



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Centro de Estudios de Postgrado

INICIATIVA EMPRENDEDORA: LA DIRECCIÓN Y EL LIDERAZGO BAJO UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Alumno/a: Fernández Lázaró, Laura

Tutor/a: Prof. D. Carlos Jesús Vico Guzmán

Dpto: Formación y Orientación Laboral

Jaén, a 14 de junio de 2019.

ÍNDICE

1. RESUMEN	5
Palabras clave	5
1.1. ABSTRAC	5
Key words:	5
2. INTRODUCCIÓN.....	6
3. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA.....	7
3.1. Antecedentes y Estado de la Cuestión.....	7
3.1.1. Evolución del concepto de liderazgo.	7
3.1.2. Estilos de liderazgo.	12
3.2. Mujeres y acceso a puestos de liderazgo.....	14
3.2.1. Análisis de la situación actual de la mujer respecto los altos cargos en las empresas tanto a nivel nacional como europeo/mundial.	15
3.2.2. Establecimiento de planes de igualdad en las empresas.	17
3.2.3. Políticas y prácticas sobre igualdad de género implementadas por las - empresas.....	23
3.3. Prejuicios hacia las mujeres líderes.	30
3.3.1. Teoría de la Incongruencia de Roles.	30
3.3.2. Factores que dificultan a las mujeres el acceso a puestos de liderazgo.	31
4. UTILIDAD PRÁCTICA DEL TEMA ELEGIDO Y DEL ENFOQUE DIDÁCTICO.	38
5. PROYECCIÓN DIDÁCTICA.....	39
5.1. Programación didáctica del módulo Empresa e Iniciativa Emprendedora...39	
5.2. Introducción.	39
5.3. Normativa de aplicación a esta proyección didáctica.	40
5.4. Competencias profesionales y personales.....	40
5.5. Contextualización del centro y del alumnado donde se encuadra la programación.....	42
5.5.1. El barrio.	45
5.5.2. El alumnado.....	46
5.6. Resultados de aprendizaje.....	48

5.7.	Objetivos generales del ciclo formativo.	48
5.8.	Bloque de contenidos. Contenidos generales y distribución temporal de los contenidos.	50
5.9.	Metodología.....	52
5.9.1.	Aspectos generales y fundamentación didáctica.....	52
5.9.2.	Principios metodológicos.	53
5.9.3.	Modelos.....	54
5.9.4.	Métodos.	55
5.9.5.	Estilos.	55
5.9.6.	Interdisciplinariedad.....	56
5.9.7.	Actividades a desarrollar y temporalización de las mismas.	57
5.9.8.	Actividades y temporalización.....	58
5.9.9.	Recursos didácticos.	61
5.10.	Transversalidad.....	62
5.11.	Relación de unidades didácticas o diario.	63
5.12.	Evaluación de aprendizajes del alumnado.	67
5.12.1.	Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación.	67
5.12.2.	Técnicas e instrumentos de evaluación.	68
5.12.3.	Momentos de evaluación.	68
5.12.4.	Criterios de calificación.	68
5.12.5.	Mecanismos de recuperación.	69
5.12.6.	Evaluación del proceso de enseñanza.....	69
5.13.	Alumnado con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo.	72
5.13.1.	Alumnado de admisión tardía.....	72
5.13.2.	Alumnado con Necesidades Educativas Especiales.	72
5.13.3.	Alumnado con compatibilidad laboral y/o modularidad.	73
5.13.4.	Alumnado con altas capacidades.....	73
6.	BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.	74
7.	ANEXOS.....	78

1. RESUMEN

El propósito de este Trabajo Fin de Máster es concretar la figura de la mujer en los altos cargos de las empresas y determinar si ha cambiado el concepto social de las mujeres al mando de grupos o del empoderamiento femenino.

Será necesario abordar las diferentes teorías que estudian el rol que desarrollan las mujeres en el poder, analizando, por ende, las prácticas y las políticas en materia de igualdad de género más comunes implementadas por las empresas.

También, en este TFM, se hablará de lo que es una empresa y los tipos que existen y esto conllevará, además, a definir lo que significa ser director/a de una empresa u organización, cuáles son sus principios, las funciones de este cargo y se relacionará con el liderazgo, aportando también su definición, las diferentes teorías que existen sobre el liderazgo y el papel que juega en los cargos de dirección.

Palabras clave: Organización, dirección, liderazgo, empresa, emprendimiento, género, inclusión, diversidad.

1.1. ABSTRAC

The purpose of this Final Master's Project is to specify the figure of women in the top positions of companies and to determine if the social concept of women in command of groups or female empowerment has changed.

