

**Marco comparativo del modulo de  
FOL:**

**DIFERENCIAS EN LOE Y LOGSE**

**ALUMNO: José Antonio Segura Orta**

**TUTORA: Rafaela Gutiérrez Cáceres**

**MASTER EN PROFESORADO DE  
EDUCACIÓN SECUNDARIA**

**ESPECIALIDAD: Formación y Orientación  
Laboral**

# ÍNDICE

- 1. Título**
- 2. Introducción**
- 3. Marco normativo**
- 4. Contenido de FOL: revisión bibliográfica desde distintas fuentes**
  - 4.1. FOL en LOGSE
    - 4.1.1. Estructura de contenido del modulo de FOL en la LOGSE*
  - 4.2. FOL en la LOE
    - 4.2.1. Estructura de contenido del modulo de FOL en la LOE*
- 5. El modulo de Relaciones en el Entorno de Trabajo y su relación con el bloque IV de FOL**
- 6. Formación y Orientación Laboral (FOL) versus Relaciones en el Entorno de Trabajo (RET)**
- 7. Convalidaciones en FOL**
  - 7.1. Convalidaciones entre Ciclos Formativos LOGSE
  - 7.2. FOL y modulo asociado a la competencia: Recursos Humanos
- 8. CICLOS FORMATIVOS EN IES LOS ANGELES:**
  - 8.1. Análisis
  - 8.2. Contexto del centro educativo
- 9. Conclusiones y Perspectiva Futura de FOL y posibles cambios en el futuro**
- 10. Referencias bibliográficas**

## **1. TITULO:**

Marco comparativo del modulo de FOL : diferencias en LOE Y LOGSE

## **2. INTRODUCCIÓN:**

El presente estudio de investigación<sup>1</sup> propone realizar una comparativa sobre el módulo de Formación y Orientación Laboral, de aquí en adelante FOL, tomando como referencia los sistemas educativos legislados bajo la Ley Orgánica de Educación (LOE) y la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), estableciendo una relación con el ya extinguido módulo de Relaciones en el Entorno de Trabajo (RET) en Ciclos Formativos LOGSE, utilizando los propios libros de texto de distintas editoriales.

Surge el tratar este tema como objeto y estudio de investigación, partiendo de mi propia experiencia ya que en el curso académico 2003-2005 realicé un Ciclo Formativo de Grado Superior de LOGSE y, actualmente al realizar mi periodo de prácticas con ciclos formativos tanto de LOGSE como LOE en el Instituto de Educación Secundaria Los Ángeles, he podido establecer en FOL que diferencias de contenido y de estructura en LOE Y LOGSE existen con respecto al modulo de FOL de LOGSE que cursé años atrás.

El módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) es común a todos los ciclos formativos LOE Y LOGSE tanto de grado medio como superior y trata de dotar al alumno de mecanismos que le permite conocer y utilizar las posibilidades de inserción profesional en el mundo laboral existentes, prepararle con conocimientos sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y proporcionarles herramientas para trabajar en equipo.

---

<sup>1</sup> Correspondiente al apartado 1: “Estudio del Currículo de Secundaria: Estructura, Elementos, Componentes y Niveles de Concreción. Orientaciones del TFM de Master de Profesorado de Educación Secundaria. Universidad de Almería.

El contenido de este módulo es variado. Resultándome llamativo el hecho de que la situación económica actual y las reformas del Gobierno de España llevadas a cabo incidan en el contenido del modulo de FOL ya que trata cuestiones que han sido objeto de cambio, y por tanto, el contenido se debe adaptar a la realidad actual.

Por ello, hablamos de un modulo dinámico cuyo contenido teórico-práctico está en consonancia con la realidad económica del mundo exterior y por ello, hace interesante y amena el estudio y la comparativa de su contenido

Para hacer esa comparativa entre LOE y LOGSE, realizaré un estudio sobre la estructura y contenido del módulo de FOL a través del análisis general de FOL y lo concretaré en la particularidad de los Ciclos Formativos del centro educativo IES Los Ángeles.

### **3. MARCO NORMATIVO:**

Para el desarrollo y concreción de un marco normativo que nos proporcione una mayor información y concreción de los rasgos característicos de los sistemas educativos de LOGSE Y LOE, comienzo a desarrollar dichas características partiendo de siguiente legislación,

Destacando en primer lugar, la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre de 1990, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) y específicamente en el CAPITULO IV que desarrolla la configuración de las enseñanzas de formación profesional y en su artículo 30.1., y define su actuación de la siguiente manera: *“La formación profesional comprenderá el conjunto de enseñanzas que, dentro del sistema educativo y regulado en esta Ley, capaciten para el desempeño cualificado de las distintas profesiones. Incluirá también aquellas otras acciones que, dirigidas a la formación continua en las empresas y a la inserción y reinserción laboral de los trabajadores, se desarrollen en la formación profesional ocupacional que se regulará por su normativa específica.”*

En el Capítulo IV en su articulado viene a definir, estructurar y determinar la forma de acceso a los ciclos formativos, esto fue modificado por la Ley

Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación. (Vigente hasta el 24 de mayo de 2006) en su artículo 38 que establece la forma de acceso a los ciclos formativos.

Posteriormente, en 2006, se produjo la reforma educativa conocida como la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE). Tanto la definición, objetivos y acceso a Ciclos Formativos se vieron modificados con la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Educación, que fijó como objetivos de la formación profesional que contribuye “a que los alumnos y las alumnas adquieran las capacidades que les permitan:

- a. *Desarrollar la competencia general correspondiente a la cualificación o cualificaciones objeto de los estudios realizados.*
- b. *Comprender la organización y las características del sector productivo correspondiente, así como los mecanismos de inserción profesional; conocer la legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.*
- c. *Aprender por sí mismos y trabajar en equipo, así como formarse en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social. Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas.*
- d. *Trabajar en condiciones de seguridad y salud, así como prevenir los posibles riesgos derivados del trabajo.*
- e. *Desarrollar una identidad profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones a la evolución de los procesos productivos y al cambio social.*
- f. *Afianzar el espíritu emprendedor para el desempeño de actividades e iniciativas empresariales.”*

Una vez descrita la normativa de LOE y LOGSE referente a los objetivos que fijan los Ciclos Formativos y las capacidades que deben adquirir los alumnos y alumnas, explicaré la normativa aplicable en FOL de ambos sistemas educativos (LOE y LOGSE):

1. En la LOGSE viene regulada la normativa aplicable a FOL en el Real Decreto 676/1993 de 7 de Mayo por el que se establecen directrices generales sobre los títulos y las correspondientes enseñanzas mínimas de formación profesional (Vigente hasta el 27 de marzo de 2004), que expresa:

*Las enseñanzas de formación profesional conducentes a títulos con validez académica y profesional en todo el territorio nacional tendrán por finalidad proporcionar a los alumnos la formación necesaria para:*

- a. Adquirir la competencia profesional característica de cada título.*
- b. Comprender la organización y características del sector correspondiente, así como los mecanismos de la inserción profesional; conocer la legislación laboral básica y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, y adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para trabajar en condiciones de seguridad y prevenir los posibles riesgos derivados de las situaciones de trabajo.*
- c. Adquirir una identidad y madurez profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones al cambio de las cualificaciones.*

2. Por otro lado, en la LOE, queda regulado el módulo de FOL por el REAL DECRETO 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, siendo la utilizada en la programación de FOL del Instituto de Educación Secundaria Los Ángeles y que ha servido como marco que establece las competencias que adquieren los alumnos, tales son:<sup>2</sup>

*(a) El conocimiento de la legislación laboral básica y de los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.*

*(b) La toma de conciencia de la importancia de las relaciones sociales en el seno de la empresa para la consecución de sus objetivos y en especial de la comunicación, el trabajo en equipo y la toma de decisiones aplicando el respeto, la participación activa, la cooperación y la tolerancia.*

---

<sup>2</sup> Programación del módulo de FOL, (2011-2012), IES Los Ángeles

*(c) La formación necesaria para comprender la organización y características del sector correspondiente, así como los mecanismos de inserción profesional.*

*(d) La adquisición de los conocimientos y habilidades necesarios para trabajar en condiciones de seguridad y prevenir los posibles riesgos derivados de las situaciones de trabajo.*

A rasgos generales podemos decir que la LOGSE atribuye a la Formación Profesional la finalidad de proporcionar a los alumnos/as una formación polivalente que les permita adaptarse a las modificaciones laborales que puedan producirse en su vida profesional, facilitar su incorporación a la vida activa, contribuir a la formación permanente de los ciudadanos/as, atender a las demandas de cualificación del sistema productivo y fomentar la participación de los agentes sociales. Se dirige, en primer lugar, a la población joven, pero está abierta también a la población adulta que desea obtener los correspondientes títulos académicos, dentro del concepto de formación permanente y, sin perjuicio de sus objetivos educativos, su finalidad primordial consiste en ofrecer cualificaciones profesionales que garanticen el empleo de sus titulados, por lo que su oferta formativa debe:<sup>3</sup>

*“• Adecuarse simultáneamente a la demanda social y a las necesidades del sistema productivo en cada momento, estimadas cualitativa y cuantitativamente a medio plazo, lo que hace necesaria la participación de toda la sociedad, y de manera fundamental de los sectores productivos.*

*• Adecuar sus características a los colectivos con especiales dificultades educativas y de inserción.*

*• Operar con criterios de calidad que permitan la mejora de su gestión y de sus resultados mediante la actualización de los planes formativos, la dotación de equipamientos, la formación del profesorado y el impulso de una mayor colaboración entre el mundo productivo y las acciones formativas.”*

---

<sup>3</sup> Formación Profesional en Andalucía. Junta de Andalucía

Esta nueva concepción expresada en la LOE de la Formación Profesional (FP) sirve de base para establecer las enseñanzas profesionales, superando el sistema de la Ley 14/70, General de Educación, que sólo acreditaba «formación», y se caracteriza por la «competencia profesional» y la «especificidad»:

- La **competencia profesional** se define como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes que habilitan para el ejercicio de una profesión, puesto de trabajo u ocupación.
- La **especificidad**, referida a las enseñanzas y las actividades formativas necesarias para adquirir la competencia profesional propia de una profesión<sup>4</sup>

Dicha especificidad se ve reflejada en la organización de las enseñanzas de ciclo formativo en Módulos Profesionales, cuya finalidad es proporcionar a los alumnos la competencia profesional característica de cada Título de Formación Profesional, por tanto, constituyen las unidades coherentes de Formación Profesional Específica que pueden ser acreditadas y certificadas para conseguir la titulación, considerándose las equivalentes a los términos «materia» y «área» de la formación general. Por lo tanto, la superación de un módulo profesional da derecho a una certificación que se puede «capitalizar», hacer valer en términos de empleo, individualmente:

- a) Los módulos pueden estar asociados a una o varias unidades de competencia, denominándose en estos casos «Módulos asociados a la competencia».
- b) En las enseñanzas del ciclo formativo se incluyen también otros módulos, llamados «socioeconómicos», que son los de Formación y Orientación Laboral y el estudio del Sector correspondiente a cada Familia Profesional en la Comunidad Autónoma de Andalucía; no tienen una relación directa con la competencia profesional, pero se consideran imprescindibles en el currículo por las capacidades que desarrollan, todas ellas relacionadas con la información y orientación profesional y la inserción laboral.

