERECHO LABORAL". It lists "RELACIONES LABORALES EXCLUIDAS" (ET, art. 1.1) and "RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL" (ET, art. 2).
RELACIONES LABORALES EXCLUIDAS:
 - La relación de servicio de los funcionarios públicos.
 - Las prestaciones personales obligatorias.
 - La actividad que se limita, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.
 - Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
 - Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo.
 - La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de una o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma.
 - En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1.
RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL:
 - La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 13.5.
 - La del servicio del hogar familiar.
 - La de los penados en las instituciones penitenciarias.
 - La de los deportistas profesionales.
 - La de los artistas en espectáculos públicos.
 - La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.
 - La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.
 - La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal.
 - La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
 - La de los abogados que presten servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.
 - Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley.

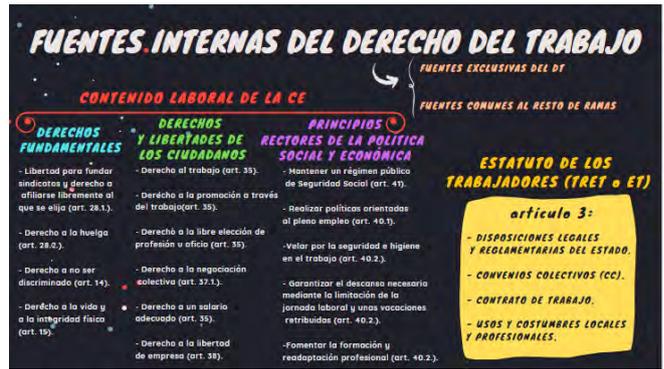
Diapositiva 6



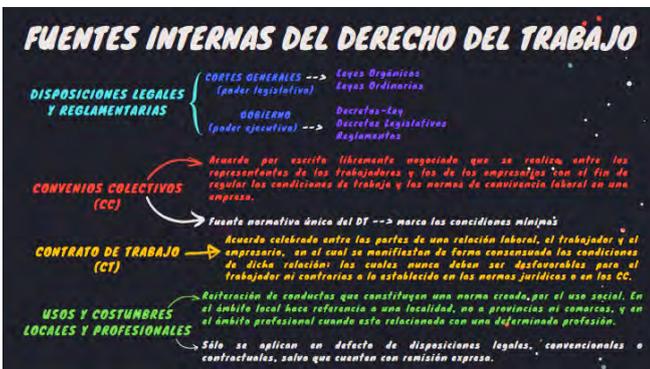
Diapositiva 7



Diapositiva 8



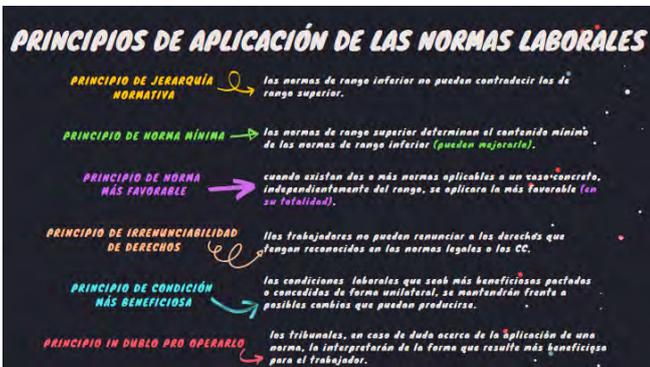
Diapositiva 9



Diapositiva 10



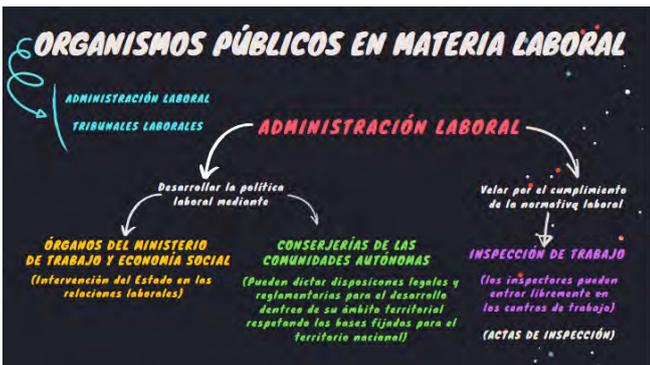
Diapositiva 11



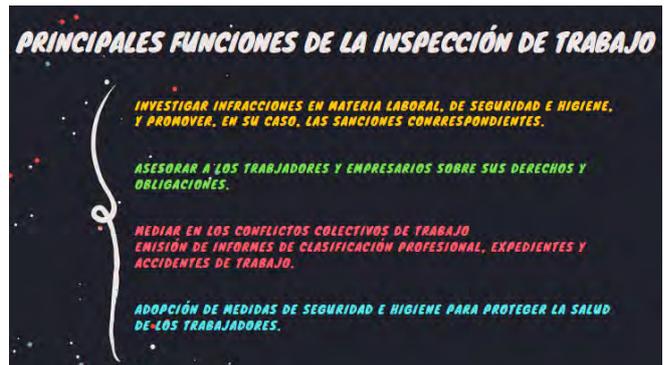
Diapositiva 12



Diapositiva 13



Diapositiva 14



Diapositiva 15



Diapositiva 16



Fuente: elaboración propia a partir de Gago et. al (2014), RD 2/2015, de 23 de octubre y CE (1978).

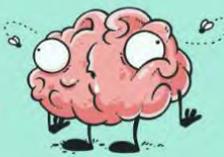
ANEXO 4.

Cartas de Juego del Minijuego 1.1.: “Adivina la relación laboral”.

Relaciones laborales excluidas:

La relación de servicio de los funcionarios públicos.

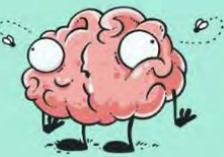
Profeesor
Correos
Policia



Relaciones laborales excluidas:

Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

Amigo
Favor
Ayuda



Relaciones laborales excluidas:

Las prestaciones personales obligatorias.

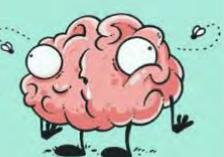
Jurado
Servicio Militar Obligatorio
Mesa electoral



Relaciones laborales excluidas:

La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

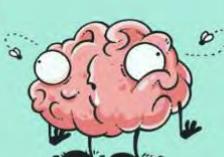
Consejero
Empresa
Sociedad



Relaciones laborales excluidas:

Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo.

Familia
Ayuda
Favor



Relaciones laborales excluidas:

La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

Autónomo
Proveedor
Transporte



Relaciones laborales de carácter especial:

La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3c),

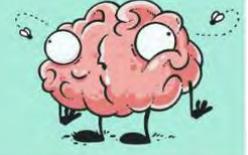
 Dirección
Porcentaje
Acciones



Relaciones laborales de carácter especial:

La del personal del servicio del hogar familiar,

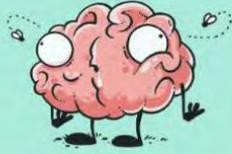
 Limpieza
Casa
Cuidado



Relaciones laborales de carácter especial:

La de los penados en las instituciones penitenciarias,

 Cárcel
Preso
Trabajo



Relaciones laborales de carácter especial:

La de los deportistas profesionales,

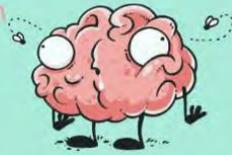
 Deportistas
Club
(nombres de equipos deportivos)



Relaciones laborales de carácter especial:

La de los artistas en espectáculos públicos,

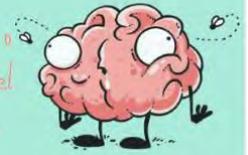
 Actores
Circo
Teatro/Cine



Relaciones laborales de carácter especial:

La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas,

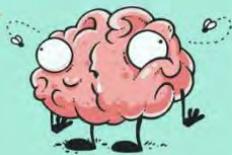
 Comisión
Vendedor
Comercial



Relaciones laborales de carácter especial:

La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo,

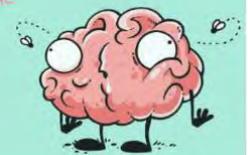
 Discapacidad
Inserción laboral
35%

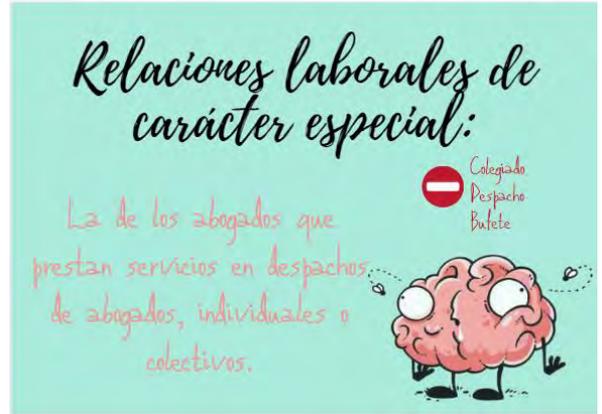
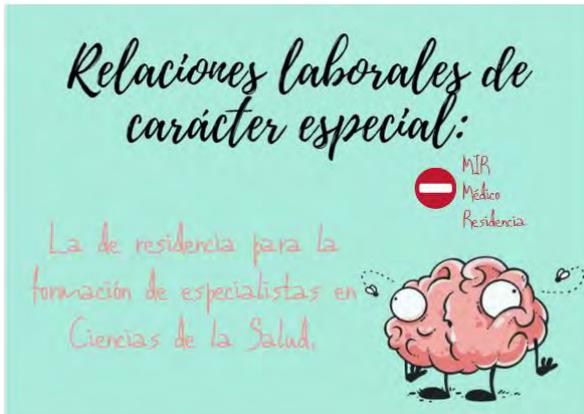


Relaciones laborales de carácter especial:

La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal,

 16 años
Menor de edad
Centro de menores



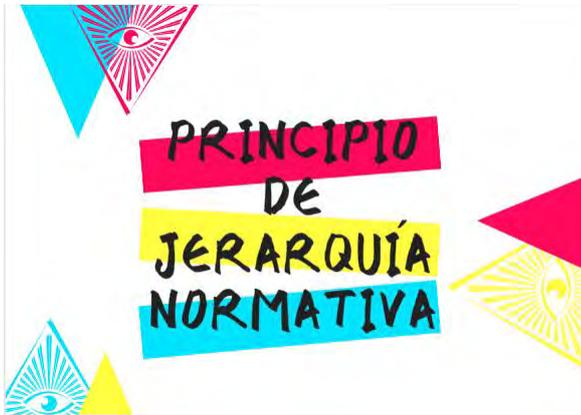


Fuente: elaboración propia a partir del RD 2/2015, de 23 de octubre.

ANEXO 5.

Cartas de Juego del Minijuego 1.2.: “Pirámide normativa”.

Cartas de Juego con los principios de aplicación normativa:



Cartas de Juego con los supuestos prácticos:

El Convenio Colectivo de Industrias Cárnicas de la empresa "El Chuletón S.L." establece que los trabajadores podrán realizar como máximo 90 horas extraordinarias al año. Sin embargo, las trabajadoras de embasado quieren reclamar esta cláusula debido a que en el ET se fija un máximo de 80 horas extraordinarias al año.

Raúl tiene 17 años y quiere trabajar como vigilante nocturno en un museo. Sus padres le han dicho que aún no puede realizar este tipo de trabajos porque en el ET se limitan los trabajos nocturnos a mayores de 18 años. Sin embargo, Raúl dice que si puede porque en el convenio colectivo del ámbito de aplicación de la empresa para la que quiere trabajar se establece como requisito de acceso para ser vigilante nocturno el tener más de 16 años.

Miguel es recepcionista en un hotel de Mallorca, en su contrato de trabajo se fija que este disfrutará de 35 días naturales de vacaciones al año. Pero como en el ET se establece que los trabajadores tienen derecho a 30 días naturales, Miguel no sabe cuantos días de vacaciones puede pedirle a su jefe.

Sofía terminó el Grado de Derecho el año pasado y trabaja por 1.100€ al mes como dependienta para pagar el alquiler y sus gastos. Un bufete le ha ofrecido un contrato de trabajo en prácticas en el cual se fija un salario de 1.200€ al mes. Sin embargo, Sofia no sabe si aceptar el trabajo, porque en el convenio colectivo de carácter sectorial se establece que la retribución mensual para los trabajadores contratados bajo esa modalidad será igual al Salario Mínimo Interdisciplinar (SMI), que son 950€ al mes (este año).

Laura trabaja como mozo de carga en una tienda de bricolaje, en su contrato de trabajo se fija una jornada diaria de 8 horas. Pero en el convenio colectivo de aplicación de su sector se establece una jornada de 6 horas diarias, por lo que Laura no sabe cual de las dos jornadas debe realizar.