In order to reach a valid conclusion, it will be necessary to study the different theories that analyze the role played by women in power and what are the policies and practices on gender equality implemented by companies.

Also, in this TFM, we will talk about what is a company and the types that exist and this will lead, in addition, to define what it means to be a director of a company or organization, what are their objectives, the functions of this position and it will be related to leadership, also contributing his definition, the different theories that exist on leadership and the role it plays in management positions.

Key words: Organization, management, leadership, company, undertaking, gender, inclusión, diversity.

2. INTRODUCCIÓN

Aún en LAS PROSTIMERÍAS DE LA SEGUNDA DÉCADA DEL SIGLO VEINTIUNO, la sociedad en la que vivimos está repleta de un sinfín de estereotipos, cuando hablamos de igualdad. Podríamos afirmar que, a pesar de que las mujeres han conseguido notables avances para estar al mismo nivel que los hombres, como se puede observar con la ENTRADA EN VIGOR de diferentes leyes como la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres**; la **Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**; y el **Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo**, sobre las que se hablarán más concretamente en las siguientes páginas de este Trabajo Fin de Máster, todavía se pueden ver los obstáculos impuestos a cada sexo.

Estos obstáculos tienen su mayor razón de ser en los estereotipos sobre lo que es la “masculinidad” o “feminidad”, definiendo el primero como alguien lógico, analítico, dominante o fuerte y al segundo como alguien emocional, reflexiva, obediente y débil. Teniendo en cuenta las características que definen estos estereotipos no resulta nada difícil entender por qué llegan a puestos de poder tan pocas mujeres.

De hecho, en el ámbito empresarial diferentes estudiosos/as han realizado una definición del estilo de liderazgo vinculado a cada género, concluyendo que los hombres tienen diferentes maneras de dirigirse a las personas a su cargo que las mujeres, estableciendo así un estilo democrático para ellas, alentando a la participación, compartiendo el poder e información y fortaleciendo los sentimientos de sus empleados/as; y un estilo directivo para ellos, un estilo de control y autoridad como cimientos de su influencia. **Stephen Robbins (1998, p. 163)¹**.

Las diferencias existentes entre hombres y mujeres no pueden obviarse, pero tampoco han de suponer desigualdad de derechos, deberes y oportunidades.

Por todo esto, en este Trabajo Fin de Máster se analizarán las empresas que tienen a mujeres en sus altos cargos, los diferentes estilos de liderazgo a independencia del género, las políticas y planes de igualdad implementadas por las empresas y los prejuicios existentes hacia las mujeres líderes entre otros aspectos.

¹ Comportamiento Organizacional 1998.

3. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA

3.1. Antecedentes y Estado de la Cuestión.

3.1.1. Evolución del concepto de liderazgo.

Ser líder es una cualidad que no depende del cargo o responsabilidad que se tenga en la empresa, se trata de influenciar y apoyar a otras personas para que realicen su trabajo con empeño. El o la líder es una persona que, por norma general, motiva, que tiene la iniciativa y que es capaz de gestionar a un grupo. No obstante, no hay ningún acuerdo sobre por qué unas personas son líderes o no, de ahí es que existan diferentes teorías sobre el liderazgo:

Teoría del Gran Hombre	Determina que el liderazgo es un rasgo de la personalidad, o, en otras palabras, el líder nace y no se hace, ya que se considera que los y las grandes líderes de la historia tienen unas características de personalidad que los hace ser así. Las características de las que se hablan en esta teoría son:	Visión de futuro, sabe con exactitud a dónde quiere ir cómo hay que llegar.
		Asume los riesgos, tiene capacidad para innovar sin temer al fracaso.
		Tiene creatividad y se abre a nuevos métodos de hacer las cosas.
		Infunde confianza a las demás personas, es honrado/a y actúa de manera ética.
		Se compromete con el proyecto.
		Disfruta de habilidades comunicativas.
Teoría Humanista de McGregor (1960)	En esta teoría se señala que hay dos formas de ver al ser humano, una es bajo la teoría que él llama "X" y la otra la denomina "Y".	<u>En la teoría X</u> define a las personas como seres perezosos y que suelen evitar el trabajo, por lo que la mayoría de personas se ven o tienen que ser obligadas a