---

<sup>4</sup> Formación Profesional en Andalucía. Junta de Andalucía



Además de conseguirse la formación en las unidades de competencia recogidas en el contenido del módulo de FOL también se puede establecer unos objetivos relevantes que complementan la nueva Formación Profesional, tales objetivos son:

- *Establecer las correspondencias y convalidaciones con la práctica laboral y la Formación Profesional Ocupacional.*
- *Ofrecer a la población adulta una oferta modular motivadora para su cualificación y promoción profesional.*

*Los elementos curriculares que constituyen un módulo son los objetivos, expresados en términos de capacidades terminales, los criterios de evaluación y los contenidos.*<sup>5</sup>

Una vez terminado el desarrollo a grandes rasgos de la normativa general en materia de educación y resaltando específicamente la normativa referida a Ciclos Formativos y especialmente al módulo de FOL, es de necesidad ir sacando a la luz relaciones con otros módulos con contenidos semejantes como el de Relaciones en el Entorno de Trabajo, relación que a mi modo de ver presenta con FOL en cuanto a estructura, contenido y así establecer su importancia con otros módulos profesionales.

#### **4. CONTENIDO DE FOL: Revisión bibliográfica desde distintas fuentes**

En este punto se aborda FOL desde el sistema educativo de LOGSE Y LOE profundizando en las características y en la estructura de esta ,para ello, trataré de dar una visión del contenido del módulo partiendo de las fuentes aportadas por los libros de texto de distintas editoriales y establecer semejanzas y diferencias en cuanto a estructura y contenido, definiendo a estos como los elementos que expresan la proporción epistemológica específica por acumulación y por profundización, contenida en el currículum<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Formación Profesional en Andalucía. Junta de Andalucía

<sup>6</sup> Muñoz y Noriega, 1996

Para el desarrollo de este punto me centraré en la estructura de los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior y su relación con el módulo de FOL y los módulos con los cuales tienen competencias transversales, socioeconómicas, etc. Así se establecerán claras diferencias de contenido entre ambos sistemas educativos. El contenido en el que quedan organizados los módulos profesionales es de tipo procedimental, enunciándose como la utilización de estrategias para la orientación e inserción laboral, ayudando a los alumnos a saber enfrentarse a problemas en su vida profesional relacionados con la salud laboral y las relaciones laborales

#### **4.1. FOL en LOGSE:**

La Ley Orgánica General del Sistema Educativo, 1/1990, establece que la FPE, se comprendía en un conjunto de ciclos formativos estructurados en módulos y con una duración variable. Podemos hablar de ciclos formativos de grado medio o superior y para lograr el título es necesario una duración que varía en torno a las 1.300 y 2.000 horas en función del ciclo formativo, esto será objeto de modificación por la LOE como veremos más adelante.

Los ciclos tienen módulos teóricos impartidos en el centro educativo y se estructurarían de la siguiente forma:

- Módulo profesionales asociados a unas competencias
- Módulos transversales: RET (Relaciones en el entorno de trabajo)
- Módulos socioeconómicos: FOL (Formación y Orientación Laboral) y Sector dependiendo de cada familia profesional.
- Módulos prácticos: Proyecto Integrado y FCT (Formación en centros de trabajo)

Tanto el módulo de FOL como los módulos transversales de RET estarán presente en todos los ciclos formativos, desarrollándose en 64 horas anuales. Este módulo proporciona, por un lado, la adquisición de conocimientos sobre materia de prevención de riesgos laborales, acceso al empleo, legislación laboral, páginas web de información sobre empleo, aprendizaje de derechos y

deberes en el ámbito laboral, derecho a la huelga, sindicatos. Por otro lado, fomenta el espíritu emprendedor y los forma para poder crear una empresa de forma autónoma. Todo ello es imprescindible para la incorporación al mercado laboral.

El módulo de FOL está presente en todos los Ciclos Formativos y con los mismos contenidos, criterios de evaluación y objetivos, con la única diferencia que en los ciclos formativos de grado medio no aparecen los relativos a economía y por tanto tampoco sus criterios de evaluación.

#### **4.1.1. Estructura de contenido del modulo de FOL en la LOGSE:<sup>7</sup>**

Una vez establecidas las características de FOL en LOGSE he estructurado este punto y redactado utilizando como material y fuente, libros de texto para esclarecer diferencias y semejanzas. La estructura del modulo de FOL se desarrolla en 5 grandes bloques temáticos que desarrollo a continuación<sup>8</sup>:

- **Bloque Temático I: Legislación y Relaciones Laborales**
- **Bloque Temático II: Salud Laboral**
- **Bloque Temático III: Orientación e inserción Laboral**
- **Bloque Temático IV y V: Economía y Organización de Empresa (dependiendo del libro de texto lo divide en 2 bloques)**

Estos bloques varían en función de la editorial del libro y claramente es para los Ciclos formativos LOGSE, siendo la estructura distinta a los de los Ciclos LOE, aunque hay bloques con contenidos similares, especialmente los Bloques, I, II y III. Esta estructura que he presentado en bloques la he elegido porque es la más utilizada tanto en la programación del módulo como en la que aparece en la mayoría de libros de texto, tal es el caso del libro de texto titulado: Formación y Orientación Laboral de la editorial MacMILLAN Profesional, (2008) para Ciclo Superior que establece una estructura desglosando los bloques en unidades estableciéndolo de la siguiente forma:

---

<sup>7</sup> Revista digital para profesionales de la enseñanza, nº 7,2010

<sup>8</sup> Programación de FOL (2011-2012) IES Los Ángeles

## **BLOQUE TEMATICO I: Relaciones Laborales**

Unidad 1. Derecho Laboral

Unidad 2. Modalidades de Contratos

Unidad 3. Tiempos de trabajo y de descanso

Unidad 4. La retribución.

Unidad 5. Modificación, suspensión y extinción del contrato

Unidad 6. Sindicación y negociación colectiva

Unidad 7. Seguridad Social

## **BLOQUE TEMATICO II. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

Unidad 8. Fundamentos de seguridad y salud en el trabajo

Unidad 9. Factores de Riesgo y medidas preventivas

Unidad 10. Prevención y actuación en caso de daño

## **BLOQUE TEMÁTICO III: Orientación profesional**

Unidad 11. La búsqueda del puesto de trabajo

Unidad 12. El trabajo por cuenta propia

## **BLOQUE TEMÁTICO IV. ECONOMÍA BÁSICA**

Unidad 13. Principios de economía

Unidad 14. Relaciones económicas internacionales

Unidad 15. Funcionamiento económico de la empresa

Lo característico de los contenidos del libro de la editorial de MacMillan es la inclusión de una revista laboral, con notas de prensa relevantes sobre el contenido que versa la materia de FOL, así los alumnos pueden tener una enseñanza complementaria en el ámbito laboral.

También es de destacar, el libro de texto titulado bajo el nombre de *Formación y Orientación Laboral de Grado Medio de la Editorial Thomson paraninfo (2002)* expone sus contenidos sin estructuras en bloque, sino agrupándolos directamente por Unidades didácticas, y dentro de ellas, las detalla en forma de títulos o índices.

La estructura en unidades se desarrolla de la siguiente forma:

1. Introducción al Derecho del Trabajo
2. El contrato de trabajo
3. El salario y el tiempo de trabajo
4. Participación. Negociación y conflictos colectivos
5. La Seguridad Social
6. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
7. El mercado de trabajo
8. La búsqueda de empleo
9. Como crear tu propia empresa: el trabajo por cuenta propia
10. Condiciones de trabajo y salud
11. Acción preventiva en la empresa
12. Atención de los accidentes en el centro de trabajo: primeros auxilios

Esta estructura en unidades se divide a su vez en títulos, siendo destacable además la inclusión a modo de títulos en el contenido del libro de una introducción, resumen, una autoevaluación y ejercicios prácticos en cada una de las unidades expuestas anteriormente. La editorial Thomson Paraninfo nos muestra el contenido de una forma detallada al incluir actividades y las soluciones de estas actividades, así como cuadros resumen con los puntos más destacados de cada unidad.