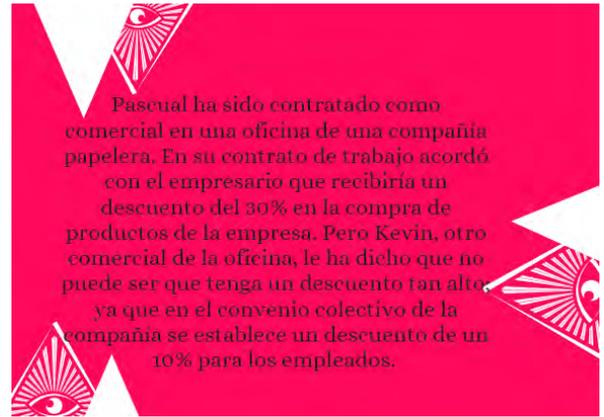
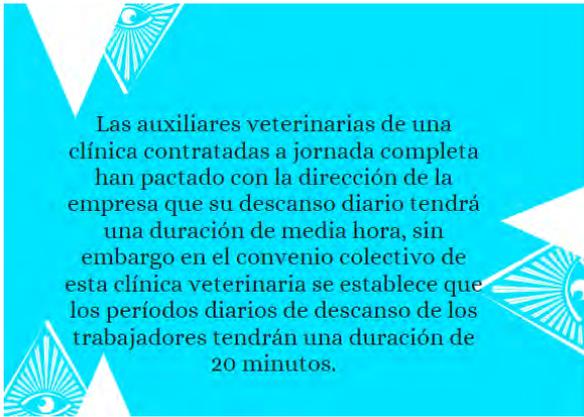
Roberto trabajaba como arquitecto en la empresa "Construye un hogar S.A.", en su contrato de trabajo se fijaba un período de prueba de 2 meses. Sin embargo en el Convenio Colectivo que se aplica en esta empresa el período de prueba establecido para su cargo es de 4 meses. Como Roberto ha sido despedido tras haber estado trabajando 3 meses en la empresa y sin que el despido se deba a causas justificadas, no sabe si tiene derecho a percibir una indemnización.

Marcos trabaja como camarero en un restaurante de un pueblo de Sanabria. Como durante sus vacaciones va a celebrarse una concentración de motos en dicho pueblo, Marcos ha renunciado a sus vacaciones a cambio de una compensación económica.

Un Sindicato de Transporte por carretera ha convocado una huelga para pedir un aumento salarial. Pero los trabajadores de la empresa de transportes "OTO S.L." no acudirán porque el dueño de la empresa les ha prometido un día más de descanso semanal a cambio de que no acudan a la huelga.

LA GYMKHANA DE FOL:

UNA PROPUESTA DE MEJORA EDUCATIVA EN EL MÓDULO PROFESIONAL DE FOL A TRAVÉS DE LA GAMIFICACIÓN

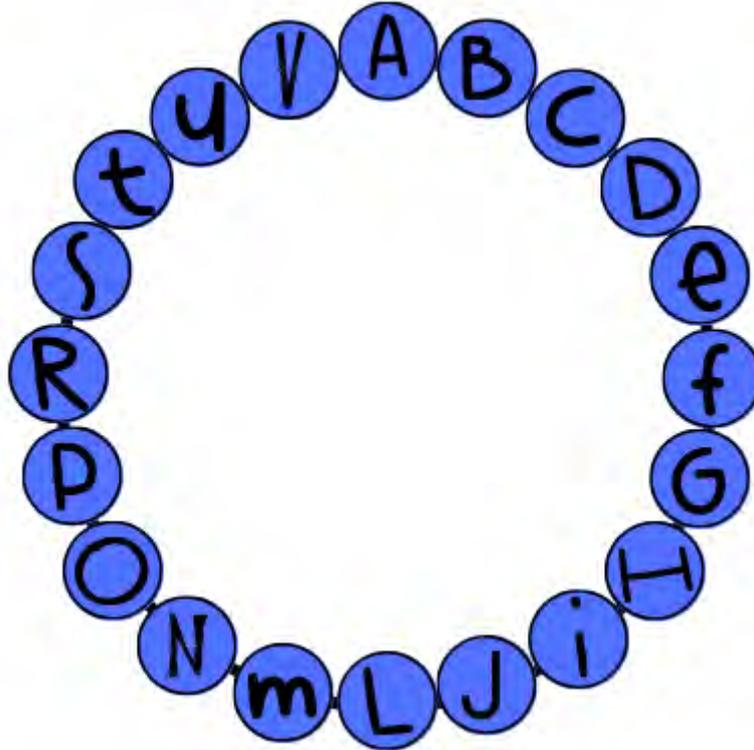


Fuente: elaboración propia a partir de Gago et al. (2014).

ANEXO 6.

Materiales del Juego Final 1: “El rosco de los conceptos”.

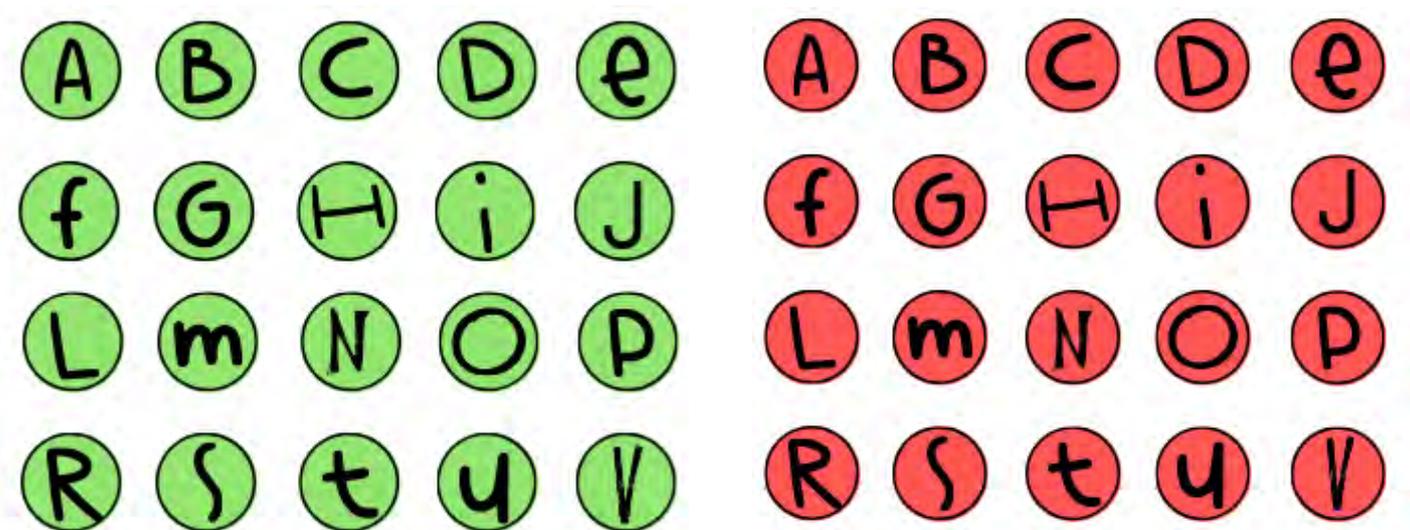
Rosca con las letras:



Fuente: elaboración propia.

Pegatinas de acierto de las letras:

Pegatinas de fallo de las letras:



Fuente: elaboración propia.

Tarjetas con los conceptos y las definiciones:

A AJENIDAD

Empieza por A.
Requisito de las relaciones laborales que se caracteriza por la acción de trabajar para otra persona a la cual se le proporciona un servicio a cambio de un salario.

A ADMINISTRACIÓN LABORAL

Empieza por A.
Conjunto de órganos cuyo principal fin es desarrollar la política laboral a través de los órganos del Ministerio de Trabajo y Economía Social y las conserjerías de las CCAA, y velar por el cumplimiento de la normativa laboral empleando para ello la Inspección de Trabajo.

B BENEVOLENCIA O BUENA VECINDAD

Empieza por B.
Una relación laboral excluida por ejemplo serían los trabajos realizados a título de amistad,

B BOE

Empieza por B.
Diario o boletín oficial nacional español dedicado a la publicación de determinada normativa.

A AUDIENCIA NACIONAL

Empieza por A.
Tribunal laboral que se encarga de la resolución de conflictos sindicales y/o colectivos cuando el ámbito de estos excede el de las autonomías.

A ADOPCIÓN DE MEDIDAS

Empieza por A.
Función de la inspección de trabajo que tiene como objetivo proteger la salud de los trabajadores en lo relativo a su seguridad e higiene.

B SUBORDINACIÓN

Contiene la B.
Requisito de las relaciones laborales que se caracteriza por darle el poder al empresario de ordenar dónde, cuándo, y cómo ha de realizarse el trabajo, aunque no de forma absoluta.

B TRABAJADOR

Contiene la B.
Denominación que se le da a aquella persona que realiza un servicio a cambio de un salario.

C CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

Empieza por C.
Norma suprema de la legislación española que prevalece sobre el resto de las leyes.

C CONVENIO COLECTIVO

Empieza por C.
Fuente normativa exclusiva del derecho del trabajo que constituye un acuerdo escrito libremente negociado entre los representantes de los empresarios y de los trabajadores con el fin de regular condiciones de trabajo y normas de convivencia laboral en las empresas.

D DERECHO LABORAL O DERECHO DEL TRABAJO

Empieza por D.
Conjunto de principios y normas que regulan las relaciones laborales, individuales y colectivas, que se dan durante la prestación de servicios por cuenta ajena, su desarrollo y su cese.

D DEPENDIENTE

Empieza por D.
Requisito de las relaciones laborales que se caracteriza por darle el poder al empresario de ordenar dónde, cuándo, y como ha de realizarse el trabajo, aunque no de forma absoluta.

C CONTRATO DE TRABAJO

Empieza por C.
Acuerdo que se celebra de mutuo acuerdo y libremente entre el empresario y el trabajador en el cual se fijan las condiciones laborales.

C CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

Empieza por C.
Principio de aplicación de las normas laborales según el cual las condiciones laborales pactadas o concedidas de forma unilateral que sean más favorables se mantendrán frente a posibles cambios que puedan producirse.

D DECRETO LEGISLATIVO

Empieza por D.
Norma jurídica con rango de ley dictada por el Gobierno que puede ser de dos tipos: textos articulados o textos refundidos.

D DECRETO LEY

Empieza por D.
Norma jurídica con rango de ley dictada por el Gobierno que no podrá afectar a materias propias de las leyes orgánicas.

e ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Empieza por E.
Fuente normativa interna del derecho laboral que se aplica a los trabajadores por cuenta ajena.

e EXCLUIDAS

Empieza por E.
Relaciones laborales no reguladas por el derecho laboral que se regulan en el artículo 1 del ET.
Ejemplo: los funcionarios públicos o los trabajos familiares.

f DERECHOS FUNDAMENTALES

Contiene la F.
Derechos inherentes al ser humano que están regulados en la Constitución Española.

f FUNCIONARIO PÚBLICO

Empieza por F.
Persona que trabaja por cuenta ajena de forma permanente para la Administración Pública.

e ESPECIALES

Empieza por E.
Relaciones laborales no reguladas por el derecho laboral que se regulan en el artículo 2 del ET.
Ejemplo: los deportistas profesionales o los artistas en espectáculos públicos.

e EMPLEO

Empieza por E.
Servicio que se realiza a cambio de un salario.

f FAMILIARES

Empieza por F.
Una relación laboral excluida por ejemplo serían los trabajos, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes la lleven a cabo.

f FUENTES EXTERNAS

Empieza por F.
Fuentes del Derecho del Trabajo de origen internacional que se caracterizan por su primacía sobre el derecho interno.

LA GYMKHANA DE FOL:

UNA PROPUESTA DE MEJORA EDUCATIVA EN EL MÓDULO PROFESIONAL DE FOL A TRAVÉS DE LA GAMIFICACIÓN

G

GOBIERNO

Empieza por G.

Poder ejecutivo del Estado.

G

REGLAMENTO

Contiene la G.

Norma jurídica de rango de ley inferior a las leyes, dictadas por el Gobierno, los ministros u otros órganos con potestad reglamentaria.

H

HOGAR

Empieza por H.

Un ejemplo de relación laboral de carácter especial son los trabajadores del servicio del ----- familiar.

H

HIGIENE

Empieza por H.

Los inspectores de trabajo tienen entre sus funciones la de adoptar medidas de seguridad e ----- para proteger la salud de los trabajadores.

G

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Contiene la G.

Derecho y libertad de los ciudadanos regulado en el artículo 37.1 de la Constitución Española.

G

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Contiene la G.

Organismo especializado de la ONU que tiene como objetivo promover acciones internacionales para mejorar las condiciones laborales y el nivel de vida de los trabajadores, y elaborar programas de asistencia y asesoramiento a los países que lo requieran.

H

HUELGA

Empieza por H.

Derecho fundamental reconocido en el artículo 28.2 de la Constitución Española.

H

HABITUAL

Empieza por H.

Para que se constituyan los usos y costumbres las conductas deben ocurrir de forma -----.

I

TRATADOS INTERNACIONALES

Contiene la I.

Fuente externa del derecho laboral que una vez aprobada en las Cortes y publicada en el BOE pasa a formar parte del ordenamiento jurídico español.

I

INSPECCIÓN DE TRABAJO

Empieza por I.

Órgano de la Administración del Estado que tiene por objetivo vigilar el cumplimiento de la legislación laboral.

J

JERARQUÍA NORMATIVA

Empieza por J.

Principio de aplicación de las normas laborales según el cual las normas de rango inferior no pueden contradecir a las de rango superior.

J

JUZGADOS DE LOS SOCIAL

Empieza por J.

Tribunal laboral que se encarga de la resolución de conflictos de trabajo individuales y colectivos que no superen el ámbito provincial.

I

IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

Empieza por I.

Principio de aplicación de las normas laborales según el cual los trabajadores no pueden renunciar a derechos que tengan reconocidos en las normas legales y/o convenios colectivos.

I

IN DUBLO PRO OPERARLO

Empieza por I.

Principio de aplicación de las normas laborales según el cual los tribunales en caso de duda sobre la aplicación de normas, las interpretarán de la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador.