		trabajar. También dice que las personas tienen pocas ambiciones y rechazan la adquisición de responsabilidades. Es por esto que las empresas deben estar controlando a través de un estilo autoritario a los y las trabajadores y trabajadoras para que cumplan con los objetivos establecidos. Por último, dice que hay que motivar a los empleados y a las empleadas por dinero y premios económicas para que se esfuercen.
		<u>En la teoría Y</u> explica que en las personas el esfuerzo es natural y por eso pueden autocontrolarse y dirigirse a sí mismas. Expone también que las personas tienen la creatividad y motivación hacia el trabajo, siendo así, capaces de comprometerse con los objetivos de la empresa y asumiendo responsabilidades en la medida en que puedan al mismo tiempo satisfacer sus necesidades. Por último, manifiesta que la dirección será permitir que los trabajadores y las trabajadoras puedan cumplir con los objetivos de la empresa al mismo tiempo que los suyos personales.

Teoría de la Malla Gerencial de Blake y Mouton.	Se trata de una de las teorías más significativas en el estudio de la conducta de lo que hace verdaderamente a un líder. Al contrario que en la teoría humanista de McGregor, en esta se supone que el líder se hace, así que, partiendo de esta suposición, se puede enseñar a ser líder si se estudian las conductas que llevan a cabo los líderes. Es decir, considera que cualquier persona puede ser líder si adquiere las conductas adecuadas. De su estudio se puede deducir que los y las líderes realizan dos tipos de conductas enfocadas a dos intereses:	Interés por la producción o la tarea: El o la líder se orienta conseguir los objetivos de la empresa, está orientado a la tarea en sí.
		Interés por las personas: El o la líder está orientado hacia las necesidades de las personas dando apoyo y tratando de conseguir un buen ambiente.
Teorías situacionales.	Estas consideran que cada situación necesita un estilo de líder, por lo que habría que estudiar las diferentes situaciones que pueden aparecer y qué líder es el más adecuado o la más adecuada. En este caso la teoría de Hersey y Blanchard por su facilidad para ser aplicada al mundo laboral. La idea principal es que el modelo de liderazgo debe	La capacidad de automotivación del trabajador o la trabajadora para realizar la tarea sin necesidad de recompensas externas, es decir, querer hacer esa tarea.
		La formación y la experiencia que permiten al trabajador o trabajadora realizar la tarea, es decir, saber hacer la tarea porque está capacitado o capacitada.

	ajustarse a la madurez de los trabajadores y las trabajadoras. En esta teoría se establecen dos factores para conocer el grado de madurez:		Si se combinan estos dos factores (motivación y competencia) se dispondrá de 4 niveles de madurez de los/as trabajadores/as:
No dispone de la competencia necesaria para realizar la tarea y no está motivado/a.	No tiene la competencia, pero sí la motivación por hacerlo bien.	Sabe hacer la tarea, pero no está motivado/a y no quiere hacerla.	Es un/a trabajador/a competente y tiene motivación para realizar la tarea.
Por tanto, y según Hersey , cada nivel de madurez requiere un estilo de liderazgo apropiado:			
<u>Estilo directivo</u> , es el más adecuado para aquellos/as trabajadores/as que no saben y no quieren (nivel 1). En este estilo, el/la líder dará órdenes para que se realicen las tareas, ofrecerá poco apoyo a las personas y castigará a aquellas que no cumplan con su trabajo.	<u>Estilo persuasivo</u> , es el más conveniente para los/as trabajadores/as que no saben, pero sí quieren (nivel 2). En él, el/la líder deberá dar órdenes ya que el/la trabajador/a no sabe hacer el trabajo, pero también tendrá una alta orientación hacia las personas dándoles apoyo y animándolas en el trabajo ya que los/as trabajadores/as sí	<u>Estilo participativo</u> , es el ideal para las personas que sí saben, pero no quieren (Nivel 3). Aquí el/la líder tendrá una baja orientación hacia la tarea puesto que sus trabajadores/as sí saben realizarla y no hay que decirles cómo hacerlo, pero habrá que tener una mayor orientación hacia las personas motivándolas y apoyándolas a que se impliquen más en el trabajo. El/la	<u>Estilo delegador</u> , es el más oportuno para las personas que sí saben y sí quieren (nivel 4). En este estilo no es necesario que se den órdenes o apoyar al/la trabajador/a, estos/as se sentirán bien si se le delega que haga el trabajo. Se verá al líder o la líder como una persona experta a la que podrán recurrir cuando surja algún problema.

	quieren aprender. Los/as líderes utilizarán las recompensas para premiar a aquellas personas que lo hagan bien.	líder deberá saber relacionarse de manera personal y saber comunicarse para intentar motivar a sus trabajadores/as.	
--	---	---	--

Tabla 1: Teorías sobre liderazgo. Fuente: Tu libro de FP

Estas hipótesis nos conducen a realizar una pregunta llena de controversia en el ámbito empresarial ¿El líder nace o se hace? Existe cierta convicción que declara que para ser líder hay que tener ciertas características naturales que no pueden ser aprendidas, sino que vienen de nacimiento. Existen afirmaciones como “tener don de gentes” que hace que las personas relacionen el liderazgo con algo propio de la persona. Este pensamiento se relaciona con un enfoque denominado enfoque personalista.