Lo expuesto hasta el momento es estructura en contenido de libros de texto dirigidos a los alumnos del módulo FOL, pero he visto oportuno incluir un referente como material para ser utilizado por los docentes en clase cuyo título del libro se encuentra bajo el nombre de: *Formación y Orientación Laboral. Técnicas de búsqueda activa de empleo e iniciativa empresarial, de los autores Jesús García Vidal, Antonio Vallés Arándiga y Javier Núñez. Editorial EOS (Instituto de Orientación Psicológica) (1995)* y confeccionado su contenido atendiendo a la legislación LOGSE, siendo desde mi punto de vista un libro completo para el docente, proponiendo un programa basado en la transición de los jóvenes al mundo laboral y propone una serie de actividades contenidas en las páginas del libro destinadas a la enseñanza en los Ciclos Formativos y especialmente al módulo de FOL, por ello está dirigido a docentes pudiendo ser

de referente en las clases magistrales y en la realización de clases prácticas, tomando como estructura la siguiente: objetivos, contenidos, metodología, quedando desarrollado de la siguiente forma:

El objetivo básico que proponen los autores *Jesús García Vidal, Antonio Vallés Arándiga y Javier Núñez* consiste en un programa de transición que posibilite el dominio de conocimientos y estrategias que hagan posible el acceso al mundo laboral, y los detallan estos autores concretándolas con cada unidad didáctica de la siguiente forma:

- 1. Posibilitar el conocimiento de si mismo mediante la reflexión sobre las propias capacidades, intereses, motivaciones, etc.. adoptando una actitud de coherencia en la toma de decisiones.*
- 2. Impulsar el conocimiento de los factores socio-familiares que actúan como limitadores y potenciadores de las posibilidades de uno mismo, analizando los mecanismos que pueden ayudarnos a superar las limitaciones derivadas de esos factores con afán superador.*
- 3. Reconocer las habilidades que resultan adecuadas en los trabajadores actuales, comparándolas con las exigidas en tiempos pasados y valorando la importancia de su adquisición.*
- 4. Dominar las estrategias de presentación (llamadas a empresas, cartas de presentación, curriculum vitae, etc.) mediante técnicas de simulación con una actitud responsable y coherente.*
- 5. Identificar las diferentes estrategias de búsqueda de empleo valorando las que resultan adecuadas en cada caso y fomentando una actitud de perseverancia.*
- 6. Posibilitar un conocimiento lo más amplio posible de cada campo o familia profesional analizando la estructura económica y geográfica del sector, visitando empresas y creando un banco de empresas del propio campo profesional con una actitud realista respecto a las propias posibilidades.*
- 7. Facilitar la adquisición de habilidades sociales que propician una adecuada inserción en el mundo laboral, mediante el análisis de casos, simulaciones, etc... valorando las que resulten mas adecuadas en cada situación laboral.*

8. *Diferenciación de las técnicas de selección usadas por empleadores (psicotécnicos, entrevistas, etc.) dominando las estrategias de respuesta que resulten más adecuadas en cada caso.*
9. *Identificar los elementos más importantes de un proceso de contratación laboral así como las estrategias más adecuadas para resolver conflictos*
10. *Analizar valorar nuevas fórmulas de trabajo (cooperativismo y autoempleo) mediante el análisis de sus ventajas e inconvenientes con una actitud positiva ante ellas.<sup>9</sup>*

Referente a los contenidos el programa está organizado por unidades didácticas o de trabajo, de manera que resulte adecuado para su uso en los procesos de enseñanza formal. Las diferentes unidades en que se divide el programa son los siguientes:

1. El conocimiento de sí mismo
2. El trabajador del siglo XXI
3. La búsqueda activa de empleo
4. Técnicas y habilidades para conseguir empleo
5. La incorporación a la Empresa.
6. El trabajo en cooperativas.
7. Autoempleo: un proyecto emprendedor
8. Las habilidades sociales en el trabajo (i)
9. Las habilidades sociales en el trabajo (ii)

Anexo 1: ¿Qué hacer al terminar la formación profesional?

En último lugar, respecto a la metodología utilizada el libro de texto pretende servir de ayuda a los profesores y a los alumnos en transición hacia la vida laboral, es preciso que los materiales que se presentan sean el punto de partida y no el de llegada en la reflexión sobre cómo realizar la transición e inserción laboral. Por ello se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones metodológicas generales:

*1º Las unidades didácticas deberían usarse como excusa para la realización de actividades basadas en experiencias directas (propias) o indirectas (de otros) y*

---

<sup>9</sup> García Vidal, J , Vallés Arándiga y Nuñez, J. Formación y Orientación Laboral. Técnicas de búsqueda activa de empleo e iniciativa empresarial. Editorial EOS (Instituto de Orientación Psicológica) (1995)

*para el análisis y reflexión de la futura realidad laboral de cada alumno. Por ello la participación de los alumnos se tiene que constituir en el eje central del programa y en ningún caso adoptar una perspectiva transmitiva de la información contenida en las unidades, que si en pocas ocasiones tiene sentido, en este campo, no tiene ninguno.*

*2º. En todo momento debería buscarse la complementación de los materiales que ofrece en el programa con los recursos informativos y laborales del entorno (empresas, INEM, etc...) planteando en todo momento la necesidad de que el alumno inicie procesos de investigación de su propia realidad. De esta manera cada unidad debería contextualizarse para cada localidad o comarca, mediante la incorporación al trabajo en el aula de todos los recursos informativos y formativos que sea posible extraer del propio entorno.*

*3º. En relación con lo anterior hemos de indicar la conveniencia/necesidad de que el material que proporcionamos en el programa sea complementado con todos los recursos documentales posibles: Anuario económicos, impresos oficiales, convenios colectivos, Estatuto de los Trabajadores, boletines oficiales, recortes de prensa, etc... Es importante que la búsqueda y selección de información concreta la lleven a cabo los alumnos/as en la mayor medida que sea posible.*

*4º Antes de comenzar el desarrollo de las diferentes unidades es necesario que el profesor realice la presentación del programa en sí mismo, pudiéndose tomar como punto de partida esta guía didáctica, que posibilite que los alumnos/as sean conscientes de los objetivos, contenidos y metodología que se va a seguir durante la realización del programa.*

*5º. La estrategia general docente que resulta adecuada para el desarrollo de las unidades de trabajos que componen este programa es la que sigue:*

- a) El profesor/a expone los objetivos que se pretenden desarrollar a través de la unidad, fomentando el debate sobre los mismos con los alumnos y propiciando una negociación sobre lo planteado. Este será el momento en que se presentarán los materiales complementarios de cada unidad obtenidos del entorno socio-laboral del centro.
- b) El profesor/a presenta el marco conceptual que aparece al principio de cada unidad, sin entrar en excesivas



explicaciones al respecto ya que no se trata de una explicación del tema, sino de presentar los contenidos sobre los que se va a trabajar.

- c) Organizada la clase en grupos cooperativos (3-6 alumnos/as) los alumnos trabajarán los contenidos propios de cada unidad, con el asesoramiento del profesor/a, especialmente en los momentos de atascos y dificultades.
- d) Puesta en común de los contenidos trabajados, mediante un coloquio/debate sobre la unidad didáctica. Este sería el momento en que el profesor podría explicar aquellos aspectos conceptuales o procedimentales más dificultosos en la unidad que finaliza.

*6º. Algunas de las técnicas docentes que podrán incluirse dentro de esta estrategia general, que tiene como referencia central del aprendizaje del trabajo en grupos cooperativos, podrían ser:*

**a) Modelado:** De un manera muy sintética podemos decir que esta técnica tiene tres momentos:

- 1. El profesor o un alumno/a experto/a actúa como monitor/a para que los demás conozcan como se lleva a cabo un proceso de enseñanza*
- 2. El alumno /a realiza prácticas de forma guiada o en grupo cooperativo.*
- 3. El alumno realiza prácticas de forma independiente.*

**b) Proyectos.** Se trata de que los grupos cooperativos del grupo/clase elaboren un plan de actividades a realizar sobre un determinado tema para con posterioridad exponérselo a sus compañeros/as. Las fases que podrían seguirse son:

- 1. Selección del tema*
- 2. Elaboración del plan de actividades*
- 3. Búsqueda y selección de información*

4. *Organización de la información seleccionada.*
5. *Exposición en el grupo-clase del tema investigado.*

Tanto la metodología como la estructura dirigida a los docentes no se corresponde con las mencionadas de la editorial Thomson y Macmillan pero si comparte el contenido y además incluye algo novedoso que es la posible orientación al alumno al terminar sus estudios de Ciclo Formativo y abriendo la posibilidad a nuevas vías de formación académica como la Universidad.

#### **4.2. FOL en la LOE:<sup>10</sup>**

Al igual que en el punto anterior paso a describir el modulo de FOL partiendo de la legislación que se detalla a continuación:

Por un lado, mencionar la la Ley Orgánica de Educación, 2/2006 del 3 de Mayo (LOE), que ha derogado varias leyes normativas y entre ellas la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE).

Por otro lado, el Real Decreto 806/2006, de 30 de Junio, que establece que seguirán vigentes las titulaciones y los currículos derivados de la LOGSE, en cuanto no se produzca la implantación de los nuevos currículos de LOE. Por tanto, siguen conviviendo ciclos formativos LOE y LOGSE, añadiendo a esto el problema principal en la convalidación de los módulos como mostraremos más adelante.

La LOE al igual que la LOGSE, establece Ciclos Formativos de Grado Superior y de Grado Medio, pero detalla que estos tienen que ser de 2.000 horas, es decir, aquí ya no se imparten títulos de 1.300 o 1.400 horas.

Además la LOE crea los denominados Programas de Cualificación Inicial Profesional para alumnos/as mayores de 16 años, que no han conseguido el título de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), mediante la realización de módulos voluntarios los alumnos pueden obtener el título de la ESO y esto sustituye a los denominados Programas de Garantía Social, destinados a

---

<sup>10</sup> Revista digital para profesionales de la enseñanza, nº7 marzo, 2010

aquellos alumnos que no alcancen los objetivos de la Educación Secundaria proporcionándoles una formación básica y adaptada a la formación profesional. Como novedad aparece el módulo de EIE (Empresa e Iniciativa Emprendedora) que tiene como objetivo introducir la cultura emprendedora entre los alumnos. También los alumnos obtendrán formación en materia de prevención de riesgos laborales en todos los títulos.