J

AJENIDAD o POR CUENTA AJENA

Contiene la J.

Requisito de las relaciones laborales que se caracteriza por la acción de trabajar para otra persona a la cual se le proporciona un servicio a cambio de un salario.

J

TRABAJADOR

Contiene la J.

Persona que presta sus servicios a cambio de un salario de forma libre y voluntaria.

L

DERECHO LABORAL

Contienen la L.

Conjunto de principios y normas que regulan las relaciones laborales, individuales y colectivas, que se dan durante la prestación de servicios por cuenta ajena, su desarrollo y su cese.

L

LEY ORGÁNICA

Empieza por L.

Disposición legal dictada por las Cortes Generales que regula las materias relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas.

m

NORMA MÍNIMA

Contienen la M.

Principio de aplicación de las normas laborales según el cual las normas laborales de rango inferior pueden mejorar las condiciones de trabajo establecidas en las normas de rango superior, pero nunca empeorarlas.

m

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

Empieza por M.

Órgano de la administración laboral a través del cual interviene el Estado en el ámbito de las relaciones laborales.

L

LEY ORDINARIA

Empieza por L.

Disposición legal dictada por las Cortes Generales que regula aquellas materias no reservadas a las leyes orgánicas.

L

LIBRE CIRCULACIÓN

Empieza por L.

Actuación de la UE en materia laboral que permite, a los ciudadanos de los Estados miembros, la posibilidad de circular y residir libremente en todo su territorio; reconociéndose también la equiparación de los derechos laborales y sindicales con los de los trabajadores del país de acogida.

m

MEDIACIÓN LABORAL

Empieza por M.

Cuando existe un conflicto colectivo de trabajo una de las vías para su resolución es la -----.

m

MANTENER UN RÉGIMEN PÚBLICO DE SsSS

Empieza por M.

Según el artículo 41 de la constitución, los poderes públicos deben encargarse de -----.

LA GYMKHANA DE FOL:

UNA PROPUESTA DE MEJORA EDUCATIVA EN EL MÓDULO PROFESIONAL DE FOL A TRAVÉS DE LA GAMIFICACIÓN

N

NORMA MÍNIMA

Empieza por N.

Principio de aplicación de las normas laborales según el cual las normas laborales de rango inferior pueden mejorar las condiciones de trabajo establecidas en las normas de rango superior, pero nunca empeorarlas.

N

CONVENIO COLECTIVO

Contiene la N.

Fuente normativa exclusiva del derecho del trabajo que constituye un acuerdo escrito libremente negociado entre los representantes de los empresarios y de los trabajadores con el fin de regular condiciones de trabajo y normas de convivencia laboral en las empresas.

O

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

Empieza por O.

Organismo especializado de la ONU que tiene como objetivo promover acciones internacionales para mejorar las condiciones laborales y el nivel de vida de los trabajadores, y elaborar programas de asistencia y asesoramiento a los países que lo requieran.

O

ORGANISMOS PÚBLICOS EN MATERIA LABORAL

Empieza por O.

La administración laboral y los tribunales laborales son -----

N

NORMA MÁS FAVORABLE

Empieza por N.

Principio de aplicación de las normas laborales según el cual cuando existan dos o más normas aplicables a un caso concreto se aplicará la más favorable, independientemente del rango.

N

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Empieza por N.

Derecho y libertad de los ciudadanos regulado en el artículo 37.1 de la Constitución Española.

O

LEY ORGÁNICA

Contiene la O.

Disposición legal dictada por las Cortes Generales que regula las materias relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas.

O

LEYES ORDINARIAS

Contiene la O.

Disposición legal dictada por las Cortes Generales que regula aquellas materias no reservadas a las leyes orgánicas.

P

POR CUENTA AJENA

Contiene la P.

Requisito de las relaciones laborales que se caracteriza por la acción de trabajar para otra persona a la cual se le proporciona un servicio a cambio de un salario.

P

PERSONAL

Empieza por P.

Requisito de las relaciones laborales que caracteriza al trabajador como algo insustituible.

R

RETRIBUIDO

Empieza por R.

Requisito de las relaciones laborales que se caracteriza por la percepción de un salario, excluyendo los trabajos realizados de manera gratuita.

R

RELACIÓN LABORAL

Empieza por R.

Relación que se establece entre un trabajador y su empleador cuando se firma o apalabra un contrato de trabajo.

P

PROFESIONAL

Empieza por P.

Un uso o costumbre relacionado con un determinado oficio es un uso o costumbre -----

P

PRINCIPIOS

Empieza por P.

Cuando interpretamos normas de carácter laboral debemos tener en cuenta los ----- para aplicarlas correctamente.

R

RECOMENDACIÓN

Empieza por R.

Texto orientativo formulado por la UE que no impone ningún tipo de obligación en su aplicabilidad de forma jurídica hacia los Estados destinatarios, aunque expresan juicios o valoraciones de orden político y moral.

R

REGLAMENTOS

Empieza por R.

Norma dictada por la UE que debe ser aplicada en todos los Estados miembros, generándose así un mismo derecho en toda la UE.

S

SUBORDINACIÓN

Empieza por S.

Requisito de las relaciones laborales que se caracteriza por darle el poder al empresario de ordenar dónde, cuándo, y cómo ha de realizarse el trabajo, aunque no de forma absoluta.

S

SINDICATO

Empieza por S.

El artículo 28.1 de la Constitución Española reconoce como un derecho fundamental la libertad para fundar un ----- y el derecho a afiliarse libremente al ----- -- que se elija.

t

TRATADOS INTERNACIONALES

Empieza por T.

Fuente externa del derecho laboral que una vez aprobada en las Cortes y publicada en el BOE pasa a formar parte del ordenamiento jurídico español.

t

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Empieza por T.

Tribunal laboral que se encarga de la resolución de recursos de amparo cuando, agotada ya la vía previa judicial, los trabajadores reclamen una vulneración de un derecho fundamental.

S

SUPREMO

Empieza por S.

Tribunal laboral que se encarga de la resolución de recursos de casación contra las sentencias de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de las CCAA y de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

S

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Empieza por S.

Una de las funciones de la inspección de trabajo es la adopción de medidas de ----- para proteger la salud de los trabajadores.

t

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA DE LAS CCAA

Empieza por T.

Tribunal laboral que se encarga de la resolución de recursos de suplicación contra resoluciones de los Juzgados de lo Social.

t

TRABAJAR

Empieza por T.

Acción de prestar servicios a cambio de un salario de forma libre y voluntaria.

LA GYMKHANA DE FOL:

UNA PROPUESTA DE MEJORA EDUCATIVA EN EL MÓDULO PROFESIONAL DE FOL A TRAVÉS DE LA GAMIFICACIÓN

4 UNIÓN EUROPEA

Empieza por U.

Según la jerarquía del ordenamiento jurídico español las normativas de la -----
----- prevalecen sobre la Constitución Española.

4 USOS Y COSTUMBRES

Empieza por U.

Reiteración de conductas que constituyen una norma creada por el uso social. Pueden ser de dos tipos: locales y profesionales.

V VOLUNTARIEDAD

Empieza por V.

Requisito de las relaciones laborales que proporciona al trabajador libertad para poner fin a la relación laboral en cualquier momento.

V VECINDAD

Empieza por V.

Una relación laboral excluida por ejemplo serían los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena

4 TRIBUNALES LABORALES

Contiene la U.

Organismos públicos encargados de la resolución de conflictos en materia laboral y de Seguridad Social que están ordenados jerárquicamente de menor a mayor rango.

4 FUENTES EXTERNAS

Contiene la U.

Fuentes del Derecho del Trabajo de origen internacional que se caracterizan por su primacía sobre el derecho interno.

V CONVENIO COLECTIVO

Contiene la V.

Fuente normativa exclusiva del derecho del trabajo que constituye un acuerdo escrito libremente negociado entre los representantes de los empresarios y de los trabajadores con el fin de regular condiciones de trabajo y normas de convivencia laboral en las empresas.

V VACACIONES

Empieza por V.

Uno de los ejemplos más claros que se utiliza para hablar del Principio Irrenunciabilidad de Derechos es el ofrecimiento al trabajador de una compensación económica a cambio de que este no disfrute de sus -----

Fuente: elaboración propia a partir de Gago et al. (2014) y RD 2/2015, de 23 de octubre.

ANEXO 7.

Presentación de las diapositivas de la Unidad 2: *El contrato de trabajo y las condiciones laborales.*

Diapositiva 1

TAMARA VILLAR RODRÍGUEZ

El contrato de trabajo y
LAS CONDICIONES
laborales

Formación y Orientación Laboral

Diapositiva 2

El contrato **DE TRABAJO**

Por escrito
De palabra

ACUERDO ENTRE EL TRABAJADOR Y EL EMPRESARIO, EN EL CUAL SE FIJAN LAS CONDICIONES LABORALES (relación laboral por cuenta ajena y dentro de una organización y dirección del empresario).

TRABAJADOR → SE OBLIGA A PRESTAR UNOS SERVICIOS
EMPRESARIO → SE COMPROMETE A RETRIBUIRLOS

Diapositiva 3

Elementos de un **CONTRATO DE TRABAJO**

SUBJETIVO

TRABAJADORES: Quienes tengan plena capacidad de obrar (CC).
- Mayores de 16 (menores de 18) si tienen autorización o están emancipados.
- UE → requisito edad
- Extranjeros → Extrancomunitario (requisito edad permiso de trabajo)

EMPRESARIOS: Persona física
Persona jurídica

OBJETIVO → prestación que cada parte se compromete a hacer a favor de la otra.

CAUSA → motivo por el que se celebra el contrato.

CONSENTIMIENTO → el contrato se realiza de mutuo acuerdo, prestado libremente entre las partes que intervienen.

Diapositiva 4

Forma y contenido de los **CONTRATOS DE TRABAJO**

Por escrito
De palabra

(algunas deben celebrarse por escrito obligatoriamente)
Si no se cumple se presuman indefinidos y a jornada completa.

CONTENIDO MÍNIMO

- Tipo de contrato
- Identificación de las partes
- Denominación y categoría del puesto
- Lugar de trabajo
- Período de Prueba
- Fecha de inicio
- Salario base y complementos salariales
- Periodicidad de pago
- Tiempo de trabajo
- Plazo de preaviso de rescisión del contrato
- CC aplicable (si son abrogadas o son fraude)
- Cláusulas adicionales de ley no serán válidas
- Fecha y firma de las partes

EMPRESARIO:

- Debe comunicar a la oficina de empleo el contenido del CT o prórroga (10 días).
- Daba entrar a los representantes legales una copia básica del CT, sin los datos personales del trabajador, (10 días).
- En una relación laboral superior a 9 semanas, deba informar por escrito al trabajador acerca de los principales elementos y condiciones de la prestación laboral (si no figuran en el CT formalizado por escrito).

Comprobación de los puntos desde el inicio que se celebró por escrito

Diapositiva 5

Derechos y deberes **DERIVADOS DE LA RELACIÓN LABORAL**

DERECHOS BÁSICOS (CC)

- Trabajo y libre elección de profesión.
- Libre sindicación.
- Negociación colectiva.
- Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- Reunión.
- Huelga.
- Información, participación y consulta en la empresa.

DERECHOS DERIVADOS DE LA RELACIÓN LABORAL (ET art. 4)

- Ocupación efectiva del puesto de trabajo.
- Promoción y formación profesional en el trabajo.
- Integridad física y adecuada política de protección en materia de seguridad e higiene.
- Respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad, y protección frente a las ofensas verbales, físicas o sexuales.
- Percepción puntual del salario.
- Ejercicio individual de las acciones derivadas del CT.
- Igualdad y no discriminación.
- Cuántas se derive del CT.

OBLIGACIONES DERIVADAS DE LA RELACIÓN LABORAL (ET art. 5)

- Cumplir las obligaciones del puesto de trabajo de conformidad a las reglas de buena fe y a la diligencia.
- Observar las medidas de seguridad e higiene.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario.
- Contribuir a la mejora de la productividad de la empresa.
- No competir con la actividad de la empresa.
- Cuántas se derivan del CT.

Diapositiva 6

MINIJUEGO 2.1.
El falso

PUNTOS

Diapositiva 7

El poder DE DIRECCIÓN

Las órdenes del empresario se presuman legítimas. EL TRABAJADOR DEBE CUMPLIRLAS Y, SI NO ESTÁ DE ACUERDO, IMPUGNARLAS POSTERIORMENTE.

Facultad que tiene el empresario para disponer la organización del trabajo.

Se pueden desobedecer de forma justificada si las órdenes:

- AFFECTAN A SU VIDA PRIVADA
- SON PELIGROSAS Y SUPONEN UN RIESGO GRAVE
- ATENTAN CONTRA SU DIGNIDAD PERSONAL
- SON ILEGALES

Antes de aplicar una sanción hay que comprobar que es presunta.

EL PODER disciplinario

Facultad que tiene el empresario para sancionar al trabajador por las faltas cometidas.

Desde el momento en el que el empresario tuvo conocimiento de la falta.

A los 6 meses de su comisión.

Plazos de prescripción:

LEVES	-->	10 días (naturales)
GRAVES	-->	20 días (naturales)
MUY GRAVES	-->	60 días (naturales)

Diapositiva 8

EL PODER DE VIGILANCIA del empresario

VÍDEO VIGILANCIA
 NO videocámaras --> Zonas controladas por su (vestibularios, servicios, comedores, zonas de descanso, etc.)
 NO micrófonos --> Zonas de trabajo (intimidad personal)

REGISTROS
 (hojas o fichas particulares)
 Sólo cuando el empresario tenga sospechas acompañadas de pruebas de que se está actuando contra la propiedad privada.