No obstante, las personas son conscientes de que el ser humano tiene una gran capacidad para modificar sus conductas y adquirir otras, es aquí donde la respuesta a la pregunta de si el líder nace o se hace encuentra una pluralidad de opiniones. Se está hablando del enfoque situacionista, en el que, según **Rodríguez (2006, p. 260)** “es la situación la que determina la aparición de un líder en un momento oportuno”, **Rosental (2013)** converge en esta opinión añadiendo que la dinámica del liderazgo depende de la situación y la relación de quien conduce con la persona u organización liderada, que es distinta en cada circunstancia.

Rodríguez (2006), señala que el liderazgo se podría representar con la siguiente fórmula:

$$\text{LIDERAZGO} = \text{Inteligencia} + \text{Aprendizaje} + \text{Oportunidad}$$

Conforme a este enunciado, la inteligencia hace referencia a la identidad con la que se cuenta de manera inicial, la personalidad; el aprendizaje se consigue con la formación y las enseñanzas que hace que una persona sea considerada como ideal; y la oportunidad apunta a estar en el lugar y en el momento adecuados.

3.1.2. Estilos de liderazgo.

A continuación, se comenzará un recorrido por las diferentes teorías sobre el liderazgo, describiéndose, así, los estilos de liderazgo, los cuales dependerán de la actitud que decida adquirir el/la líder en la organización o en la empresa, de este modo se podrá determinar qué tipo de liderazgo se va a desempeñar, enfatizando que el estilo que se vaya a ejercer siempre tendrá consecuencias sobre sus seguidores/as o trabajadores/as, aunque no sean conscientes de esos efectos. Por eso, hay que tener en cuenta que un/a líder son personas que se encuentran en una posición privilegiada cuando se trata de influir a los/as demás.

De facto, un liderazgo positivo ayuda y beneficia al rendimiento del personal, mejorando su bienestar y favoreciendo a los beneficios de la empresa, mientras que un liderazgo negativo puede producir estrés, refiriéndose a un cansancio mental que se debe a las altas exigencias, o burnout, es decir, estar quemado/a, un síndrome que se presenta como respuesta a un estrés continuo, cuando una persona lo padece se siente cansada y agotada emocionalmente.

Subsiguientemente se van a desarrollar los cinco estilos más frecuentes de liderazgo, aunque las categorías pueden variar dependiendo del contexto donde se vayan a aplicar y de diferentes factores como puedan ser la personalidad del/la líder y la de sus seguidores/as, la organización y las experiencias entre otros elementos.

Liderazgo democrático. También llamado liderazgo participativo. Escribe en fomentar la participación del grupo, promoviendo el entusiasmo entre los/as trabajadores/as. Consiste en que el/la líder favorezca el diálogo entre sus seguidores/as y que cuente con sus opiniones, aunque sea él o ella quien tome la decisión final. Entre sus ventajas se pueden encontrar que este tipo de liderazgo permite y fomenta que los/as empleados/as se sientan parte de la organización y se comprometan con ella. Y, entre sus inconvenientes se puede destacar que tomar una decisión puede ser un proceso parsimonioso por la existencia de desacuerdos entre los/as miembros/as del grupo.

Liderazgo transaccional. Este prototipo de liderazgo se fundamenta en dar recompensas a los/as trabajadores/as por realizar su trabajo mientras que el/la líder se beneficia a su vez porque sus empleados/as cumplen con sus



Imagen 1: Liderazgo Fuente: <http://alejandrofariña.com/wp-content/uploads/2015/11/L%C3%ADderes-exitosos-50-rasgos-y-competencias-de-liderazgo.jpg> Recuperado el: 23/05/2019

encomiendas. Es decir, se gratifica a aquellas personas que consiguen los objetivos establecidos. La ventaja de este estilo de liderazgo se encuentra en la concesión de una distinción, garantizando así que los/as empleados/as alcanzan los propósitos de la empresa. Sin embargo, este estilo no promueve necesariamente la cooperación ni la comunicación, es una cuestión de competición entre empleados/as.