Los módulos en la LOE, se encuentran bajo la siguiente estructura:

- Módulos profesionales asociados a una competencia
- Módulos profesionales no asociados a una competencia
- Módulo transversal: FOL
- Módulo de Empresa e Iniciativa Emprendedora (EIE)
- Módulo de Proyecto en ciclos de grado Superior y el módulo de FCT (Formación en Centros de Trabajos).

A diferencia de la LOGSE que dotaba al módulo de FOL con 64 horas anuales, la LOE lo incrementa a 96 horas anuales y asimila parte del contenido del módulo de Relaciones en el Entorno de Trabajo (RET).

En los Ciclos Formativos LOE, el módulo de FOL desarrolla el mismo contenido para el Ciclo de grado medio y superior tal y como veremos posteriormente su facilidad para poder ser convalidado en el caso de continuar la formación profesional.

Por otro lado, es de destacar, que los objetivos que pretende el módulo de FOL, es introducir al alumno mecanismos y posibles vías de inserción profesional, así como dotarlo de conocimientos en la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Profesionales, ya que parte del contenido está orientado a la obtención del carné de prevencionista básico. Por otra parte, dota al alumno de conocimientos en la situación del mercado laboral, la inserción como futuros trabajadores, y el conocimiento en la legislación laboral básica, e incluye formación de trabajo en equipo, unidad en común con el módulo de RET.

#### **4.2.1. Estructura de contenido del modulo FOL en la LOE**

Ya establecidos los rasgos generales y una vez enmarcados en el contexto de FOL en la LOE, voy a desarrollar al igual que lo hice en el apartado anterior de FOL en LOGSE, la estructura en bloques temáticos que quedaría de la siguiente forma: <sup>11</sup>

##### **Bloque temático I: Legislación y Relación Laboral**

1. Interpretar el marco legal del trabajo y distinguir los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.
2. Precisar las principales modalidades de contratación laboral, así como las prestaciones de la Seguridad Social.
3. Valorar la importancia de los órganos de representación de los trabajadores y de los empresarios, y en consecuencia, la negociación colectiva en la determinación de las condiciones de trabajo.

##### **Bloque temático II: Gestión del conflicto y Equipos de trabajo**

1. Valorar las ventajas del trabajo en equipo en situaciones de trabajo de su sector profesional.
2. Identificar los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.
3. Determinar las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos de trabajo ineficaces.
4. Valorar positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.
5. Reconocer la posible existencia de conflictos entre los miembros de un grupo como aspecto característico de los mismos.
6. Identificar los tipos de conflicto y sus fuentes.
7. Reconocer y aplicar los procedimientos para la resolución de un conflicto.

---

<sup>11</sup> Programación FOL 2011-2012 del I.E.S. Los Ángeles

### **Bloque temático III: Orientación e inserción Laboral.**

1. Orientarse en el mercado de trabajo, identificando sus capacidades e intereses y el itinerario formativo-profesional más idóneo.
2. Diferenciar las formas y procedimientos de inserción laboral como trabajador por cuenta ajena y propia.
3. Valorar la importancia de adquirir una formación polivalente para saber adaptarse a las modificaciones productivas y a los diferentes entornos laborales.

### **Bloque temático IV: Salud Laboral**

1. Detectar las situaciones de riesgo más habituales en el ámbito laboral que puedan afectar a su salud, y aplicar las medidas de protección y prevención correspondientes.
2. Valorar la importancia que posee la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la mejora de las condiciones de salud y de la calidad de vida.
3. Simular casos y situaciones de riesgo y siniestro, y aplicar las medidas sanitarias básicas inmediatas en el lugar del accidente.

Los bloques temáticos I, y III de LOE son similares a los de LOGSE referentes a legislación laboral y relación laboral y Orientación e inserción laboral, pero potenciando la prevención de riesgos laborales y las estrategias de búsqueda de empleo del bloque III. El contenido novedoso se presenta en el bloque temático II, que trata de fomentar las habilidades de integración en el trabajo en equipo, y el conocimiento de conceptos llevados a las prácticas como la dirección, comunicación, motivación y participación. Así como los posibles conflictos que pueden surgir en el ámbito laboral y las estrategias para resolverlos, siendo necesarios para el desarrollo de cualquier puesto de trabajo.

Anteriormente, en la estructura de contenido en LOGSE propuse un modelo orientado al profesor y dirigido al alumnado de FOL en el que establecí los objetivos, contenidos y metodología propuestos. En contraparte, no expongo los objetivos y contenidos porque vienen recogidos en el punto anterior en el desarrollo de los bloques temáticos y cito la metodología propuesta en la Programación del Departamento de FOL del I.E.S. Los Ángeles, quedando desarrollada la metodología didáctica de la siguiente forma:

Estrategias de enseñanza: Clasificadas en activa, participativa, democrática y fomentadora de la tolerancia:

En primer lugar, es ACTIVA, porque el alumno desarrolla de forma autónoma casi todas las actividades y el profesor solo se limita a:

- a) *Introducir los temas.*
- b) *Facilitar la información adecuada*
- c) *Colaborar con los alumnos/as en la puesta en acción de una actividad determinada.*
- d) *Moderar debates ( En ocasiones en colaboración con algún alumno/a*
- e) *Introducir los temas.*
- f) *Facilitar la información adecuada*
- g) *Colaborar con los alumnos/as en la puesta en acción de una actividad determinada.*
- h) *Moderar debates (En ocasiones en colaboración con algún alumno/a)<sup>12</sup>*

El trabajo a desarrollar por el alumno puede ser Individual: *a través de la realización de esquemas-resumen de las unidades didácticas, realización de actividades diversas, estudios individualizados y recogida de información.* O en equipo, *para la realización de procedimientos distintos de variada naturaleza.*

---

<sup>12</sup> Programación FOL (2011-2012) del IES Los Ángeles.

En segundo lugar, es PARTICIPATIVA, porque involucra el trabajo a veces en equipo y otras con participación de los alumnos en los debates.

*Una de las actividades que se realiza y que consiste en que el profesor expone la forma correcta de realizar los debates, tomando decisiones tales como:*

- a) Elección de Moderador.*
- b) Elección de grupos.*
- c) Formas de discusión.*
- d) Formas de votación.*

En tercer lugar, es DEMOCRÁTICA, ya que en la toma de decisiones se tienen en cuenta las propuestas del grupos e individuales.

En cuarto, es FOMENTADORA DE LA TOLERANCIA, al propiciar un clima de tolerancia y respeto ajeno.

En quinto lugar, ATENDIENDO A LA EDUCACIÓN EN VALORES, se emplean atendiendo a la LOE a herramientas que generes esa educación en valores. En términos generales podríamos destacar según la programación de FOL del I.E.S. Los Angeles , las siguientes:

- *“Introducción general de la unidad didáctica correspondiente con intenciones motivadoras, planteando un supuesto y abriendo un debate.*
- *Explicación del conjunto de la unidad mostrando los conceptos fundamentales. Es muy útil ofrecer en cada unidad a los alumnos esquemas o sinopsis gráficas que además de facilitar la comprensión sirven como guía de estudio, si bien, en ocasiones, es conveniente que dicho esquema sea realizado por los propios alumnos al finalizar el planteamiento de la unidad.*
- *Lectura de textos legales con preguntas pertinentes para facilitar su comprensión.*
- *Planteamiento de cuestiones y supuesto prácticos que permitan a los alumnos aplicar conocimiento previamente adquiridos.*
- *Planteamiento por parte del profesor/a de actividades que permitan comprobar el grado de comprensión de los contenidos de las unidades alcanzado por los alumnos.*

- *Libertad para preguntar e intervenir en el aula dentro de las normas de respeto mutuo.*
- *Debates sobre cuestiones concretas referentes a las unidades para que los alumnos expresen sus opiniones sobre las mismas.”*

En todas la Unidades Didácticas de FOL se trabajará como recurso o material didáctico con Cuaderno de Clase que deberán ir realizando los alumnos/as a medida que el curso vaya desarrollándose.

A los alumnos/as se les facilitará todo tipo de material de apoyo para la correcta interpretación de los temas a impartir, incluyéndose entre los mismos: Fotocopias de libros, de textos legales y de recortes de prensa.

Los alumnos/as deberán aportar a la Biblioteca de Aula recortes de prensa relativos a los bloques que componen la programación y documentos que en su entorno familiar pudieran tener sobre dichos temas.

Algunas unidades didácticas se apoyarán con la proyección de vídeos sobre temas que en ellas se imparten.

En algunos momentos de la programación podría necesitarse algún aparato de reproducción de sonido o de imagen, para comprobar, una vez hecha la actividad, si ésta se ha realizado con rigor, pudiéndose también observar los defectos posibles en la realización de la actividad.

Como libro de texto recomendado para el alumno, se selección por el Departamento de FOL: el libro de FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL grado medio y superior (Editorial Santillana) y en todo caso deberá disponer del Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos.



Una vez comparadas ambas metodologías tanto en LOE y LOGSE. Hay que destacar, por un lado, la inclusión en la LOE de actividades que fomentan la educación en valores,

Por otro lado, la LOGSE incluye la posibilidad de que los alumnos realicen proyectos en los que elaboran un tema y posteriormente lo exponen a sus compañeros.

La diferencia es que en la LOE se desarrolla con una metodología mas participativa con mas recursos materiales y en la LOGSE el profesor presenta los conceptos, organiza a la clase en grupos, situación que no sucede en la metodología de LOE, que deja más participación al alumno, siendo el profesor como un orientador que induce al alumno a que averigüe y aprenda el contenido del modulo proporcionándole las herramientas necesarias.