E-MAIL Y USO DE ORDENADORES
 El empresario ha de establecer los límites de uso de los medios informáticos de la empresa y adecuarlos a la naturaleza de su actividad.

ENFERMEDAD
 El empresario puede verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador, cuando éste le ataquen para sus faltas de asistencia al trabajo, mediante un reconocimiento a cargo de la empresa.
 DERMOCÁMERA --> Inspección sanitaria

Medidas de control y vigilancia

LA DIGNIDAD E INTIMIDAD DE LAS PERSONAS

LA LEGALIDAD YMENTE EN CADA MOMENTO

PERO DEBE RESPETAR

Puede adoptar las medidas que estime oportunas para vigilar y controlar el cumplimiento de las obligaciones del trabajador.

Diapositiva 9

El período DE PRUEBA

es el tiempo de duración determinado pactado entre el empresario y el trabajador para comprobar la conveniencia de la contratación. (art. 14 ET)

POR ESCRITO

TRABAJADOR

- Nunca antes haya realizado las mismas funciones en la empresa (independientemente de la modalidad contractual).
- Mismos derechos y deberes que el resto de trabajadores, excepto --> las derivadas de la resolución

DURACIÓN MÁXIMA

CC

- TÉCNICOS TITULADOS --> 6 meses
- DEMÁS TRABAJADORES --> 2 meses
- Empresas de menos de 25 trabajadores --> 3 meses

EXCEPCIONES: Contratos temporales (- 6 meses) --> 1 mes (salvo CC) / Contratos formativos

NO es necesario preaviso / NO tiene derecho a indemnización

Una vez transcurrido si ninguna de las partes discontinúa, el contrato tendrá plenas efectos.

Diapositiva 10

La jornada DE TRABAJO

Es el tiempo diario, semanal o anual que el trabajador dedica al desarrollo de su actividad laboral.

DURACIÓN

(art. 34 ET)

Pactada

CC / CT

máx. 40 horas semanales de trabajo efectivo

Registro diario de jornada (inicio y fin)

DISTRIBUCIÓN IRREGULAR

NO PODRÁ SER SUPERIOR A 9 HORAS DIARIAS (CC o acuerdo)

< 18 años --> máx. 8 horas diarias de trabajo efectivo

Por CC o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (anual)

Si no se pacta, la empresa podrá distribuir un 10% de la jornada de forma irregular.

Respetar periodo mínimos de descanso semanal establecidos...

El trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de dicha distribución irregular

COMPENSACIÓN horaria, por exceso o por defecto, (12 meses)

Adaptaciones en la duración y distribución de la jornada

DERECHO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Diapositiva 11

CLASES de jornada laboral

JORNADA ORDINARIA
 La sujeta a lo establecido anteriormente

JORNADA DIARIA CONTINUADA
 Cuando excede de 6 horas --> descanso mín. 15 minutos
 Trabajadores < 18 años --> descanso de 30 minutos por cada 4 horas y media

JORNADA NOCTURNA
 Entre las 22:00 horas y las 6: 00 a.m.
 NO MÁS DE 8 horas de promedio en un periodo de 15 días.
 NO HORAS EXTRAORDINARIAS
 Al menos 3 horas diarias de jornada o 1/3 de la jornada anual.
 Retribución específica (CC) o acuerdo de compensación mediante descansos

TRABAJO A TURNOS
 Forma de organización del trabajo en equipo --> trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo acorde a un ritmo
 Los servicios se prestan en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

Diapositiva 12

Ficha en línea

MINIJUEGO 2.2.



SPUNTOS

Diapositiva 13

Horario de TRABAJO

tiempo diario en el que se realiza la prestación de los servicios por parte del trabajador.

- Lo determinado el empresario de común acuerdo con los representantes de los Trabajadores.
- Es diferente en cada empresa o dentro de la misma.

CALENDARIO Laboral

Calendario que elaboran las empresas de forma anual.

Debe estar expuesta en un lugar visible del centro de trabajo.

DESCANSOS

DESCANSO DIARIO
 Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente se deberá respetar un descanso mínimo de 12 horas.

DESCANSO SEMANAL
 De un día y medio ininterrumpido (regla general: domingo completo + sábado por la tarde / mañana del lunes)
 Se puede acumular por periodos de hasta 14 días (se trabajan 11 días consecutivos y se descansan 3)
 <18 años --> mínima 2 días ininterrumpidos (no acumulables)
 En las jornadas continuadas se establecen periodos de descanso durante la misma.

Diapositiva 14

HORAS extraordinarias

(art. 35 ET)

Horas de trabajo efectivo que exceden de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

MÁXIMO 80 HORAS EXTRAORDINARIAS AL AÑO

Excepción: Si se trata de situaciones de urgencia: reparar o prevenir siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Si se compensan con descanso retribuido.

Realización voluntaria (salvo CC)

Retribución pactada por CC o CT

- Cuantía que se fija (no inferior a la de la hora ordinaria).
- Compensación por tiempos equivalentes de descanso retribuido.
- Si no hay pacto --> serán compensadas mediante descanso en los 4 meses siguientes a su realización.

NO PUEDE REALIZAR HORAS EXTRAS < 18 AÑOS JORNADA NOCTURNA

CLASES DE HORAS EXTRAORDINARIAS

- NO ESTRUCTURALES --> de forma voluntaria o por haber sido pactadas por CC o CT.
- ESTRUCTURALES --> por exigencia de la producción, imprevistos, ausencias, cambios de turno, ...
- DE FUERZA MAYOR --> para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Diapositiva 15

Permisos RETRIBUIDOS (art. 37.3. ET)

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

MOTIVOS	TIEMPO DE PERMISO
Matrimonio Fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (parientes hasta 2º grado)	15 días 2 días (misma localidad) 4 días (si necesita desplazarse)
Traslado de domicilio habitual	1 día
Cumplimiento de un deber de carácter público o personal	el tiempo indispensable
Funciones sindicales o de representación	tiempo establecido por Ley o en el CC
Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cuidado del lactante	1 hora diaria de ausencia (2 fracciones) Reducción de jornada (30 min. diarias) <small>acumularlo en jornadas completas</small>
Nacimientos prematuros o que deban permanecer hospitalizados o continuación del parto	1 hora diaria de ausencia retribuida reducción de jornada (máx 2 h) -> disminución salarial el tiempo indispensable
Preparación del parto	



Diapositiva 16

VACACIONES (art. 38 ET)

VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS (No sustituibles por compensación económica) → **30 días naturales**

- El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre el trabajador y el empresario (de acuerdo a CC). Si no hay acuerdo -> Jurisdicción social competente fijará la fecha
- El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa y el trabajador conocerá las fechas que le correspondan al menos dos meses antes
- Si el tiempo de trabajo es inferior a un año, se calcularán proporcionalmente al periodo trabajado
- Si el contrato se extingue sin haberlas disfrutado, el trabajador tendrá derecho a percibir la parte proporcional

Fiestas LABORALES (art. 37.2 ET)

Carácter retribuido y no recuperable. NO MÁS DE 14 AL AÑO

12 DE CARÁCTER NACIONAL (Pueden sustituirse por festivos + los lunes)

- Natividad del Señor (25/12)
- Año Nuevo (01/01)
- Fiesta del Trabajo (01/05)
- Fiesta Nacional de España (12/10)
- Día de la Constitución (06/12)
- Epifanía del Señor (06/01)
- San José (19/03) o Santiago Apóstol (25/07)
- Asunción de la Virgen (15/08)
- Los Santos (01/11)
- Inmaculada Concepción (08/12)
- Juernes Santo

* 2 DE CARÁCTER LOCAL

Las CCMM pueden sustituir sustituir algunas fiestas nacionales por otras que pertenezcan a su tradición

Diapositiva 17

¿Qué denunciarías?

JUEGO FINAL 2

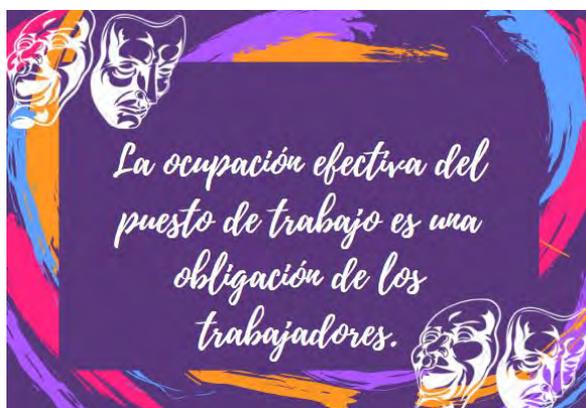
10 PUNTOS



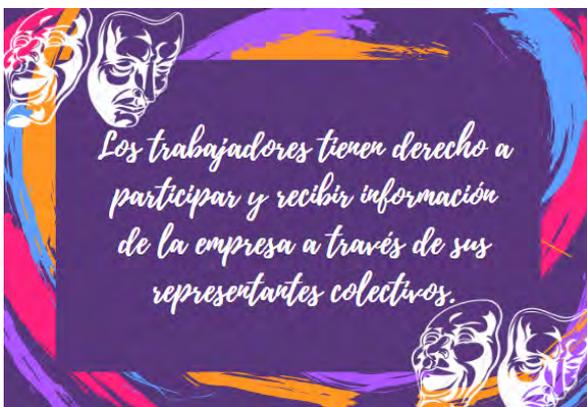
Fuente: elaboración propia a partir de Gago et. al (2014), RD 2/2015, de 23 de octubre y CE (1978).

ANEXO 8.

Cartas de Juego del Minijuego 2.1.: “El falso”.



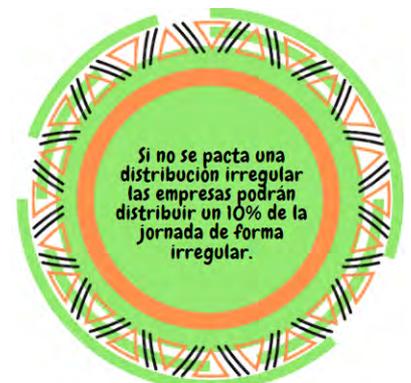




Fuente: elaboración propia a partir de Gago et al. (2014), RD 2/2015, de 23, y CE (1978).

ANEXO 9.

Fichas de Juego del Minijuego 2.2.: “*Ficha en línea*”.



LA GYMKHANA DE FOL:

UNA PROPUESTA DE MEJORA EDUCATIVA EN EL MÓDULO PROFESIONAL DE FOL A TRAVÉS DE LA GAMIFICACIÓN



LA GYMKHANA DE FOL:

UNA PROPUESTA DE MEJORA EDUCATIVA EN EL MÓDULO PROFESIONAL DE FOL A TRAVÉS DE LA GAMIFICACIÓN



Fuente: elaboración propia a partir del RD 2/2015, de 23, de octubre.

Diapositiva 7

MINIJUEGO 3.1.
Averigua el contrato

5 puntos

Diapositiva 8

CONTRATOS POR TIEMPO INDEFINIDO

INDEFINIDO ORDINARIO Sin límites Bonificaciones BONEFICACIÓN PARA LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE PARADOS DE LARGA DURACIÓN 108.33€/mes al menos 3 años 125€/mes demanda de empleo > 12 meses de los 36 anteriores	FIJO DISCONTINUO No se captan ciertas fechas art. 16 ET CC Fijos-discontinuos ACTIVIDAD -> Volumen normal o se repitan fechas concretas Por escrito Jornada tiempo completo o CC ámbito sectorial
---	---

Diapositiva 9

CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

art. 12 ET

Jornada tiempo completo comparable (nº horas día, semana, mes, año)

Continuada o partida -> se registrarán día a día y se contabilizarán mensualmente

Tiempo indefinido o de duración determinada

EMPRESARIO
 Conservar los resúmenes mensuales de años (no se prorroga jornada completa)

CC
 medidas para facilitar acceso a FP continua -> para favorecer su progresión y movilidad profesional

no podrán realizar horas extras
 - HORAS COMPLEMENTARIAS
 - horas complementarias = primarias
 - no exceder límite legal.
 - Mismos derechos

Diapositiva 10

Horas complementarias

- Solo se puede exigir su realización si se pactan con el trabajador (CT o posterior)
- Jornada de trabajo no < 10 horas semanales en cómputo anual.
- Pacto -> expresar nº de horas complementarias (requeridas), no podrán exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo. Aunque CC puede establecer otro % (no < 30% ni > 60%)
- Trabajador deberá conocer el día y la hora de la realización con un preaviso mínimo de 3 días (CC establece otro)
- Pacto puede quedar sin efecto si el trabajador renuncia a él con un preaviso de 15 días una vez cumplido 1 año si, asimismo de responsabilidades familiares, por necesidades formativas o de la responsabilidad de familia, y por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
- Si se incumple el pacto y/o las condiciones el trabajador podrá negarse a su ejecución (FP) que constituya una conducta sancionable
- Se puede ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria sin pacto del perjuicio de las complementarias (no > 15% ampliables a > 30% por CC). A lo que el trabajador puede negarse sin que constituya una conducta sancionable, no podrán computarse en el % de horas complementarias pactadas.
- Existen límites en materia de jornada y descansos establecidos en el ET.
- Retribución = horas ordinarias.
- Se registrarán en el recibo individual de salarios y en los boletines de cotización a la SSS.