Liderazgo transformacional. En este estilo de liderazgo se emplean altos niveles de comunicación para adquirir los objetivos además de incorporar una visión de cambio que logra hacer llegar a los/as empleados/as. Este estilo ofrece una mayor y mejor flexibilidad en cuanto al funcionamiento de la organización, trabajando la motivación de modo que incrementa la productividad y la eficiencia de los/as empleados/as. El secreto reside en que los/as líderes/as se ganan la confianza, el respeto y la admiración de las personas que los/as siguen. Esto puede llegar a ser contraproducente en circunstancias de crisis, ya que puede ocasionar un colapso en la organización.

Liderazgo laissez – faire. Escribe en la no intervención y la no recepción de repuestas habitualmente. En la lengua castellana este modelo se puede traducir como “dejar hacer”, interviniendo sólo y exclusivamente cuando se considera necesario, utilizando el menor control posible. No se aplica autoridad al considerarse que los/as empleados/as con más experiencia y motivación no necesitan supervisión, lo que puede suponer para los/as empleados una sensación de libertad que les otorga espacio para la creatividad y a sentirse más realizados/as con el trabajo que realizan. Para que este liderazgo sea llevado a cabo con éxito se debe desarrollar con aquellos/as trabajadores/as que sientan pasión y gran motivación intrínseca por el trabajo que realizan. No obstante, hay que ser consciente de que no todos/as los/as empleados/as van a ser como se han descrito anteriormente, por lo que este estilo no se puede aplicar a todas las personas, pues de ser así se produciría una descoordinación en la empresa.

Liderazgo autocrático. En este estilo el/la líder posee todo el poder y nadie puede rebatir sus decisiones. Se trata de una práctica unidireccional y la única opción que tienen los/as trabajadores/as es seguir las órdenes. Este estilo puede llegar a resultar muy efectivo en aquellos momentos donde hay que tomar decisiones rápidamente y con empleados/as que tengan tendencia a relajarse demasiado en el trabajo. Sin embargo, al no tener en cuenta las decisiones de sus trabajadores/as, estos/as se pueden llegar a sentir infravalorados/as, lo que los/as llevaría a una falta de compromiso con la empresa.

3.2. Mujeres y acceso a puestos de liderazgo.

En la década de los 70 empieza a surgir la necesidad de diferenciar entre los conceptos de sexo y género por parte de los/as investigadores/as (**Bem, 1974; Spence, Helmrich y Stapp, 1975; Unger, 1979**) considerando, así, al género, como las normas culturales que tipifican las características de varones y mujeres tanto respecto de su subjetividad como de los roles que han de desempeñar (**Meler, 1994**), y al sexo, como las diferencias biológicas que existen en la anatomía, la fisiología y el sistema hormonal de hombres y mujeres. De este modo, el género se puede enmarcar dentro de la cultura y el sexo dentro de la biología.

El género es una construcción social que varía de una sociedad a otra y de una época a otra, lo que implica que puede ser modificado, pero que incluye, además, aspectos como los estereotipos, los roles de género, los rasgos, las actitudes y los valores (**Kirabik, 1999; Bem, 1993**). Por tanto, es la cultura la que se encarga de determinar las características asociadas a la masculinidad y a la feminidad, la forma en la que se espera que se comporten los hombres y las mujeres, por lo que la manera en la que serán tratados/as y valorados/as apenas tiene algo que ver con el sexo (biología) y mucho que ver con el género (creencias aprendidas) (**Eagly, 1987**). Esta situación se debe a las creencias que tienen las personas, exigiendo así, que todos los sujetos han de encajar en una de las categorías (masculino o femenino), ignorando la complejidad y los matices de las diversas identidades que las personas pueden llegar a desarrollar. Además, reducirlo todo a dos categorías facilita de manera errónea que las personas puedan valorar una condición superior o mejor a la otra. Estos prejuicios y discriminaciones han perjudicado a las organizaciones y a la sociedad limitando los modos en los que las personas pueden contribuir con sus talentos y características personales.

Frecuentemente el liderazgo ha sido un fenómeno unido al género masculino. Esto ha hecho, que las mujeres, a lo largo de la historia, hayan ocupado puestos de liderazgo en menor medida.

Sarrió, Barberá, Ramos y Candela (2002) afirman que es posible distinguir entre explicaciones de tipo psicológico (diferencias en la motivación, la personalidad o los valores); basadas en la cultura organizacional (como la identidad laboral o el lugar de trabajo) y de tipo sociológico en el que las mujeres deben tomar decisiones relacionadas con el ámbito familiar.