## **5. EL MODULO DE RELACIONES EN EL ENTORNO DE TRABAJO Y SU RELACION CON EL BLOQUE IV DE FOL.**

Una vez detallado el marco normativo, y expuestos los contenidos de FOL en LOE y LOGSE, es de necesidad establecer cierta relación con el modulo de RET, ya que es competencia transversal en todos los Ciclos Formativos de Grado Superior en la LOGSE, situación que le sucede como he descrito anteriormente al modulo de FOL, de ahí la importancia de establecer una comparativa, ya que el contenido con FOL es muy similar e incluso tiene una unidad, la relativa a trabajo en equipo que se desarrolla en FOL de igual modo. Otro punto a resaltar como característica principal es la desaparición o extinción de RET en los nuevos títulos LOE, dando lugar a una ampliación del número de horas de clase de FOL, cobrando de este modo FOL una mayor importancia frente a otros módulos de cualquier Ciclo Formativo

Por ello, para una mayor comprensión y para poder establecer una relación en ambos módulos (FOL y RET) veo necesario analizar el bloque relativo a trabajo en equipo de FOL por su similitud con RET haciendo una breve comparativa con el contenido relativo de trabajo en equipo de RET.

He utilizado como fuente en FOL el libro de la editorial Santillana de Grado Medio, (2008) de LOE, que he considerado que más se adecúa tanto al contenido de RET y además es una edición de 2008, que el desarrollo del libro con ilustraciones y cuadros resúmenes, así como una estructura detallada en unidades que establece la siguiente estructura:

### **Unidad 7: El trabajo en Equipo**

1. El trabajo en equipo
2. Las técnicas de dinámica de grupo
3. Las reuniones de trabajo
4. El conflicto y sus elementos
5. La negociación

Estos 5 títulos que forman parte de la unidad 7 (el trabajo en equipo) tienen su desarrollo tal y como especifica el libro en una serie de competencias adquiridas que se resumen en las siguientes:

- Ser capaz de aplicar las estrategias del trabajo en equipo para la consecución de los objetivos de la organización
- Utilizar la reunión como herramienta de trabajo
- Conocer las características de los conflictos, así como los métodos para su resolución
- Utilizar la negociación para resolver los conflictos que puedan producirse en el seno del equipo de trabajo.

Para la adquisición de estas competencias se requiere previamente estar familiarizado en conceptos y conocimiento de: equipo en trabajo, roles en el equipo de trabajo, técnicas de dinámica de grupos, reuniones de trabajo, convocatoria y acta de reunión, papel del moderador en las reuniones, conflicto y sus causas, medios de solución de conflictos, negociación, estrategias y tácticas negociadoras, proceso negociador.

Pero aunque el bloque de equipo en trabajo lo recoja expresamente el módulo de RET, ya veremos más adelante como hay otros contenidos que son recogidos en el módulo de FOL de LOE.

Sin embargo, la diferencia es conceptual al definir y aportar las características de RET, ya que Relaciones en el Entorno de Trabajo (RET): *“trata de capacitar al alumno para desarrollar su trabajo de modo óptimo en compañía de otras personas. Se trata de formar al profesional en una dimensión social, para lo que se deben trabajar habilidades tales como la comunicación eficaz, la asertividad, la superación de obstáculos en la comunicación, la comprensión del propio trabajo en grupo, participación en reuniones en la empresa, el afrontamiento de conflictos y negociaciones en el entorno laboral, la toma de decisiones grupales y la comprensión de los procesos de motivación en el trabajo, así como la observación del clima en la organización”*<sup>13</sup>. En cambio, FOL trata de capacitar al alumno en conocimientos relativos a legislación laboral, salud laboral, trabajo en equipo...

---

<sup>13</sup> Aparicio, P. y Blanco, R. (2006). Relaciones en el Entorno de Trabajo. Editorial McMillan Profesional

Con respecto a RET los objetivos que se especifican siendo distintos a los de FOL son los siguientes:

- *Utilizar eficazmente las técnicas de comunicación en su medio laboral para recibir y emitir instrucciones e información, intercambiar ideas u opiniones, asignar tareas y coordinar proyectos.*
- *Afrontar los conflictos que se originen en el entorno de trabajo mediante la negociación y la consecución de la participación de todos los miembros del grupo en la detección del origen del problema, evitando juicios de valor y resolviendo el conflicto, centrándose en aquellos aspectos que se puedan modificar.*
- *Tomar decisiones, contemplando las circunstancias que obligan a tomar esa decisión y teniendo en cuenta las opiniones de los demás respecto a las vías de solución posibles.*
- *Conducir, moderar y/o participar en reuniones colaborando activamente o consiguiendo la colaboración de los participantes.*
- *Impulsar el proceso de motivación en su entorno laboral, facilitando la mejora en el ambiente de trabajo y el compromiso de las personas con los objetivos de la empresa.<sup>14</sup>*

Los objetivos generales de FOL están más relacionados con la adquisición por parte del alumno de conocimientos en legislación laboral, salud laboral, y prevención de riesgos laborales, siendo el trabajo en equipo conocimientos a tener en cuenta entre sus objetivos, pero no de forma tan específica como lo expone RET.

Para mostrar cual es contenido del módulo de RET me he decantando por la utilización del libro de texto Relaciones en el Entorno de Trabajo, editorial MacMillan, 2006 en el que define una estructura en bloques, divididos estos a su vez en unidades y de la que posteriormente se puede obtener esa diferencia o semejanza en contenido con FOL:

## **BLOQUE I: El factor humano en el mundo empresarial**

### **Unidad I: El entorno y el equipo de trabajo**

---

<sup>14</sup> Aparicio, P. y Blanco, R. (2006). Relaciones en el Entorno de Trabajo. Editorial McMillan Profesional

1. La cultura empresarial
2. Las relaciones en la organización
3. Organización empresarial

## **Unidad II. Tipos de empresa y organización empresarial**

1. La empresa
2. Tipos y teorías de organización empresarial
3. Organización estructural de las personas en la empresa

## **Unidad III. Dirección y liderazgo**

1. La dirección empresarial
2. El liderazgo
3. Estilos de dirección
4. Teorías del liderazgo

## **BLOQUE II: LA MOTIVACIÓN LABORAL**

### **Unidad 4: La motivación en el entorno laboral**

1. La motivación laboral
2. La importancia del clima laboral
3. Teorías de la motivación
4. La asertividad como elemento motivador
5. La frustración y sus consecuencias

### **Unidad 5. Técnicas de motivación laboral**

1. Técnicas de motivación laboral
2. Metodologías de evaluación de las técnicas de motivación laboral.
3. Conducta motivadora del directivo hacia sus empleados.

## **BLOQUE III. LA COMUNICACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL**

### **Unidad 6. Tipos y técnicas de comunicación**

1. La comunicación
2. La escucha activa
3. Dinámicas que favorecen la comunicación en el entorno de trabajo

## **Unidad 7: La comunicación en el entorno laboral**

1. La comunicación y la información en la empresa
2. Vías de comunicación laboral
3. Dificultades o barreras en la comunicación
4. Estructuras de comunicación e información en la empresa

## **BLOQUE IV: LA NEGOCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

### **Unidad 8: Las reuniones de trabajos**

1. Introducción a las reuniones de trabajo
2. Elementos de las reuniones laborales. Consideraciones previas
3. La eficacia de una reunión
4. Tipologías de las reuniones
5. Características de los participantes en una reunión
6. Fases de una reunión
7. Pautas y técnicas para organizar una reunión
8. Situaciones que dificultan las reuniones de trabajo

### **Unidad 9: La negociación en la empresa**

1. La negociación
2. Tipos de negociación
3. Personalidad de los negociadores
4. Fases del proceso negociador
5. Técnicas estratégicas de negociación
6. La negociación eficaz
7. Resolución de las dificultades de una negociación
8. La negociación colectiva

### **Unidad 10: Conflictos laborales y toma de decisiones**

1. El conflicto: definición y características
2. Origen de los conflictos laborales
3. Tipos de conflicto laboral
4. Resolución de los conflictos laborales
5. La necesidad de tomar decisiones

6. Tipos de decisiones
7. Elementos influyentes en la toma de decisiones
8. Etapas de la toma de decisiones
9. Aspectos fundamentales de las decisiones empresariales

## **6. FORMACION Y ORIENTACION LABORAL (FOL) VERSUS RELACIONES EN EL ENTORNO DE TRABAJO (RET)**

En el punto anterior pudimos ver las características que presenta el modulo de RET, la estructura en contenido y concretándolo con un bloque específico y en este punto y a modo de cuadro he establecido utilizando como fuente de información los libros de texto especificados a continuación y estableciendo una comparativa de contenidos semejantes y diferentes en FOL y RET. Para ello me he servido de la estructura en Unidades del libro de texto de FOL de la Editorial Santillana (2010) y haciendo comparativa con los contenidos de las distintas unidades didácticas en las que se estructura RET, usando como contenido el presente en el libro de RET, editorial MacMillan Profesional (2006) detallándolos de la siguiente forma:

<b>TABLA DE SEMEJANZAS EN CONTENIDO</b>	
<b>FOL<sup>15</sup> (LOE)</b>	<b>RET<sup>16</sup></b>
<b>Unidad 7. El trabajo en equipo</b> 1. El equipo de trabajo	<b>Unidad 1. El entorno y equipo de trabajo.</b> (Bloque I. El entorno y el equipo de trabajo)
<b>Unidad 7. El trabajo en equipo</b> 1. Técnicas de dinámica de grupo	<b>Unidad 6. Tipos y técnicas de comunicación</b> (Bloque III. La comunicación en el entorno laboral)
<b>Unidad 7. El trabajo en equipo</b> 2. Los permisos de trabajo	<b>Unidad 8. Las reuniones de trabajo</b> (Bloque IV. Las negociación y

<sup>15</sup> FOL (Formacion y Orientacion Laboral). Editorial. Santillana Formacion Profesional. Grado Medio, Anxo Penalonga, Celia Saenz, Antonio Nieto y Alejandro Penalonga, 2010