Diapositiva 11

Jubilación parcial

Acuerdo reducción de jornada de trabajo y salario 25% - 50%

EMPRESA o FP
 Deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo

Reducción podrá alcanzar 75% si el contrato de relevo se concerta a jornada completa y de forma indefinida (ET)

El contrato se extinguirá al producirse la jubilación total.

Contrato de relevo

CON UN TRABAJADOR DESEMPLEADO
 o que tuviera concertado un contrato de duración determinada

Indefinido o = al tiempo que falta el trabajador

JORNADA completa o a tiempo parcial (incluye = a la jornada sustituida)

= trabajador sustituido o similar

HORARIO complementario o simultáneo

Transformen en indefinidos contratos de relevo y de sustitución a la SSS por anticipación de la edad de jubilación 3 años (1 año)

Boneficación en la cuota empresarial a la SSS

Diapositiva 12

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

- Contrato por obra o servicio determinado
- Contrato eventual
- Contrato de interinidad

Diapositiva 13

Contrato por obra o servicio determinado

Actividad con autonomía o sustantividad propia

Limitada/incierta

Convenios Colectivos - Sectoriales estatales - De ámbito inferior

Realización de la obra o servicio Transcurso del plazo máximo

ACTIVIDAD NORMAL DE LA EMPRESA
 MEDIDA DIRIGIDA A RESTRINGIR SU USO INJUSTIFICADO
 Límite temporal máximo

Trabajadores fijos de la empresa

3 años ampliable 12 meses

Trasferido este plazo

Diapositiva 14

Contrato eventual

ACUMULACIÓN DE TAREAS
 EXCESO DE PEDIDOS
 CIRCUNSTANCIAS DE MERCADO

Actividad normal de la empresa

6/12 meses

CONVENIOS COLECTIVOS

DELIMITACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Determinar la proporción de contratos

18 meses 1 prórroga

Diapositiva 15

Contrato de interinidad

SUSTITUCIÓN
(con derecho de reserva)
COBERTURA TEMPORAL DEL PUESTO

nombre del trabajador sustituido

SUSTITUCIONES:
El tiempo que dure la ausencia

PROCESO DE COBERTURA:
3 meses

causa de la sustitución

Renovación del trabajador sustituido

Vencimiento del plazo de reincorporación

Extinción de la reserva del puesto

Por el transcurso del plazo de 3 meses

Diapositiva 16

DISPOSICIONES COMUNES DE LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

- Por escrito
- Jornada completa o a tiempo parcial (contrato de interinidad)
- Los empresarios están obligados a comunicar su concertación y contenido a la oficina o la oficina pública de empleo
- Se celebran en fraude de ley
 - No se formaliza por escrito
 - El trabajador no es dado de alta en la Seguridad Social
 - Expirada la duración, se continúan prestando servicios
- Si el empresario incumple el plazo señalado de notificación de terminación del contrato, estará obligado a abonar una indemnización al trabajador equivalente al salario correspondiente de los días del plazo incumplido.
- Los trabajadores que en un período de 30 meses, hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses mediante estas modalidades, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Diapositiva 17

MINIJUEGO 3.2
Mímica del contrato

5 puntos

Diapositiva 18

OTRO TIPO DE CONTRATOS

Contrato de trabajo a distancia: art. 11 ET	Contrato de trabajo en grupo: art. 10 ET
Prestación de la actividad laboral de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar que este elija	EL empresario contrata en grupo
Por escrito	JEFE/A
Derechos: Retribución Protección	Su composición la decide el grupo (salvo que se pacte lo contrario)

Diapositiva 19

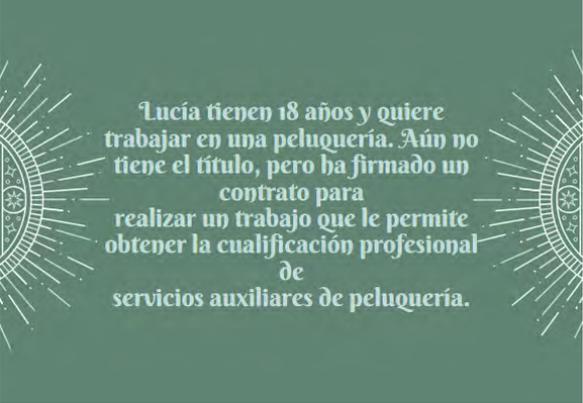
JUEGO FINAL 3
PartyContrates

10 puntos

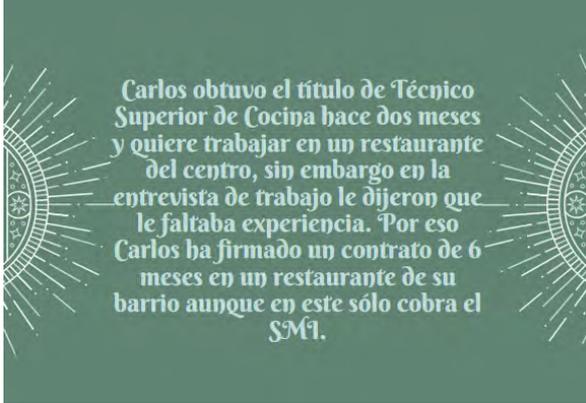
Fuente: elaboración propia a partir de Servicio Público de Empleo Estatal (2020) y RD 2/2015, de 23 de octubre.

ANEXO 11.

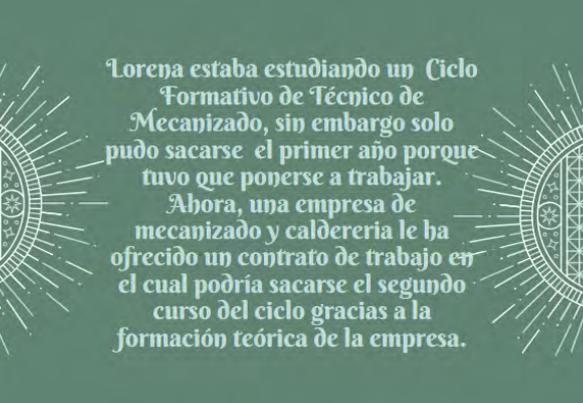
Casos prácticos del Minijuego 3.1.: “Averigua el contrato”.



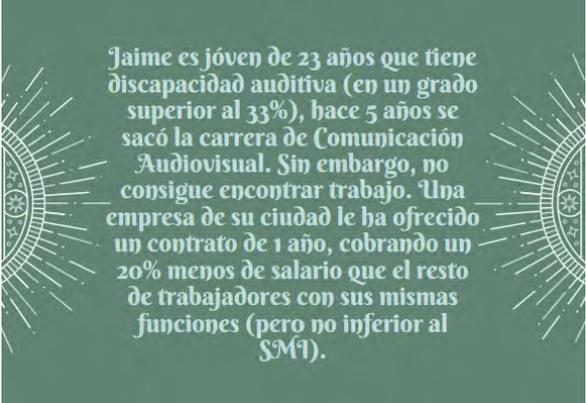
Lucía tienen 18 años y quiere trabajar en una peluquería. Aún no tiene el título, pero ha firmado un contrato para realizar un trabajo que le permite obtener la cualificación profesional de servicios auxiliares de peluquería.



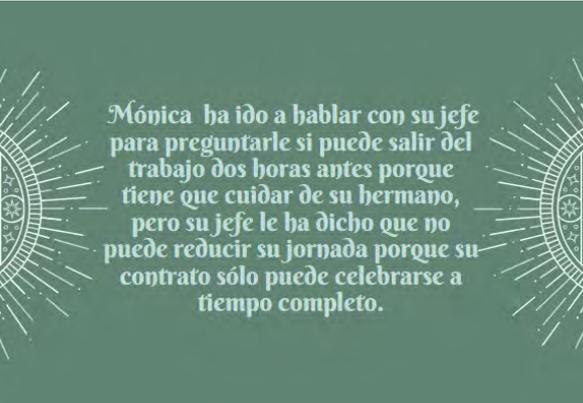
Carlos obtuvo el título de Técnico Superior de Cocina hace dos meses y quiere trabajar en un restaurante del centro, sin embargo en la entrevista de trabajo le dijeron que le faltaba experiencia. Por eso Carlos ha firmado un contrato de 6 meses en un restaurante de su barrio aunque en este sólo cobra el SMi.



Lorena estaba estudiando un Ciclo Formativo de Técnico de Mecanizado, sin embargo solo pudo sacarse el primer año porque tuvo que ponerse a trabajar. Ahora, una empresa de mecanizado y calderería le ha ofrecido un contrato de trabajo en el cual podría sacarse el segundo curso del ciclo gracias a la formación teórica de la empresa.



Jaime es joven de 23 años que tiene discapacidad auditiva (en un grado superior al 33%), hace 5 años se sacó la carrera de Comunicación Audiovisual. Sin embargo, no consigue encontrar trabajo. Una empresa de su ciudad le ha ofrecido un contrato de 1 año, cobrando un 20% menos de salario que el resto de trabajadores con sus mismas funciones (pero no inferior al SMi).



Mónica ha ido a hablar con su jefe para preguntarle si puede salir del trabajo dos horas antes porque tiene que cuidar de su hermano, pero su jefe le ha dicho que no puede reducir su jornada porque su contrato sólo puede celebrarse a tiempo completo.



Raúl al finalizar su relación laboral con la empresa "FAGA S.L." ha recibido un certificado de profesionalidad.

LA GYMKHANA DE FOL:

UNA PROPUESTA DE MEJORA EDUCATIVA EN EL MÓDULO PROFESIONAL DE FOL A TRAVÉS DE LA GAMIFICACIÓN



Hoy Laura ha firmado un contrato por tiempo indefinido. Al principio le sorprendió mucho que su jefa se lo ofreciera, hasta que esta le explicó que al transformar su contrato a indefinido la empresa tenía derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social.



Julio tiene un taller de carpintería y lleva toda la semana haciendo entrevistas de trabajo. De entre todos los candidatos ha escogido a Carla, aunque no sabe mucho de carpintería, porque al contratarla tiene derecho a una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social, ya que Carla tiene 22 años y esta inscrita en la prestación de desempleo.



Natalia es educadora social y ha aceptado un contrato de una asociación durante 1 año con un periodo de prueba de dos meses. Aunque al principio en su contrato figuraba un periodo de prueba de 4 meses, a lo cual reclamó porque en su modalidad contractual el periodo de prueba máximo es de dos meses para su nivel de estudios.



Leo está contratado a jornada completa en una fábrica, sin embargo debido a su tipo de contrato de trabajo solo cobra el 75% del SMi.



Fuente: elaboración propia a partir de Servicio Público de Empleo Estatal (2020) y RD 2/2015, de 23 de octubre.

ANEXO 12.

Materiales del Juego Final 3: “PartyContratos”.

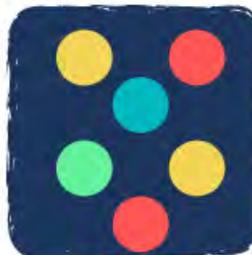
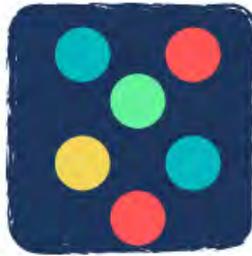
Cartas objetivo del Juego Final 3:

CARA A:

CARA B:

CARA A:

CARA B:



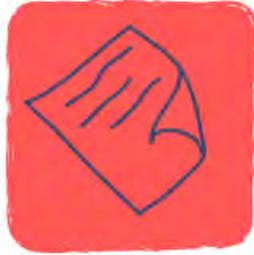
LA GYMKHANA DE FOL:

UNA PROPUESTA DE MEJORA EDUCATIVA EN EL MÓDULO PROFESIONAL DE FOL A TRAVÉS DE LA GAMIFICACIÓN

Cartas y fichas del Juego Final 3:

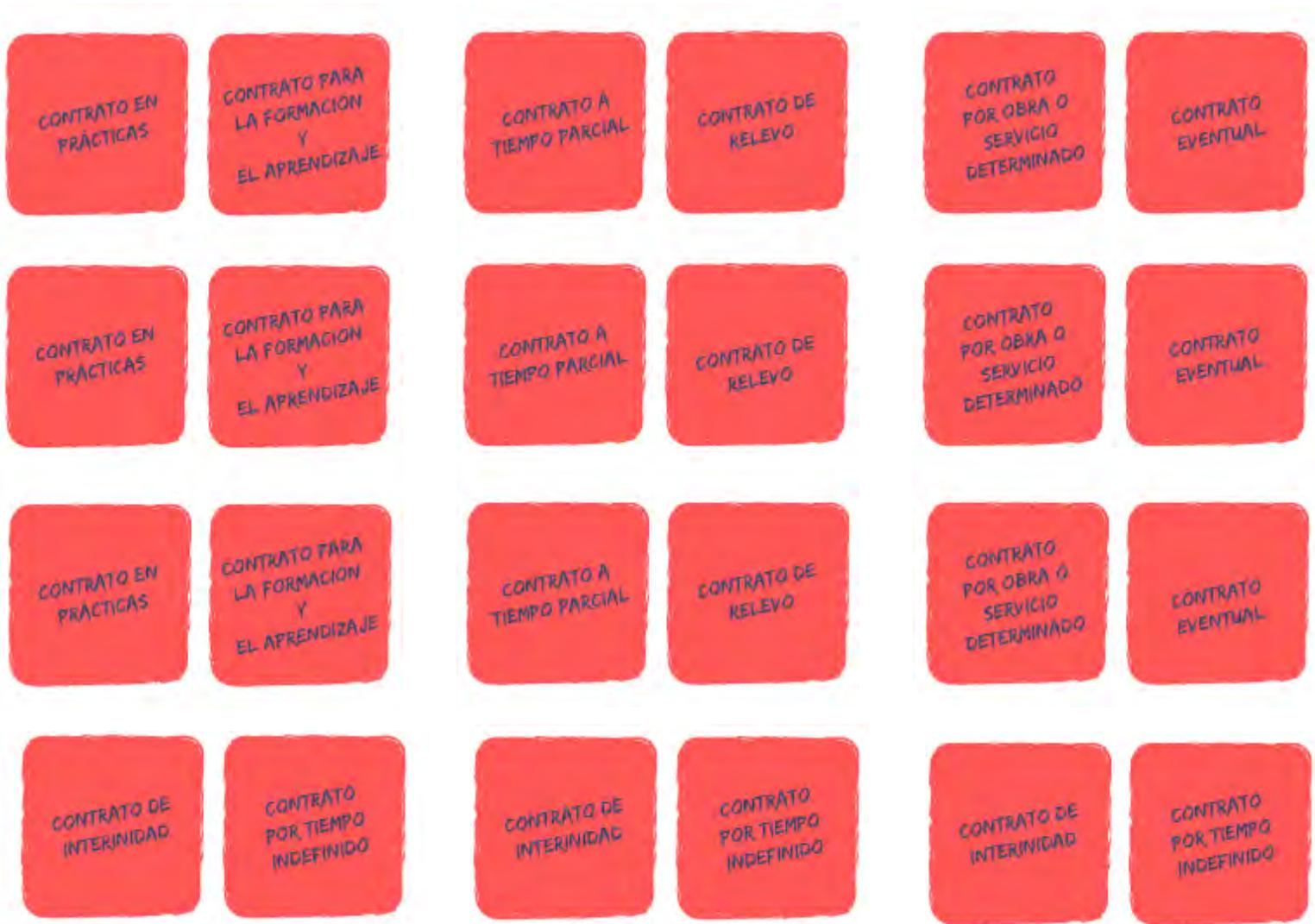
CARTAS ROJAS → “¿CUÁL SOY?”:

FICHAS ROJAS:



LA GYMKHANA DE FOL:

UNA PROPUESTA DE MEJORA EDUCATIVA EN EL MÓDULO PROFESIONAL DE FOL A TRAVÉS DE LA GAMIFICACIÓN



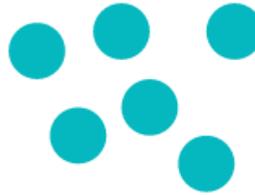
Fuente: elaboración propia a partir de Servicio Público de Empleo Estatal (2020) y RD 2/2015, de 23 de octubre.

LA GYMKHANA DE FOL:

UNA PROPUESTA DE MEJORA EDUCATIVA EN EL MÓDULO PROFESIONAL DE FOL A TRAVÉS DE LA GAMIFICACIÓN

CARTAS AZULES → “PEGUNTAS”.

FICHAS AZULES:



TRUE OR FALSE

À través del contrato en prácticas se obtiene una cualificación profesional.

FALSE

TRUE OR FALSE

En el contrato para la formación y el aprendizaje se pueden recibir menos del 50%.

TRUE

¿TE LA SABES?

¿En qué contrato formativo es necesario estar en posesión de un título de FP o universitario para que pueda celebrarse?

En el contrato en prácticas.

¿TE LA SABES?

¿En qué contrato formativo se dedica tiempo a la formación además de al trabajo efectivo?

En el contrato para la formación y el aprendizaje.

¿CUÁL SERÁ?

¿Qué contrato formativo tiene una duración máxima de 2 años?

A) Contrato para la formación y el aprendizaje.
B) Contrato en prácticas.
C) Contrato de relevo.

TRUE OR FALSE

La duración del contrato en prácticas no puede ser inferior a 6 meses ni superior a dos años.

TRUE

TRUE OR FALSE

El sueldo de los trabajadores en prácticas durante el primer año podrá ser inferior al 75% del de los trabajadores con puestos equivalentes.

FALSE

¿TE LA SABES?

¿Qué contrato formativo no puede realizarse en jornada nocturna?

En el contrato para la formación y el aprendizaje.

¿TE LA SABES?

¿En qué contrato formativo se produce una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por transformar este en indefinido?

En el contrato en prácticas.

¿CUÁL SERÁ?

¿Qué contrato formativo tiene una duración mínima de 1 año de forma general?

A) Contrato en prácticas.
B) Contrato eventual.
C) Contrato para la formación y el aprendizaje.

TRUE OR FALSE

El contrato en prácticas puede celebrarse con un título de ESO o Bachillerato siempre que la práctica profesional se sitúe a dichos niveles de estudios.

FALSE

TRUE OR FALSE

En los contratos para la formación y el aprendizaje no podrán realizarse horas extraordinarias.

TRUE

¿TE LA SABES?

¿En qué supuestos puede celebrarse un contrato en prácticas dentro de los 7 años siguientes a la finalización de los estudios correspondientes?

Cuando el contrato se celebra con un trabajador con discapacidad.

¿TE LA SABES?

¿En qué supuestos se puede contratar a un trabajador mayor de 25 años bajo la modalidad de contrato para la formación y el aprendizaje?

- Personas con discapacidad.
- Contratar en situación de excedente por fuerza mayor.
- Mujeres participantes en proyectos de empleo y formación.

¿CUÁL SERÁ?

¿Cuál de las siguientes afirmaciones **NO** es correcta respecto al contrato en prácticas?

A) Puede realizarse a tiempo parcial.
B) Puede ser inferior a 1 año.
C) No es obligatorio formalizarse por escrito.

¿CUÁL SERÁ?

¿Cuál es la duración del periodo de prueba para un trabajador que tiene un título de grado medio y ha celebrado un contrato en prácticas?

A) No más de un mes.
B) No más de 15 días.
C) No más de 2 meses.

¿CUÁL SERÁ?

¿En qué contrato formativo tras su finalización se expide un certificado con los horas de trabajo y las tareas realizadas?

A) Contrato en prácticas.
B) Contrato para la formación y el aprendizaje.
C) Contrato de relevo.

¿CUÁL SERÁ?

¿En qué contrato formativo se produce una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social por transformar este en indefinido?

A) Contrato para la formación y el aprendizaje.
B) Contrato en prácticas.
C) Contrato de interinidad.

TRUE OR FALSE

En el contrato a tiempo parcial no es necesario que se incluyan por escrito las horas mínimas de trabajo al día.

FALSE

TRUE OR FALSE

Las Convenciones Colectivas establecen medidas para facilitar el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la FP continua para favorecer su movilidad profesional.

TRUE

LA GYMKHANA DE FOL:

UNA PROPUESTA DE MEJORA EDUCATIVA EN EL MÓDULO PROFESIONAL DE FOL A TRAVÉS DE LA GAMIFICACIÓN

<p>TRUE OR FALSE</p> <p>El contrato a tiempo parcial puede celebrarse por tiempo indefinido.</p> <p>TRUE</p>	<p>¿TE LA SABES?</p> <p>¿Cómo se retribuyen las horas complementarias de un contrato a tiempo parcial?</p> <p>Como horas ordinarias.</p>	<p>¿TE LA SABES?</p> <p>¿En qué supuestos un parte ambos complementarias puede quedar sin efecto por renuncia del trabajador, con un preaviso de 15 días?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atención de responsabilidades familiares. - Por necesidades formativas. - Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial. 	<p>¿CUAL SERÁ?</p> <p>La jornada de las trabajadoras a tiempo parcial:</p> <p>A) Se registrará diariamente. B) Se realizará siempre de forma continuada. C) No debe ser registrada obligatoriamente.</p>	<p>¿CUAL SERÁ?</p> <p>¿Cómo se denominan las horas que los trabajadores a tiempo parcial realizan a mayores de las horas ordinarias?</p> <p>A) Horas complementarias. B) Horas extraordinarias. C) Horas compensatorias.</p>
<p>TRUE OR FALSE</p> <p>En el contrato a tiempo parcial la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.</p> <p>TRUE</p>	<p>¿TE LA SABES?</p> <p>¿Cuál es la duración mínima de la jornada de trabajo de un empleado contratado a través de un contrato de relevo?</p> <p>Como mínimo igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.</p>	<p>¿TE LA SABES?</p> <p>El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando:</p> <p>La haya pactado previamente por escrito con el trabajador.</p>	<p>¿CUAL SERÁ?</p> <p>Si se reduce el pacto de horas complementarias y las condiciones de su realización el trabajador podrá negarse a su ejecución, pero esta le puede suponer:</p> <p>A) Una sanción laboral. B) Una reducción salarial. C) El trabajador no puede ser sancionado si el empresario incumple el pacto.</p>	<p>¿CUAL SERÁ?</p> <p>Para que un trabajador pueda acceder a la jubilación parcial deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y salario de:</p> <p>A) Entre un 25% y un 28%. B) Entre un 20% y un 30%. C) Entre un 15% y un 50%.</p>
<p>TRUE OR FALSE</p> <p>Cuando un trabajador accede a una jubilación parcial de un 25% de reducción de su jornada de trabajo no se producirá reducción de salario de la parte proporcional.</p> <p>FALSE</p>	<p>¿TE LA SABES?</p> <p>¿De qué forma e formas puede realizarse la jornada diaria de trabajo en un contrato a tiempo parcial?</p> <p>De forma continuada o partida.</p>	<p>¿TE LA SABES?</p> <p>¿Cuál es la duración de un contrato de relevo?</p> <p>Indefinido o, como máximo, igual al tiempo que le falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.</p>	<p>¿CUAL SERÁ?</p> <p>Los contratos a tiempo parcial pueden celebrarse:</p> <p>A) Por tiempo indefinido. B) Con una duración determinada. C) Ambas respuestas (A) y (B) son correctas.</p>	<p>¿CUAL SERÁ?</p> <p>El contrato a tiempo parcial se prorrogará a jornada completa si:</p> <p>A) Si el empresario no cumple con sus obligaciones de registro. B) Si el empresario incumple las partes de jornadas complementarias. C) Si la suma de las ordinarias y las complementarias supera las 40 horas quincenas.</p>
<p>TRUE OR FALSE</p> <p>Los contratos de duración determinada pueden celebrarse a tiempo parcial.</p> <p>TRUE</p>	<p>TRUE OR FALSE</p> <p>Solo es obligatoria la formalización por escrito de los contratos de Interinidad.</p> <p>FALSE</p>	<p>TRUE OR FALSE</p> <p>Los contratos temporales celebrados en fraude de ley se presumirán por tiempo indefinido.</p> <p>TRUE</p>	<p>TRUE OR FALSE</p> <p>El contrato de trabajo se presumirá nulo si no se formaliza por escrito.</p> <p>FALSE</p>	<p>TRUE OR FALSE</p> <p>Si el trabajador no es dado de alta en la Seguridad Social, el contrato se presumirá nulo.</p> <p>FALSE</p>
<p>TRUE OR FALSE</p> <p>Si el contrato se celebra por una duración inferior a la máxima establecida legalmente se podrá prorrogar hasta la duración máxima.</p> <p>TRUE</p>	<p>TRUE OR FALSE</p> <p>El empresario no está obligado a abonar una indemnización al trabajador si incumple el plazo señalado de notificación de terminación del contrato.</p> <p>FALSE</p>	<p>TRUE OR FALSE</p> <p>El contrato de interinidad se utiliza, entre otras, para la cobertura de los periodos vacacionales de los trabajadores.</p> <p>FALSE</p>	<p>¿TE LA SABES?</p> <p>¿En qué contrato de duración determinada se prestan los servicios con autonomía y sustantividad propia?</p> <p>En el contrato por obra o servicio determinado.</p>	<p>¿TE LA SABES?</p> <p>¿Qué contrato se utiliza para la cobertura de un puesto de trabajo durante un proceso de selección para su cobertura definitiva?</p> <p>El contrato de interinidad.</p>
<p>¿TE LA SABES?</p> <p>¿Qué contrato se utiliza para hacer frente a un incremento de trabajo por acumulación de tareas?</p> <p>El contrato eventual.</p>	<p>¿TE LA SABES?</p> <p>¿Cuál es la duración de un contrato de interinidad por sustitución?</p> <p>Hasta la reincorporación del trabajador al cual se sustituye.</p>	<p>¿TE LA SABES?</p> <p>¿Cuándo se extingue un contrato por obra o servicio determinado?</p> <p>Cuando se finalice el servicio o por el transcurso del plazo máximo establecido.</p>	<p>¿TE LA SABES?</p> <p>Indica las causas por las cuales se extingue un contrato de interinidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reincorporación del trabajador sustituido. - Vencimiento del plazo de reincorporación. - Extinción de la reserva del puesto. - Vencimiento del plazo de 3 meses (proceso de selección). 	<p>¿CUAL SERÁ?</p> <p>¿Cuál de las siguientes NO es una causa de extinción del contrato de interinidad?</p> <p>A) Reincorporación del trabajador sustituido. B) Cobertura definitiva del puesto. C) Por el transcurso del plazo máximo de 3 meses.</p>

LA GYMKHANA DE FOL:

UNA PROPUESTA DE MEJORA EDUCATIVA EN EL MÓDULO PROFESIONAL DE FOL A TRAVÉS DE LA GAMIFICACIÓN

<p>¿CUÁL SERÁ?</p> <p>¿Qué contrato temporal tiene una duración máxima de 6 meses dentro de un período de 12 meses?</p> <p>A) Contrato por obra o servicio determinado. B) Contrato eventual. C) Contrato de interinidad.</p>	<p>¿CUÁL SERÁ?</p> <p>Una vez agotada su duración máxima, ¿Qué contrato temporal es ampliable 12 meses por convenio colectivo?</p> <p>A) Contrato por obra o servicio determinado. B) Contrato eventual. C) Contrato de interinidad.</p>	<p>¿CUÁL SERÁ?</p> <p>En las contrataciones de interinidad, ¿Cuál es la duración máxima en las supuestas de la cobertura temporal del un puesto durante un proceso de selección?</p> <p>A) 6 meses. B) 12 meses. C) 3 meses.</p>	<p>¿CUÁL SERÁ?</p> <p>¿Qué contrato temporal atiende al carácter estacional de la actividad laboral?</p> <p>A) Contrato por obra o servicio determinado. B) Contrato eventual. C) Contrato de interinidad.</p>	<p>¿CUÁL SERÁ?</p> <p>¿Qué contrato temporal tiene un uso injustificado en tareas de naturaleza permanente?</p> <p>A) Contrato por obra o servicio determinado. B) Contrato eventual. C) Contrato de interinidad.</p>
<p>TRUE OR FALSE</p> <p>Los contratos fijos discontinuos suelen celebrarse a tiempo completo, salvo que los CC de ámbito sectorial establezcan una jornada a tiempo parcial por razones justificadas por la actividad del sector.</p> <p>TRUE</p>	<p>TRUE OR FALSE</p> <p>El contrato por tiempo indefinido se establece con límites de tiempo en su duración.</p> <p>FALSE</p>	<p>¿TE LA SABES?</p> <p>Aquellas empresas que contratan de forma indefinida a paradas de larga duración recibirán una bonificación en la cuota empresarial.</p>	<p>¿TE LA SABES?</p> <p>Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que aquellos que prestan sus servicios en el centro de trabajo excepto:</p> <p>Aquellas que sean referentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial.</p>	<p>¿CUÁL SERÁ?</p> <p>En el contrato de trabajo en grupo, ¿con quién se relaciona el empresario?</p> <p>A) Con el jefe del grupo. B) Con todos los miembros del grupo. C) Con los representantes del grupo.</p>
<p>TRUE OR FALSE</p> <p>Se denomina contrato de trabajo a distancia a aquel en el que la prestación de servicios se realiza en un lugar libremente elegido por el trabajador.</p> <p>TRUE</p>	<p>TRUE OR FALSE</p> <p>En las contrataciones en grupo, salvo que se pacte lo contrario, será el empresario el que decida la composición y la organización del grupo.</p> <p>FALSE</p>	<p>¿TE LA SABES?</p> <p>¿Quién escoge la composición y organización del grupo salvo que se pacte lo contrario?</p> <p>El propio grupo.</p>	<p>¿TE LA SABES?</p> <p>Aquellos contratos indefinidos que se caracterizan por ser cíclicos para sin repetirse en ciertas fechas dentro del volumen normal de la actividad de la empresa se denominan:</p> <p>Fijos discontinuos.</p>	<p>¿CUÁL SERÁ?</p> <p>Para recibir una bonificación en su cuota empresarial, las empresas de contratar de forma indefinida:</p> <p>A) JÓvenes menores de 25 años. B) Personas de larga duración. C) Mujeres de más de 45 años.</p>
<p>TRUE OR FALSE</p> <p>El contrato de trabajo a distancia debe ser formalizado por escrito.</p> <p>TRUE</p>	<p>TRUE OR FALSE</p> <p>Los trabajadores contratados a distancia no están protegidos en materia de seguridad y salud por el empresario, ya que no realizan sus servicios en los centros de trabajo.</p> <p>FALSE</p>	<p>¿TE LA SABES?</p> <p>¿Cómo se denomina el contrato en el cual la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador de forma preponderante?</p> <p>Contrato de trabajo a distancia.</p>	<p>¿TE LA SABES?</p> <p>¿Cuál es la duración de un contrato de relevo?</p> <p>Indefinida o, como máximo, igual al tiempo que le falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.</p>	<p>¿CUÁL SERÁ?</p> <p>En el contrato de trabajo en grupo, el empresario paga el salario a _____</p> <p>A) A todos los miembros del grupo. B) A los representantes del grupo. C) A el jefe del grupo.</p>

Fuente: elaboración propia a partir de Servicio Público de Empleo Estatal (2020) y RD 2/2015, de 23 de octubre.

LA GYMKHANA DE FOL:

UNA PROPUESTA DE MEJORA EDUCATIVA EN EL MÓDULO PROFESIONAL DE FOL A TRAVÉS DE LA GAMIFICACIÓN

CARTAS AMARILLAS → “COINCIDENCIA”.

FICHAS AMARILLAS:



Contrato que:

- Requiere un nivel de estudios profesionalizantes.
- En ningún caso el salario será inferior al SMI.
- No podrá exceder de 2 años.

CONTRATO EN PRÁCTICAS

Contrato que:

- Tiene límites mínimos y máximos para la edad de los trabajadores.
- El objetivo del trabajador es obtener una cualificación profesional.
- Debe celebrarse por escrito.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Contrato que:

- Destinado a quienes estén en posesión de un título.
- Se celebrará como máximo durante los 5 años siguientes a la finalización de los estudios correspondientes.
- El período de prueba para para técnicos de grado superior no puede ser superior a 2 mes.

CONTRATO EN PRÁCTICAS

Contrato que:

- Su período de prueba se rige por lo establecido con carácter general en el ET.
- Por CC puede establecerse un período mínimo de 6 meses, aunque la habitual es que sea de 1 año.
- No podrá exceder de 3 años.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Contrato que:

- Requiere un nivel de estudios profesionalizantes.
- En ningún caso el salario será inferior al SMI.
- No podrá exceder de 2 años.

CONTRATO EN PRÁCTICAS

Contrato que:

- Destinada a quienes estén en posesión de un título.
- Se celebrará como máximo durante los 5 años siguientes a la finalización de los estudios correspondientes.
- El período de prueba para para técnicos de grado medio no puede ser superior a 1 mes.

CONTRATO EN PRÁCTICAS

Contrato que:

- Su período de prueba se rige por lo establecido con carácter general en el ET.
- Debe celebrarse por escrito.
- La retribución puede ser inferior al SMI.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Contrato que:

- Destinado a quienes estén en posesión de un título.
- Como mínimo debe durar 6 meses.
- Debe celebrarse por escrito.

CONTRATO EN PRÁCTICAS

Contrato que:

- Debe celebrarse por escrito.
- Tiene límites mínimos y máximos para la edad de los trabajadores.
- A través de el se obtiene cualificación profesional.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Contrato que:

- Destinada a quienes estén en posesión de un título.
- Se celebrará como máximo durante los 5 años siguientes a la finalización de los estudios correspondientes.
- El período de prueba para para técnicos de grado medio no puede ser superior a 1 mes.

CONTRATO EN PRÁCTICAS

Contrato que:

- El objetivo del trabajador es obtener experiencia laboral.
- Debe celebrarse por escrito.
- Como mínimo debe durar 6 meses.

CONTRATO EN PRÁCTICAS

Contrato que:

- Debe celebrarse por escrito.
- La retribución puede ser inferior al SMI.
- No podrá exceder de 3 años.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Contrato que:

- El objetivo del trabajador es obtener experiencia laboral.
- Se celebrará como máximo durante 2 años.
- El primer año el salario no podrá ser inferior al 60% de aquellos trabajadores que desempeñen funciones equivalentes.

CONTRATO EN PRÁCTICAS

Contrato que:

- Su período de prueba se rige por lo establecido con carácter general en el ET.
- Parte de la actividad laboral se dedica a la formación.
- Debe celebrarse por escrito.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Contrato que:

- El objetivo del trabajador es obtener experiencia laboral.
- Debe celebrarse por escrito.
- Como mínimo debe durar 6 meses.

CONTRATO EN PRÁCTICAS

Contrato que:

- Tiene límites mínimos y máximos para la edad de los trabajadores.
- El objetivo del trabajador es obtener una cualificación profesional.
- Debe celebrarse por escrito.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Contrato que:

- Debe celebrarse por escrito.
- La retribución puede ser inferior al SMI.
- No podrá exceder de 3 años.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Contrato que:

- Permite realizar horas complementarias.
- Los CC establecen medidas para facilitar el acceso de los trabajadores a la FP continua.
- Los contratos para la formación y el aprendizaje no pueden celebrarse bajo esta modalidad.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Contrato que:

- No permite realizar horas extras.
- Debe celebrarse por escrito.
- Sus prerrogativas deben durar como mínimo 6 meses.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Contrato que:

- Su período de prueba se rige por lo establecido con carácter general en el ET.
- Debe celebrarse por escrito.
- La retribución puede ser inferior al SMI.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

LA GYMKHANA DE FOL:

UNA PROPUESTA DE MEJORA EDUCATIVA EN EL MÓDULO PROFESIONAL DE FOL A TRAVÉS DE LA GAMIFICACIÓN

<p>Contrato que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atiende a circunstancias del mercado. - Su duración máxima puede ser modificada por convenio colectivo. - Se puede prorrogar mediante el acuerdo de las partes. <p>CONTRATO EVENTUAL</p>	<p>Contrato que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Debe ser formalizado por escrito. - Puede realizarse a tiempo parcial. - Con una duración incierta pero limitada en el tiempo. <p>CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO</p>	<p>Contrato que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Debe especificar el nombre del trabajador sustituido. - Debe ser formalizado por escrito. - Se extingue con la reincorporación del trabajador. <p>CONTRATO DE INTERINIDAD</p>	<p>Contrato que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cubre tareas propias de la actividad normal de la empresa. - Debe ser formalizado por escrito. - Tiene una duración máxima de 6 meses. <p>CONTRATO EVENTUAL</p>	<p>Contrato que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se presumirá por tiempo indefinido si al trabajador no se le da de alta en la Seguridad Social. - Su duración es ampliable hasta 12 meses por convenio colectivo. - Debe ser formalizado por escrito. <p>CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO</p>
<p>Contrato que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tiene una duración incierta. - NO cubre tareas propias de la actividad normal de la empresa. - Debe ser formalizado por escrito. <p>CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO</p>	<p>Contrato que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Debe ser formalizado por escrito. - Debe celebrarse a jornada completa, excepto si se sustituye a un trabajador contratado a tiempo parcial. - Se realiza para cubrir temporalmente un puesto. <p>CONTRATO DE INTERINIDAD</p>	<p>Contrato que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Debe realizarse por escrito. - Se puede prorrogar mediante el acuerdo de las partes. - Su duración máxima se calcula sobre un período de 12 meses. <p>CONTRATO EVENTUAL</p>	<p>Contrato que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Debe ser formalizado por escrito. - Tiene una duración limitada en el tiempo. - Existen medidas dirigidas a restringir su uso injustificado. <p>CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO</p>	<p>Contrato que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se trata de una cobertura temporal de un puesto de trabajo. - Se presumirá por tiempo indefinido si no se formaliza por escrito. - Su duración esta sujeta a la ausencia del trabajador sustituido. <p>CONTRATO DE INTERINIDAD</p>
<p>Contrato que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Debe ser formalizado por escrito. - Se presumirá por tiempo indefinido si al trabajador no se le da de alta en la Seguridad Social. - Debe especificar las causas de la sustitución. <p>CONTRATO DE INTERINIDAD</p>	<p>Contrato que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se presumirá por tiempo indefinido si no se formaliza por escrito. - Se presumirá por tiempo indefinido si expirada su duración el trabajador continúa prestando servicios. - Se adapta al mercado. <p>CONTRATO EVENTUAL</p>	<p>Contrato que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se extingue con la realización del servicio. - Se presumirá por tiempo indefinido si no se formaliza por escrito. - Su duración es ampliable. <p>CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO</p>	<p>Contrato que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Debe ser formalizado por escrito. - Se presumirá por tiempo indefinido si al trabajador no se le da de alta en la Seguridad Social. - Se realiza para sustituir a trabajadores con derecho de reserva de puesto. <p>CONTRATO DE INTERINIDAD</p>	<p>Contrato que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tiene un carácter estacional. - Esta destinada a la cobertura de la acumulación de tareas. - Cubre tareas propias de la actividad normal de la empresa. <p>CONTRATO EVENTUAL</p>
<p>Contrato que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Esta sujeto a una delimitación de las actividades. - Debe ser formalizado por escrito. - Cubre tareas propias de la actividad normal de la empresa. <p>CONTRATO EVENTUAL</p>	<p>Contrato que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se extingue cuando finaliza el plazo máximo de duración. - Existen medidas dirigidas a restringir su uso injustificado. - NO cubre tareas propias de la actividad normal de la empresa. <p>CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO</p>	<p>Contrato que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Debe ser formalizado por escrito. - Se utiliza para la cobertura temporal de un puesto de trabajo. - Una de las causas de su extinción es el vencimiento del plazo establecido para la reincorporación. <p>CONTRATO DE INTERINIDAD</p>	<p>Contrato que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se presumirá por tiempo indefinido si no se formaliza por escrito. - Se adapta al mercado. - La proporción de estos contratos esta fijada por criterios. <p>CONTRATO EVENTUAL</p>	<p>Contrato que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por lo general, tiene una duración máxima de 3 años. - Las actividades se realizan con autonomía y sustantividad propia. - Debe ser formalizado por escrito. <p>CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO</p>
<p>Contrato que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No se pueden realizar horas extraordinarias. - La jornada debe registrarse diariamente. - Debe celebrarse por escrito. <p>CONTRATO A TIEMPO PARCIAL</p>	<p>Contrato que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Su período de prueba se rige por lo establecido con carácter general en el ET. - Como máximo pueden tener una duración de 3 años. - Bajo esta modalidad no pueden realizarse horas extraordinarias. <p>CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE</p>	<p>Contrato que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jornada de trabajo de forma continua o partida. - La jornada debe registrarse diariamente. - Permite realizar horas complementarias. <p>CONTRATO A TIEMPO PARCIAL</p>	<p>Contrato que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Puede celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. - Sustituye la jornada de trabajo de un trabajador en jubilación parcial. - Se celebra con un trabajador en situación de desempleo. <p>CONTRATO DE RELEVO</p>	<p>Contrato que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El trabajador tendrá derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud. - El trabajador realizará la prestación laboral en un lugar que elegirá libremente. - El contrato se formalizará por escrito. <p>CONTRATO DE TRABAJO A DISTANCIA</p>
<p>Contrato que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se celebra con un trabajador que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. - Se celebra con un trabajador en situación de desempleo. - La duración de la jornada del trabajador será como mínimo igual que la del trabajador sustituido. <p>CONTRATO DE RELEVO</p>	<p>Contrato que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aquel que se concluye sin establecer límites de tiempo. - No esta sujeto a ningún tipo de bonificación. - Su período de prueba se rige por lo establecido con carácter general en el ET. <p>CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO ORDINARIO</p>	<p>Contrato que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aquel que se concluye sin establecer límites de tiempo. - Trabajos de carácter cíclico, que no se repiten en ciertas fechas dentro del volumen normal de la empresa. - Su período de prueba se rige por lo establecido con carácter general en el ET. <p>CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO FIJO-DISCONTINUO</p>	<p>Contrato que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El empresario contrata a varios trabajadores. - El conjunto de personas es considerado en su totalidad. - Dentro del grupo de trabajadores existe un jefe. <p>CONTRATO DE TRABAJO EN GRUPO</p>	