Para autoras como **Eagly y Carli (2004)** existe una barrera dominada por el prejuicio y la discriminación, esta es una de las explicaciones más fundamentadas acerca de la desproporción entre hombres y mujeres en puestos de liderazgo. Para estas autoras, la discriminación aparece cuando las mujeres obtienen menos oportunidades de ejercer liderazgo, aunque tengan las mismas o superiores credenciales académicas o trayectorias laborales que los hombres.

3.2.1. Análisis de la situación actual de la mujer respecto los altos cargos en las empresas tanto a nivel nacional como europeo/mundial.

Cuando se piensa en una persona como líder, automáticamente nuestro cerebro, casi siempre, acude a un hombre que haya trascendido en la historia como pudiera ser Nelson Mandela, Julio César o Napoleón Bonaparte, entre otros, de este modo, estamos obviando a la otra mitad de la población, a las mujeres que han hecho historia liderando cambios trascendentales y que gracias a ellas, las mujeres de hoy contamos con innumerables derechos que en aquel entonces eran impensables, sin embargo, estas mujeres como Marie Curie, Malala Yousafzai, Simone de Beauvoir o Rosa Parks, que han sido y son grandes líderes, han sido ignoradas o a penas mencionadas en los libros de historia de los institutos o en los medios de comunicación.

El mundo laboral no se escapa de esta situación, y es que la economía de un país no puede beneficiarse de la mitad de las personas con talento, pues estaría reduciendo la posibilidad de crecimiento, es decir, no se puede sobrevivir únicamente con la mano de obra masculina, es necesario que las mujeres también tengan un papel en este asunto.

Un informe de **Grant Thornton**², señala que se ha dado un paso hacia delante y otro hacia atrás en materia de diversidad de género en el liderazgo de las empresas de todos los países del mundo. En cuanto al avance, se puede aseverar que ha crecido del 66% al 75% las empresas que tienen al menos una mujer en los cargos directivos, pero, al mismo tiempo, ha bajado la proporción de cargos directivos ocupados por mujeres.

Esto se puede deber a que las empresas en vez de centrarse en establecer una cultura inclusiva que le guíe a una alta dirección legítimamente plural, se está enfocando en “cumplir la obligación” de evitar formar equipos directivos compuestos puramente por hombres.

Cabe la posibilidad de que las empresas y organizaciones estén viendo que los equipos diversos en cuanto al género pueden aportar beneficios a los resultados económicos. Por otro lado, también cabe la posibilidad de que esta acción esté siendo impulsada debido al aumento del foco mediático y las preocupaciones relacionadas con la posible legislación en muchas regiones.

² Grant Thornton. (2018). Mujeres Directivas: Más allá de las políticas para lograr el progreso. Recuperado el 21/05/2019 de: <https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/women-in-business/grant-thornton-mujeres-directivas-2018-embargo-8-march---es---web.pdf>