<sup>16</sup> Relaciones en el Entorno de Trabajo, Editorial. MacMillan Profesional. Grado Medio y Superior. Pilar Aparicio, Rosa Blanco, 2006

	resolución de conflictos)
<b>Unidad 7. El trabajo en equipo</b> 3. El conflicto y sus elementos <b>Unidad 5. Los representantes de los trabajadores</b> 1. La libertad sindical 2. La negociación colectiva 3. El conflicto colectivo	<b>Unidad 10. Conflictos laborales y toma de decisiones</b> (Bloque IV. La negociación y resolución de conflictos)
<b>Unidad 7. El trabajo en equipo</b> 5.Negociacion	<b>Unidad 9. Negociación en la empresa</b> (Bloque IV. La negociación y resolución de conflictos)

*Tabla número 1. Tabla de Semejanzas en contenido*

<b>TABLA DE DIFERENCIAS EN CONTENIDO</b>	
<b>FOL (LOE)</b>	<b>RET</b>
<b>Unidad 1. El derecho del trabajo</b> 1. El derecho 2. El Derecho Laboral	<b>Unidad 2. Tipos de empresa y organización empresarial</b> 1. La empresa 2. Tipos y teorías de organización empresarial 3. Organización estructural de las personas en la empresa
<b>Unidad 2. El contrato de trabajo</b> 1. El contrato de trabajo 2. Tipos de contrato	<b>Unidad 3. Dirección y liderazgo</b> 1. La dirección empresarial 2. El liderazgo 3. Estilo de dirección 4. Teorías del liderazgo
<b>Unidad 3. El tiempo de trabajo y su retribución:</b> 1. La jornada de trabajo y los descansos 2. El calendario laboral	<b>Unidad 4. La motivación en el entorno laboral.</b> 1. La motivación laboral 2. La importancia del clima laboral 3. Teorías de la motivación



<ul style="list-style-type: none"> <li>3. El salario</li> <li>4. La nomina</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4. La asertividad como elemento auto motivador</li> <li>5. La frustración y sus consecuencias</li> </ul>
<p><b>Unidad 4. Modificación, suspensión y extinción del contrato</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. La modificación del contrato</li> <li>2. La suspensión del contrato de trabajo</li> <li>3. La extinción del contrato de trabajo</li> </ul>	<p><b>Unidad 5. Técnicas de motivación laboral.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Técnicas de motivación laboral</li> <li>2. Metodologías de evaluación de las técnicas de motivación laboral</li> <li>3. Conducta motivadora del directivo hacia sus empleados.</li> </ul>
<p><b>Unidad 6. La Seguridad Social y sus prestaciones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. La Seguridad Social</li> <li>2. La acción protectora de la Seguridad Social</li> </ul>	<p><b>Unidad 7. La comunicación en el entorno laboral.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. La comunicación y la información en la empresa</li> <li>2. Vías de comunicación laboral</li> <li>3. Dificultades o barreras en la comunicación.</li> <li>4. Estructuras de comunicación e información en la empresa</li> </ul>
<p><b>Unidad 8. El proyecto profesional y la búsqueda de empleo.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. El proyecto profesional</li> <li>2. El mercado de trabajo</li> <li>3. La búsqueda de empleo</li> <li>4. El empleo en la administración pública</li> <li>5. La carta de presentación y el curriculum vitae</li> <li>6. Las pruebas y entrevistas</li> <li>7. El trabajo en Europa</li> </ul>	
<p><b>Unidad. 10. El análisis de riesgos</b></p>	

<p><b>laborales.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prevención y protección</li> <li>2. La seguridad en el trabajo</li> <li>3. La higiene en el medio ambiente laboral</li> <li>4. Ergonomía y psicología</li> </ol>	
<p><b>Unidad 11. Emergencias, actuación en caso de accidente y primeros auxilios</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las situaciones de emergencia</li> <li>2. Actuaciones en caso de accidente</li> <li>3. Los índices estadísticos de siniestralidad</li> <li>4. Los primeros auxilios en la empresa</li> <li>5. La aplicación de los primeros auxilios</li> </ol>	

**Tabla 2. Tabla de diferencias en contenido**

Podemos observar de la Tabla 1 que los contenidos de RET se centran en la organización de la empresa, motivación... conceptos más generales. Sin embargo, FOL está orientado a conocimientos sobre los contratos de trabajos, búsqueda de empleo... en general a conceptos más orientados a la inclusión del alumno al mercado laboral dotándolo de conocimientos en legislación laboral y en prevención de riesgos laborales con el contenido de primeros auxilios en el ámbito de trabajo. En cuanto a la tabla 2, solo he desarrollado los contenidos que no presentan similitudes entre FOL y RET para que quede presente que en FOL las unidades sobre derecho del trabajo, contrato de trabajo, tiempo de trabajo y su retribución, modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo, Seguridad Social y sus prestaciones, proyectos profesional y búsqueda de empleo, análisis de riesgos laborales, emergencias, actuación en caso de accidente y primeros auxilios; este contenido no forma

parte del contenido de RET, que dedica su estructura en Unidades referente a las clases de empresa y organización empresarial, dirección y liderazgo, motivación en el entorno laboral, técnicas de motivación laboral y comunicación en el entorno laboral, contenido que puede tener una relación similar con la asignatura de Economía en Bachillerato: modalidad de Ciencias Sociales, pero que guarda diferencias con FOL, al tratar temas como la organización en la empresa (Teorías organizativas) que no son materia de estudio en el módulo de FOL

## **7. CONVALIDACIONES EN FOL<sup>17</sup>**

Ya hemos analizado en el desarrollo de este estudio lo referente a contenido en FOL y sus relaciones con otros módulos (RET Y AGCP), pero es de destacar el presente punto como relevante ya que le abre la posibilidad al alumno que inicie un Ciclo Formativo de Grado Medio continuar con su formación en un Grado Superior estableciendo las oportunas convalidaciones tal y como viene expresado en su normativa que se desarrolla a continuación.

Según el Real Decreto 1538/2006 de ordenación general de la Formación Profesional en el Sistema Educativo (capítulo IX).<sup>18</sup> En el cual se establecían para los Títulos LOE convalidación en función de unidades de competencia, es decir, aquellos títulos de cursos de FPO, INEM, sindicatos se pueden convalidar siempre y cuando acredite Unidades de Competencia atendiendo a las equivalencias establecidas.

Otra convalidación y la más frecuente es la convalidación de módulos profesionales a varios ciclos formativos, siempre que tengan igual denominación, duración, objetivos y criterios de evaluación y contenidos, de acuerdo con lo establecido por la normativa de regulación de cada título.

No se pueden convalidar los módulos de FP1 ó FP2 a ciclos LOE o LOGSE. Solo se puede establecer equivalencia en títulos completos pero no en módulos.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Revista digital para profesionales de la Enseñanza, nº7, 2010

<sup>18</sup> Boletín Oficial del Estado de 3 de Enero de 2007

<sup>19</sup> Real Decreto 777/1998 de 30 de Abril

Las demás convalidaciones entre Ciclos Formativos LOGSE se regulan en la Orden de 20 de Diciembre de 2011<sup>20</sup>

El modulo de Empresa e Iniciativa Emprendedora se convalida por Administración, Gestión y comercialización de la pequeña empresa (AGCP) siempre y cuando sean del mismo nivel formativo (Grado Medio o Superior)

El modulo de FOL en LOE se puede convalidar desde cualquier ciclo LOGSE siempre que se acredite el certificado del nivel Básico de Prevención de Riesgos Laborales.<sup>21</sup>

Los módulos FOL y EIE cursados al amparo de la LOE se convalidan en todos los niveles tanto Grado Medio como Grado Superior.<sup>22</sup>

### **7.1. Convalidaciones entre ciclos Formativos LOGSE**

Con respecto al sistema educativo LOGSE se establece convalidación directa de los módulos de FOL, RET y AGCP entre ciclos del mismo nivel y del grado superior al grado medio, no pudiéndose convalidar al contrario (de grado medio a superior).

### **7.2. FOL Y MODULO ASOCIADO A LA COMPETENCIA: RECURSOS HUMANOS**

Ya vista la importancia de FOL a rasgos generales. Podemos centrarnos en la particularidad del Ciclo formativo de Grado Superior en Administración y Finanzas LOGSE en cuyos módulos profesionales asociados a la competencia aparece el modulo de Gestión de recursos humanos, cuya normativa la encontramos en el Decreto 262/2001, de 27 de Noviembre, por el que se establecen las enseñanzas correspondientes al título de formación profesional de técnico superior en administración y finanzas<sup>23</sup>, y concretamente en su ANEXO I. Modulo profesional 3 de Recursos Humanos que establece su duración 132 horas y especifica el contenido estructurándolo de la siguiente forma:

---

<sup>20</sup> BOE núm 8 de 9 de enero de 2002

<sup>21</sup> Art. 38 del RD 1147/2011, ordenación General de la FP en el Sistema Educativo

<sup>22</sup> Art. 18 de la Orden 79/2010 DOGV 6348 de 06/09/2010)

<sup>23</sup> BOJA nº 19, de 14 de Febrero de 2002

1. Gestión de Recursos Humanos.
2. Introducción al derecho del trabajo
3. El sistema de la Seguridad Social
4. El contrato de trabajo
5. La retribución laboral
6. Aplicaciones informáticas

Dado el contenido similar al de FOL, he considerado oportuno el modulo de Gestión de Recursos Humanos como materia de estudio, ya que está estrechamente relacionado a nivel de contenido con el Modulo Profesional 12: Formación y Orientación Laboral (duración 64 horas), que se estructura de la siguiente forma:

1. Salud Laboral
2. Legislación y relaciones Laborales y Profesionales: En este bloque se estudia materia que se desarrolla en el modulo de Recursos Humanos
3. Orientación e inserción socio laboral
4. Principios de economía
5. Economía y organización de la empresa.

Por tanto, el contenido de Gestión de Recursos Humanos se solapa en cuanto a contenido con el de FOL, teniendo el profesor que adaptar el currículo de FOL al de Gestión de Recursos Humanos, para hacer de esta forma que el contenido sea desarrollado en ambos módulos específicos, pero coordinando la impartición de las unidades didácticas para que las relaciones con los temas relativos a contrato de trabajo y seguridad social, sean contenidos que se vayan complementando evitando de este modo la repetición de contenidos en dos módulos del mismo ciclo formativo.