Fuente: elaboración propia a partir de Servicio Público de Empleo Estatal (2020) y RD 2/2015, de 23 de octubre.

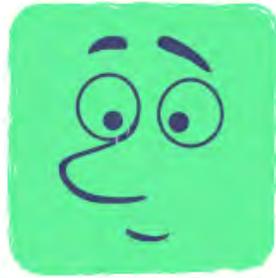
Villar Rodríguez, Tamara

LA GYMKHANA DE FOL:

UNA PROPUESTA DE MEJORA EDUCATIVA EN EL MÓDULO PROFESIONAL DE FOL A TRAVÉS DE LA GAMIFICACIÓN

CARTAS VERDES → “MI CONTRATO”.

FICHAS VERDES:



SUPUESTO:

Inés es educadora social y ha sido contratada por una Casa Escuela durante un año para coger experiencia.

CONTRATO EN PRÁCTICAS

SUPUESTO:

Lorena ha sido contratada en una empresa de mecánica durante 2 años, y cuando su contrato termine recibirá un certificado de profesionalidad.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

SUPUESTO:

Lucía es profesora de clases particulares en un centro de idiomas a jornada completa sin una fecha establecida de rescisión de contrato.

CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO

SUPUESTO:

Jaime ha sido contratado como informático en una empresa sin límite de tiempo.

CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO

SUPUESTO:

Manuel es repartidor para un restaurante durante 15 horas semanales.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

SUPUESTO:

Guillermo es Técnico de peluquería y ha sido contratado en una barbería con un periodo de prueba de 1 mes y cobrando el 60% de lo que cobran sus compañeros.

CONTRATO EN PRÁCTICAS

SUPUESTO:

Miguel ha sido contratado en la Escuela Turma durante 1 año y medio mientras le forman como Animador Sociocultural.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

SUPUESTO:

Claudia trabaja como teleoperadora desde su casa para una empresa de atención al cliente.

CONTRATO DE TRABAJO A DISTANCIA

SUPUESTO:

José es el jefe de equipo de un grupo de albañiles, y hoy se reúne con el jefe del proyecto para el que le da el salario de su grupo.

CONTRATO DE TRABAJO DE GRUPO

SUPUESTO:

Lidia es diseñadora gráfica para una empresa de publicidad, pero en vez de acudir al centro de trabajo ella hace sus ilustraciones en la cafetería que está debajo de su casa.

CONTRATO DE TRABAJO A DISTANCIA

SUPUESTO:

Carlos trabajó como dependiente en una tienda de ropa durante 1 hora de lunes a viernes.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

SUPUESTO:

Marta trabaja como camarera los fines de semana en un bar de su barrio.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

SUPUESTO:

Sergio trabaja como administrativo sustituyendo parcialmente a Manolo, debido a que este se ha jubilado parcialmente.

CONTRATO DE RELIEVO

SUPUESTO:

Miriam es auxiliar veterinaria durante 10 horas semanales.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

SUPUESTO:

Sera ha sido contratada como jefa de cocina en un restaurante, durante 2 horas para suplir las horas de una jubilación parcial.

CONTRATO DE RELIEVO

SUPUESTO:

Laura trabaja como dependiente en una tienda perteneciente a Inditex durante la campaña del Black Friday.

CONTRATO EVENTUAL

SUPUESTO:

Alberto trabaja como albañil para una empresa de construcción en el arreglo del tejado de una comunidad de vecinos.

CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

SUPUESTO:

Ana trabaja como profesora de biología en un colegio público hasta mediados de abril.

CONTRATO DE INTERINIDAD

SUPUESTO:

Miguel trabaja de camarero en el bar de su pueblo durante las fiestas patronales.

CONTRATO EVENTUAL

SUPUESTO:

Raúl trabaja como vigilante de seguridad para una empresa de construcción durante la edificación de una fábrica.

CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

LA GYMKHANA DE FOL:

UNA PROPUESTA DE MEJORA EDUCATIVA EN EL MÓDULO PROFESIONAL DE FOL A TRAVÉS DE LA GAMIFICACIÓN

<p>SUPUESTO:</p> <p>Julia trabaja en la vendimia de un viñedo en Toro para pagarse un viaje con sus amigas.</p> <p>CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO</p>	<p>SUPUESTO:</p> <p>Mario trabajará durante 3 meses como trabajador social en un CEAS de un pueblo de Salamanca.</p> <p>CONTRATO DE INTERINIDAD</p>	<p>SUPUESTO:</p> <p>Javier trabaja en un supermercado como rependedor durante la campaña de Navidad.</p> <p>CONTRATO EVENTUAL</p>	<p>SUPUESTO:</p> <p>Isabel trabaja como promotora de ventas para un centro auditivo durante la semana previa al Black Friday.</p> <p>CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO</p>	<p>SUPUESTO:</p> <p>Soraya trabaja como conserje en la Delegación Territorial de Burgos durante un proceso de selección.</p> <p>CONTRATO DE INTERINIDAD</p>
<p>SUPUESTO:</p> <p>Jaime trabaja como administrativo para la Diputación de Salamanca durante la sustitución de una trabajadora.</p> <p>CONTRATO DE INTERINIDAD</p>	<p>SUPUESTO:</p> <p>Minerva trabaja como repartidora para una empresa de paquetería los meses de diciembre y enero.</p> <p>CONTRATO EVENTUAL</p>	<p>SUPUESTO:</p> <p>Raquel trabaja en una fábrica de alimentación envasando productos de la campaña de Navidad.</p> <p>CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO</p>	<p>SUPUESTO:</p> <p>Alex trabaja como enfermero en el Hospital Virgen de la Cancha durante el sorteo de dicha plaza.</p> <p>CONTRATO DE INTERINIDAD</p>	<p>SUPUESTO:</p> <p>Lucía trabaja como arquitecta durante la reforma de una casa para una empresa de interiorismo.</p> <p>CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO</p>
<p>SUPUESTO:</p> <p>Eduardo trabaja como repostero en una churrería de Zamora durante Semana Santa.</p> <p>CONTRATO EVENTUAL</p>	<p>SUPUESTO:</p> <p>Mario trabaja para Renault como mecánico durante la fabricación de un nuevo modelo de automóvil.</p> <p>CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO</p>	<p>SUPUESTO:</p> <p>Clara trabaja como orientadora educativa en un equipo de orientación, sustituyendo a un orientador que se acaba de jubilar.</p> <p>CONTRATO DE INTERINIDAD</p>	<p>SUPUESTO:</p> <p>Luisa trabaja como enfermera para el Centro Médico Recoletas los fines de semana.</p> <p>CONTRATO EVENTUAL</p>	

Fuente: elaboración propia a partir de Servicio Público de Empleo Estatal (2020) y RD 2/2015, de 23 de octubre.

ANEXO 13.

Ruleta de premios.



Fuente: elaboración propia.

ANEXO 14.

Rúbrica de observación de la participación individual en las actividades grupales.

Nombre y apellidos del alumno:		Grupo al que pertenece:			
CRITERIOS:	INSUFICIENTE	REGULAR	BIEN	EXCELENTE	Ptos.
COLABORACIÓN (50%)	No contribuye en la realización de las actividades. (0 puntos)	Contribuye ocasionalmente en la resolución de las tareas. (1 punto)	Contribuye frecuentemente en la realización de las actividades. (3 puntos)	Muestra una gran disposición hacia la realización de las actividades. (5 puntos)	
INICIATIVA (15%)	No muestra interés por la resolución de las actividades. (0 puntos)	Colabora con las ideas del resto de sus compañeros. (0'5 puntos)	Aporta ideas ocasionalmente para resolver las tareas. (1 punto)	Muestra iniciativa y creatividad a la hora de resolver las actividades. (1'5 puntos)	
COMPORTAMIENTNO (10%)	Muestra faltas de respeto hacia sus compañeros durante la realización de las actividades. (0 puntos)	No presta atención a lo que enuncian el resto de sus compañeros. (0'25 puntos)	Muestra escucha activa pero a veces interrumpe a sus compañeros. (0'75 puntos)	Escucha activamente al resto de sus compañeros y respeta los turnos de palabra. (1 punto)	
DOMINIO DE LOS CONTENIDOS TEÓRICOS (25%)	No muestra tener conocimientos acerca de los contenidos. (0 puntos)	Se percibe una reflexión acerca de los contenidos. (1 punto)	Demuestra la interiorización de los contenidos teóricos vistos. (2 puntos)	Muestra un gran control y dominio de los contenidos teóricos abordados. (2'5 puntos)	

Fuente: elaboración propia.

ANEXO 15.

Rúbrica de evaluación de experiencias gamificadas.

CARACTERÍSTICAS QUE SE EVALÚAN:	INSUFICIENTE (0 puntos)	BIEN (1 punto)	EXCELENTE (2 puntos)	Ptos.
LIBERTAD EN LA TOMA DE DECISIONES	No hay libertad en la toma de decisiones. Sólo hay respuestas correctas o incorrectas.	Espacio de decisión abierto, hay opciones pero limitadas.	Espacio de decisión completamente abierto, con múltiples opciones y espacios de decisión continua.	
NIVEL DE DESAFÍO DE LAS PRUEBAS	Nivel de dificultad básico y único, no aumenta a medida que avanza la Gymkhana.	El nivel de dificultad aumenta en algunas de las actividades de la Gymkhana.	La dificultad de la Gymkhana va aumentando progresivamente de prueba en prueba.	
POSIBILIDAD DE EQUIVOCARSE	Se castigan los errores, sólo se obtienen puntos si no se comete ningún error.	Los errores se permiten parcialmente, puedes recuperar los puntos que no hayas conseguido por haber fallado.	Se permite la equivocación, se pueden conseguir puntos aunque se hayan cometidos fallos.	
FEEDBACK	No se produce retroalimentación acerca del proceso de los grupos o de su desempeño durante las pruebas.	Se producen algunas respuestas de retroalimentación durante las pruebas y/o no se da la retroalimentación de forma inmediata.	Se produce retroalimentación en todas las pruebas de la Gymkhana de forma inmediata.	
INNOVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES	Todas las actividades son predecibles e idénticas, no hay ninguna sorpresa.	Algunas de las actividades son sorprendentes y/o diferentes.	Las actividades son impredecibles y aleatorias.	
UTILIDAD DE LAS ACTIVIDADES	Las actividades realizadas en la Gymkhana carecen de utilidad.	Algunas de las actividades realizadas en la Gymkhana tienen utilidad para el repaso de los contenidos teóricos abordados.	Las actividades realizadas en la Gymkhana sirven para el repaso de los contenidos teóricos abordados.	
ATRACCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	Las pruebas que se muestran en la Gymkhana no son atractivas ni motivantes.	Algunas de las pruebas de la Gymkhana son atractivas y motivantes.	Las pruebas que se muestran en la Gymkhana son atractivas y motivantes.	
RECOMPENSAS DE LAS ACTIVIDADES	Las recompensas no son interesantes ni llamativas.	Algunas de las recompensas son interesantes.	Las recompensas son sorprendentes y llamativas.	

Fuente: elaboración propia a partir de Gallego et al. (2019, p. 12).