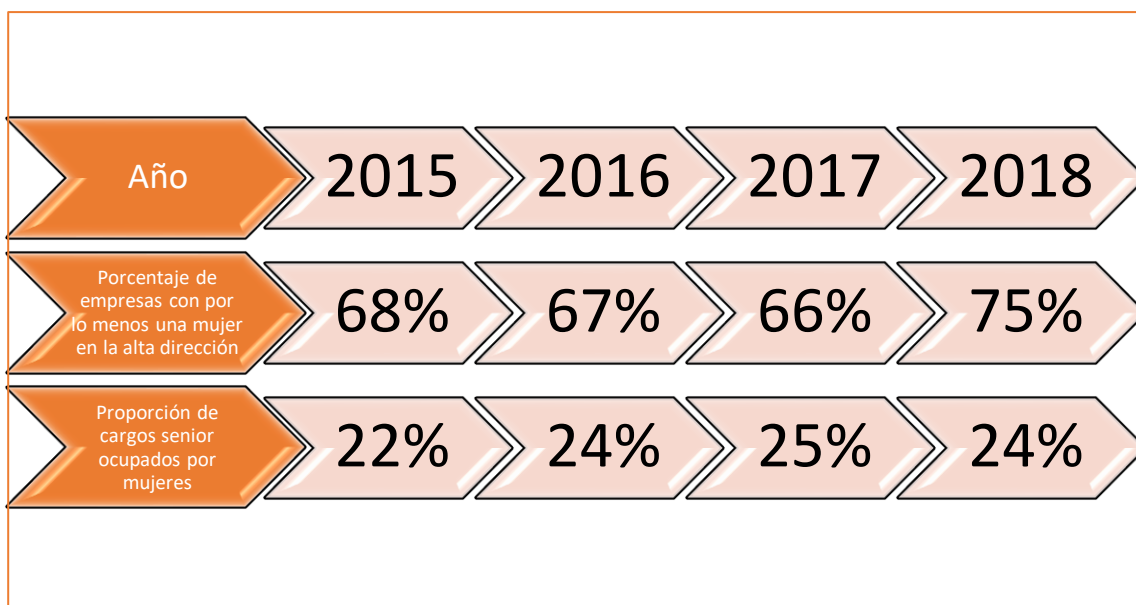


Figura 1: Representación femenina en la alta dirección durante los últimos cuatro años. Fuente: Grant Thornton.

En España una de estas legislaciones pudiera ser el **Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo**, en la que, por ejemplo, se ofrece una bonificación para las empresas que contraten a personas desempleadas de larga duración siendo esta de 1.300 euros al año si se contrata a un hombre frente a los 1.500 euros al año si se contrata a una mujer. Parecida a esta medida, está también las bonificaciones a la conversión de los contratos temporales del sistema especial agrario pudiendo llegar a 40 euros al mes por trabajadores situados en el grupo 1 que cobren menos de 1.800 euros y trabajen todo el mes, siendo de 53,33 euros al mes en el caso de las mujeres.

Como en años anteriores, los avances en materia de diversidad de género en las altas esferas han sido impulsadas por economías emergentes, países como África y Europa del Este son los que se encuentran en la cima de estos avances.

En este informe, se destaca también que, en las regiones desarrolladas, tal vez, sea más difícil de conseguir avances en este entorno por los comportamientos tan sólidos establecidos en esos países. Por el contrario, los países con economías emergentes se encuentran continuamente en un estado de cambio, es por este motivo que sus empresas tienen mayor predisposición a adaptarse a nuevos modos de pensar en cuanto a innovación y creatividad atañe.

3.2.2. Establecimiento de planes de igualdad en las empresas.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, introduce los planes de igualdad en las empresas como novedad. Esta ley los define como:

Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo; los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (artículo 46).

Esta definición, se debe enlazar con el principio de igualdad de esta ley (artículo 45.1), donde se dispone, al momento de regular una elaboración de los planes de igualdad, que las empresas tienen la obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el terreno laboral, y este será el objetivo por el que habrá que adquirir medidas destinadas a evitar cualquier tipo de discriminación.

La **Ley 3/2007**, dictamina, que es necesario negociar un plan de igualdad para aquellas empresas que cuenten con más de 250 trabajadores/as, estableciendo, asimismo, los elementos mínimos que debe contener. También, obliga a las empresas elaborar su propio plan de igualdad, siendo una negociación entre las personas que trabajan en ellas, y ha introducido como método para lograr una igualdad material el permiso por paternidad.

En lo que se refiere a la violencia en el ámbito laboral, aunque no se menciona de manera clara, si se puede considerar que estos planes deben incorporar medidas contra la violencia de género, como puede ser en los casos referentes al acoso sexual y por razón de sexo. De hecho, en el artículo 4 **del Estatuto de los Trabajadores** se menciona el derecho a no ser víctima de acoso en el ámbito laboral, en el cual, esto es considerado como un “riesgo laboral” y por ello el/la empresario/a tiene la obligación de poner los medios necesarios para su prevención, en virtud del artículo 14 **de Ley de Prevención de Riesgos Laborales**.

Por todo esto, entre las características que deben poseer los planes de igualdad, se puede destacar que estos planes han de ser un conjunto ordenado de medidas, y, debe de tratarse de un documento con un buen grado de coherencia interna, teniendo siempre presente, como objetivo, alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, rechazando cualquier tipo de discriminación por razón de género.

En cuanto a lo que se refiere a Andalucía, se cuenta con la **Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género**. En ella se argumenta que en España se han producido cambios que no han sido advertidos anteriormente en la economía y en la estructura social que se han convertido en protagonistas del conjunto de derechos fundamentales, entre los que se encuentra el derecho a la igualdad.

Desde la aprobación de la Constitución Española de 1978, se han conseguido avanzar en el camino hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para corregir las discriminaciones que se producen entre los ambos sexos. Para esto, se han modificado leyes y puesto en marcha acciones que equilibran estas desigualdades en el ámbito laboral, garantizando la participación política de las mujeres y luchando contra la violencia de género. De hecho, uno de estos avances, es la anterior comentada **Ley Orgánica 3/2007**.