## **8. CICLOS FORMATIVOS EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA LOS ANGELES:**

### **8.1. Análisis**

Una vez expuesta la estructura y contenido de FOL y estableciendo su relación con otros módulos a nivel de competencia. He considerado necesario analizar FOL en los distintos ciclos formativos del IES Los Ángeles, partiendo del contexto y características socioeconómicas del centro y aportando mi visión personal por mi paso en prácticas en el instituto, situación que ha motivado la realización del presente estudio y en el que he podido apreciar durante las clases magistrales que los alumnos en su mayoría tenían un bajo nivel de rendimiento

## **8.2. Contexto del centro educativo**

El IES Los Ángeles está ubicado en el casco urbano de Almería, en el barrio del que toma el nombre. Aunque es una zona aceptablemente bien comunicada por medio del transporte público, la mayoría del alumnado no lo precisa, ya que accede al Instituto a pie desde su propio domicilio. No obstante, en Bachillerato y Ciclos Formativos sí que suele haber alumnado de otras zonas de la ciudad y de otros municipios que se ven obligados a la utilización de transporte, algunos el autobús escolar y otros el transporte urbano e interurbano.

El nivel socioeconómico y cultural de las familias del alumnado se puede considerar como medio-bajo. Se trata de un barrio obrero, con mucha actividad comercial pero con deficiencias culturales (no hay biblioteca, teatro, cine, etc.). Aunque no se pueda considerar un barrio marginal, sí es cierto que desde hace algunos años está empezando a haber ciertos problemas de drogadicción, de exclusión social y de grave desestructuración familiar, por lo que en este sentido hay que destacar la labor que está desarrollando la Asociación de Vecinos “La Palmera” y la Asociación para la Prevención “Atiempo”, que proporciona alternativas para el tiempo libre de los jóvenes, a la vez que ofrece apoyo escolar a varios niveles y la realización de distintos talleres en horario de tarde y los fines de semana. También se está produciendo una incorporación al barrio, y por lo tanto al centro, de un numeroso colectivo de inmigrantes, provenientes en su mayoría de países sudamericanos, aunque también de otros con una lengua distinta del español, originándoles en este caso ciertos problemas de adaptación en el Instituto.

La participación y colaboración de los padres/madres en la vida del centro tampoco es la deseable, sobre todo en los cursos superiores de la ESO y Posobligatoria. A pesar de ello, la AMPA “Nereidas” mantiene una estrecha colaboración con el centro.<sup>24</sup>

En el IES LOS ÁNGELES se imparten diferentes regímenes educativos: ESO, bachillerato, ciclos formativos de grado medio y superior, esa, bachillerato de adultos y formación profesional de adultos, además de un programa de cualificación profesional inicial. Esto conlleva que tengan que convivir en un mismo espacio y tiempo alumnos de 11 o 12 años con alumnado mayor de edad, incluso algunos de ellos padres y madres de familia. Obviamente, supone un reto para este proyecto educativo encauzar y atender las diferentes necesidades, motivaciones e intereses de todo el alumnado dentro de un marco común y conseguir que esta variedad de alumnado se convierta en un activo para la comunidad educativa que constituye nuestro centro.<sup>25</sup>

Los ciclos formativos que se imparten en el centro y de los cuales yo he participado en mi periodo de prácticas, y por tanto, he podido observar la diferencia de edad del alumnado que en su mayoría son jóvenes de unos 20 años, algunos procedentes de programas de cualificación profesional, otros que años atrás abandonaron sus estudios por trabajo, y ante la situación de crisis económica han optado por retomar su formación. Las clases se componen de un número de 25 alumnos y un 10% de los alumnos de la clase rondan entre los 30 y 50 años de edad en situación de paro, dada la diversidad existente pude apreciar que en los ciclos formativos de grado medio el nivel general de conocimientos en el aula era más bajos que los ciclos formativos de grado superior, por tanto, la metodología usada en el aula se adapta al contexto del nivel general de la clase y he podido observar en mi periodo de prácticas que los alumnos achacaban el suspenso o baja nota en los exámenes de FOL a la complejidad del contenido que alberga numerosa legislación y presenta escasa relación entre los distintos bloques que componen el módulo de FOL. Para comprender de qué ciclos formativos estoy hablando, a

---

<sup>24</sup> Conclusiones obtenidas en el ANEXO I, Proyecto Educativo IES Los Ángeles, 2011

<sup>25</sup> Proyecto Educativo del IES Los Ángeles, año 2011

continuación voy a exponer a través de un cuadro los títulos ofertados en Formación Profesional en el IES Los Ángeles con su correspondiente legislación:

<b>CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO</b>		
<b>Denominación</b>	<b>Legislación</b>	<b>Sistema educativo</b>
● Laboratorio	Decreto 9/1995 del 24 de Enero, por el que se establecen las enseñanzas correspondientes al título de Formación Profesional de Técnico en Laboratorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía <sup>26</sup>	LOGSE
● Carrocería	Decreto 119/1995 del 9 de Mayo, por el que se establecen las enseñanzas correspondientes al título de formación profesional de Técnico en Carrocería de la Comunidad Autónoma de Andalucía <sup>27</sup>	LOGSE
● Electromecánica de vehículos	Orden de 16 de Junio de 2011, por la que se desarrolla el título de Técnico en Electromecánica de Vehículos Automóviles	LOE
● Gestión administrativa	ORDEN de 21 de febrero de 2011, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico en Gestión Administrativa	LOE

<sup>26</sup> BOJA 115 DE 22 DE AGOSTO DE 1995

<sup>27</sup> BOJA 115 DE 22 DE AGOSTO DE 1995





Comunidad Autónoma de Andalucía conducentes al título de Formación Profesional del ciclo formativo.

- c) La duración, las capacidades terminales, los criterios de evaluación y los contenidos de los módulos profesionales asociados a la competencia y socioeconómicos.
- d) La duración mínima de los módulos de Proyecto Integrado y de Formación en Centros de Trabajo.
- e) Las especialidades del profesorado que deben impartir cada uno de los módulos profesionales que constituyen el currículo de las enseñanzas del título de Formación Profesional.
- f) La organización de la tutoría, la orientación escolar y profesional y la formación para la inserción laboral.
- g) Los requisitos que deben cumplir los Centros educativos en la elaboración del Proyecto Curricular del Ciclo Formativo.
- h) El acceso al ciclo formativo.
- i) La titulación y acceso a estudios universitarios.
- j) Las convalidaciones con la Formación Profesional Ocupacional y la correspondencia con la práctica laboral.

Asimismo, en nuestra Comunidad Autónoma, la Consejería de Educación y Ciencia ha publicado una Orden para cada Familia Profesional en la que establecen orientaciones y criterios para la elaboración de proyectos curriculares, así como la distribución horaria y los itinerarios formativos de los Títulos de Formación Profesional y ha regulado otros aspectos organizativos<sup>32</sup>

Es de apreciar que aun se impartan en el centro 6 ciclos LOGSE, Y 4 ciclos LOE, que como hemos visto anteriormente la ley fija que la incorporación y modificación de LOGSE a LOE se haga paulatinamente.

De estos Ciclos Formativos me ha parecido de interés el expresar sus rasgos característicos por ser diferenciadores de otros ciclos,  
Para entender lo explicado a continuación es de vital importancia entender la estructura en años académicos y por trimestres en los ciclos formativos.

---

<sup>32</sup> Formación Profesional en Andalucía. Junta de Andalucía

Por tanto, he de añadir que existen ciclos formativos con distinto número de horas anuales, ya que estos varían según el tiempo necesario para adquirir la competencia profesional correspondiente, oscilando entre 1.300 y 2.000 horas:

- Los ciclos formativos de 1.300 ó 1.400 horas se organizan normalmente en cuatro trimestres: tres en el centro educativo en el primer curso académico y el cuarto, de formación en centros de trabajo, durante el primer trimestre del curso siguiente.
- Los ciclos formativos de 1.700 horas se organizan normalmente en cinco trimestres: los tres primeros en el centro educativo y los dos restantes, en el curso escolar siguiente, en la formación en centros de trabajo.
- Los ciclos formativos de 2.000 horas se organizan en seis trimestres: cinco en el centro educativo, de los que tres corresponden al primer curso y dos al segundo curso, y el sexto trimestre, de formación en centros de trabajo.<sup>33</sup>

Por ello traslado lo expuesto con anterioridad al caso particular del Ciclo Formativo de Grado Medio en Gestión Administrativa, cuya entrada en vigor es en el presente curso académico 2011-2012. Con anterioridad, En el IES Los Ángeles este ciclo de LOGSE, previa a su entrada en LOE en el curso académico anterior tenía dos regímenes distintos: diurno y nocturno:

**Diurno:** Se desarrollaría de la siguiente forma: 3 trimestres más el módulo de Formación en Centros de Trabajo (De Septiembre a Enero).

**Nocturno:** Su desarrollo es prácticamente el mismo con 1 curso académico de teoría modular (Junio a Septiembre), pero a excepción de que al segundo año académico, en el primer trimestre se imparte teoría hasta Enero y posteriormente la FCT (Formación en Centros de Trabajo). Es decir 4 trimestres mas el FCT.

Esta diferencia existente parte del horario académico, el grupo diurno comienza las clases de 8: 30 a 15:00 horas. Sin embargo, el horario nocturno comprende desde las 18:00 horas a las 22:00 horas. Por tanto, esta diferencia en cuanto a número de horas lectivas conlleva a incluirlas en el siguiente curso académico.

---

<sup>33</sup> Formación Profesional en Andalucía. Junta de Andalucía

Con la entrada en la LOE el Ciclo Formativo pasa de unas 1.400 horas a 2000 horas de duración anual e introduce una novedad que es la denominada Modalidad parcial diferenciada, que viene a introducir lo siguiente en su Artículo 10. de la Orden de 21 de Febrero de 2011:

*1. En caso de que las enseñanzas correspondientes al título de Técnico en Gestión Administrativa se cursen de forma parcial, deberá tenerse en cuenta el carácter de determinados módulos a la hora de elegir un itinerario formativo, de acuerdo con la siguiente clasificación:*

*a) Módulos profesionales que contienen la formación básica e imprescindible respecto de otros del mismo ciclo, de manera que deben cursarse de forma secuenciada.*

*b) Módulos profesionales que contienen formación complementaria entre sí, siendo aconsejable no cursarlos de forma aislada.*

*Determinado número de módulos del mismo ciclo.*

*2. Los módulos que corresponden a cada una de estas clases figuran en el Anexo III (de la Orden de 21 de Febrero de 2011).*

En el Anexo III establece a modo de cuadro la organización de los distintos módulos, pero lo que este artículo viene a introducir la posibilidad de cursar un Ciclo Formativo sin necesidad de cursar el curso completo y hace especial hincapié en el estudio de los módulos profesionales con relación entre sí, es decir, que no se estudien de forma aislada, ya que si su estudio no se hace conjunto con otros módulos la adquisición de conocimientos sería complejo. Y en esta situación entra en juego FOL ya que es un modulo con competencias en otros módulos.

Por otro lado, es de destacar en el análisis el Ciclo Formativo de Grado Superior en Administración y Finanzas, que establece una formación profesional LOGSE de 2.000 horas anuales impartidos en régimen: diurno y nocturno.

**Nocturno:** En este ciclo la principal característica es la estructura en 3º años académicos. Siendo desarrollado en 7 trimestres mas el modulo en Formación en Centros de Trabajo.

**Diurno:** El ciclo se desarrolla en 3 trimestres mas el modulo de Formación en Centro de Trabajo.

En este ciclo al igual que el expuesto de gestión administrativa el horario es el que establece la duración en cursos académicos haciendo distinción de dos a tres años académicos, en el que el nocturno tiene un horario comprendido desde las 18:00 horas a las 22:00 y el diurno de 8:30 a 15:00. El hecho de que sean 3 cursos académicos es debido a las 2.000 horas anuales del ciclo tanto en régimen diurno como en nocturno.

A continuación señalo a modo de cuadro ilustrativo la estructura por ciclos formativos en el modulo de FOL, atendiendo esta estructura a los Bloques en los que queda estructurada tal y como expuse anteriormente:

### **TEMPORALIZACIÓN Y SECUENCIACIÓN**<sup>34</sup>

<b>A) CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO CON CURSO COMPLETO (3 evaluaciones)</b>	
<b>1. <u>LABORATORIO (LOGSE):</u></b> <b>2. <u>GESTIÓN ADMINISTRATIVA (LOE):</u></b>	1ª Evaluación: Relaciones Laborales. 2ª Evaluación: Relaciones laborales 3ª Evaluación: Orientación e inserción sociolaboral y Salud Laboral.

<sup>34</sup> Programación anual del modulo de FOL en IES Los Ángeles, Almería

<b>3. <u>ELECTROMECAÁNICA</u> Y <u>CARROCERÍA</u> (LOE):</b>	1ª Evaluación: Relaciones laborales. 2ª Evaluación: Relaciones laborales y solución de conflictos y equipos de trabajo. 3ª Evaluación: Orientación e inserción sociolaboral y Salud Laboral.
<b>B) CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO CON FCT (2 evaluaciones):</b>	
<b>4. <u>ELECTROMECAÁNICA</u> (LOGSE):</b>	1ª Evaluación: Relaciones Laborales. 2ª Evaluación: Relaciones laborales y Orientación e inserción sociolaboral
<b>C) CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR CON CURSO COMPLETO (3 evaluaciones):</b>	
<b>5. ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS (LOGSE):</b>  <b>6. SECRETARIADO (LOGSE):</b>  <b>7. PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES (LOGSE):</b>  <b>8. QUÍMICA AMBIENTAL (LOGSE):</b>	1ª Evaluación: Relaciones Laborales. 2ª Evaluación: Relaciones laborales 3ª Evaluación: Orientación e inserción sociolaboral y Salud Laboral.
<b>9. <u>LABORATORIO</u> DE <u>ANÁLISIS Y CONTROL</u> <u>DE CALIDAD</u> (LOE):</b>  <b>10. <u>AUTOMOCIÓN</u> (LOE):</b>	1ª Evaluación: Relaciones laborales. 2ª Evaluación: Relaciones laborales y solución de conflictos y equipos de trabajo. 3ª Evaluación: Orientación e inserción sociolaboral y Salud Laboral.

De aquí se deduce que la estructura de temporalización y secuenciación es prácticamente la misma en todos los ciclos formativos tanto de LOE como de LOGSE en Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior se desarrolla del mismo modo, a excepción del Ciclo Formativo de Grado Medio en Electromecánica de LOGSE que estructura su contenido en 2 evaluaciones, aunque este ciclo formativo tiene la formación en Centros de trabajo y complementa parte del contenido del módulo de FOL, ya que la formación en Centros de Trabajo contiene en su práctica contenido teórico referente a las relaciones laborales.

## **9. CONCLUSIONES Y PERSPECTIVA FUTURA DE FOL Y POSIBLES CAMBIOS EN EL FUTURO**

Una vez estudiado y analizado la Formación y Orientación Laboral desde diversas fuentes y en los sistemas educativos de LOE y LOGSE he podido percibir, tanto desde mi experiencia personal como tras el análisis del módulo de FOL partiendo de su estructura y contenido que a mi modo de ver según la experiencia práctica y mediante mi observación en el aula, he podido concluir que los alumnos presentan dificultades, en primer lugar, el temario es muy extenso, ya que su contenido es complejo al tratar legislación y conceptos con los que el alumno no está familiarizado, por tanto, la extensión de contenido y su estructura en bloques puede hacer que alumno perciba el estudio del módulo como complejo.

En segundo lugar, pese a que el contenido de FOL esté relacionado a nivel de competencia con otros módulos, previamente el alumno no ha mantenido relación alguna con el contenido de FOL, exceptuando aquellos que procedan de Bachillerato de Ciencias Sociales, los cuales pueden tener cierto nivel de base por la asignatura de Economía.

En tercer lugar, los ciclos formativos tienen competencias específicas y el módulo de FOL es genérico y común a todos los ciclos formativos, y por lo tanto, el alumno se puede sentir desmotivado ante un módulo que no recoja competencias específicas de su ciclo formativo.

En cuarto lugar, la variedad de contenidos hace que no haya relación entre los distintos bloques y unidades didácticas, conformando el módulo en un “popurrí” de contenidos sin conexión.

En último lugar, el módulo de FOL, al tratar temas de legislación laboral y normativa, está sujeto a cambios constantemente lo que dificulta el aprendizaje. La unidad que recoge el contenido sobre jubilación ha tenido que modificarse pasando la edad de jubilación de 65- 67 años, así igual ocurre con las reformas laborales sobre negociación colectiva.

Ya he explicado en el transcurso de estas páginas qué es FOL y como se estructura su aprendizaje, pero ya que todos los módulos tienen una aplicación práctica en el mundo exterior y este aún mas por estar ligado al ámbito laboral, otra de las mayores dificultades que yo veo a la hora de impartir unidades que hacen referencia a la inserción laboral, es la creada por la situación de crisis económica actual, en el que los alumnos no ven correspondido el contenido con las posibilidades de trabajo, y esto genera aun más desmotivación y más aun si tenemos en cuenta que como ya he mencionado una parte considerable de alumnos se encuentran en situación de desempleo y por ello deciden formarse para ser más competitivos en un mercado laboral que cada vez es más exigente.

Por tanto, tal y como está planteado el módulo de FOL, debe de adaptarse al contexto europeo, en el que se aporten más contenido relativos a trabajo en Europa, no solo explicándoles en qué consiste la Red Eures y sus posibilidades (Portal europeo de la movilidad profesional), sino motivando a los alumnos a tener mayores iniciativas y capacidades emprendedoras para ser autónomos y generar empleo, ya que las cualificaciones técnicas de los ciclos formativos permiten esta situación.

## **10. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:**

- Real Decreto 676/1993, de 7 de mayo, por el que se establecen directrices generales sobre los títulos y las correspondientes



enseñanzas mínimas de formación profesional. (Vigente hasta el 27 de marzo de 2004)

- [www.santillanafol.es](http://www.santillanafol.es)
- Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre de 1990, de Ordenación General del Sistema Educativo
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación
- Real Decreto 676/1993 de 7 de Mayo por el que se establecen directrices generales sobre los títulos y las correspondientes enseñanzas mínimas de formación profesional. (Vigente hasta el 27 de marzo de 2004)
- Real Decreto 1538/2006 de ordenación general de la Formación Profesional en el Sistema Educativo
- <http://www.tiemposmodernos.eu/programacion-fol-fundamentacion-legislativa>
- García Vidal, J y Valles Arándiga, A. Formación y Orientación Laboral. Técnicas de búsqueda activa de empleo e iniciativa empresarial, de los Editoriales EOS (Instituto de Orientación Psicológica) (1995)
- Programación anual del módulo de FOL en IES Los Ángeles, Almería
- Art. 38 del RD 1147/2011, ordenación General de la FP en el Sistema Educativo
- Art. 18 de la Orden 79/2010 DOGV 6348 de 06/09/2010
- , Anxo Penalonga, Celia Saenz, Antonio Nieto y Alejandro Penalonga, FOL (Formación y Orientación Laboral). Editorial. Santillana Formación Profesional. Grado Medio (2010)
- Aparicio, P y Blanco R, Relaciones en el Entorno de Trabajo, Editorial. MacMillan Profesional. Grado Medio y Superior(2006)
- FOL en Andalucía, Junta de Andalucía.
- Revista digital para profesionales de la enseñanza, nº7 marzo, 2010