De este modo, la ley contiene medidas de promoción y de garantía de la igualdad de género de carácter transversal que encuentran habilitación competencial específica en el Estatuto de Autonomía.

Al persistir, en la actualidad, diferencias entre mujeres y hombres, las mujeres siguen ocupando el primer puesto en los sectores laborales peor retribuidos, además de estar infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad. A todo esto, habría que sumarle el escaso apoyo a la maternidad y paternidad, lo que limita las tasas de empleo femenino. Es evidente que estas desigualdades entre mujeres y hombres violan derechos fundamentales, imponiendo una carga a la economía del país y suponiendo un desperdicio de talento para la sociedad española.

En Andalucía aún queda un largo camino por recorrer para que las mujeres puedan hacer efectivo el derecho que las leyes les reconocen. En estos años se han elaborado leyes como la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre**³, mediante instrumentos como el **I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010 – 2013**; la creación de una **Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres** ente otros.

³ Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de Igualdad de Género en Andalucía.

También es importante destacar el **Pacto Andaluz por la Igualdad de Género**, firmado el 17 de mayo de 2013, entre la Junta de Andalucía y todas las entidades sociales implicadas en la lucha por la igualdad, en este pacto, se recogen los acuerdos que aspiran a contribuir a una transformación de la sociedad andaluza que redunde en el bienestar de las mujeres y de toda la población en su conjunto.

Entre las novedades más importantes que introduce esta ley se va a destacar la relacionada con las políticas de empleo, donde se incluye un artículo dedicado a la cuestión de la brecha salarial entre mujeres y hombres en Andalucía, tratando de desarrollar acciones específicas para abordar este problema que aún existe en nuestra sociedad.

Asimismo, se modifica el **artículo 11**⁴, en lo que respecta a la Representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados, determinando lo siguiente:

«1. Cada Consejería, organismo público y entidad de derecho público, vinculado o dependiente de la Administración pública andaluza, garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos.

2. En la composición de los órganos colegiados de la Administración de la Junta de Andalucía deberá respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres, incluyendo en el cómputo a aquellas personas que formen parte de los mismos en función del cargo específico que desempeñen. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos. A tal efecto, cada organización, institución o entidad a la que corresponda la designación o propuesta facilitará la composición de género que permita la representación equilibrada.

3. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que regulen los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio

⁴ Artículo 11 y 23 de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género

promovido o subvencionado por las Administraciones públicas de Andalucía establecerán las mismas reglas de representación equilibrada definidas para los órganos colegiados en el apartado 2 del presente artículo».

Se modifica también el artículo 23, que queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 23. Políticas de empleo.

1. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el marco de sus competencias, impulsarán la transversalidad de género como instrumento para integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma, incluyéndose, en su caso, las medidas específicas y necesarias.

2. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la participación de mujeres en el desarrollo de los programas de políticas activas de empleo, que aseguren la coordinación de los diferentes dispositivos y contemplen las necesidades que impidan o dificulten el acceso de las mujeres a los mismos, con especial atención a las mujeres que presenten una mayor vulnerabilidad y discriminación.

3. La Administración de la Junta de Andalucía prestará especial atención a las mujeres en las que se unan varias causas de discriminación, a través de políticas activas de empleo y planes de empleo, favoreciendo la inserción de las mujeres víctimas de la violencia de género, mujeres con discapacidad, mujeres al frente de familias monoparentales y mujeres especialmente vulnerables, como víctimas de trata y explotación sexual, migrantes y racializadas, entre otras. Asimismo, fomentará la formación profesional para el empleo y la incorporación de las mujeres al trabajo por cuenta propia o ajena, y el acceso a las nuevas tecnologías,

especialmente de aquellas de mayor edad y de las mujeres especialmente vulnerables.

4. El Servicio Andaluz de Empleo no podrá tramitar ninguna oferta de empleo discriminatoria por razón de sexo. A tal efecto, se formará a su personal para incorporar la perspectiva de género en el proceso de inserción laboral, en el acceso y en el mantenimiento del empleo.

5. Asimismo, posibilitará que el personal de los servicios de empleo y entidades colaboradoras disponga de la formación necesaria en igualdad de oportunidades, para la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el proceso de inserción laboral.

6. Para facilitar el acceso, en condiciones de igualdad efectiva, en los servicios públicos de empleo, se adecuarán sus horarios de atención, las formas de difusión, las metodologías de apoyo y los materiales utilizados por estos servicios a toda la diversidad de mujeres, con flexibilidad de adaptación a las diferentes características de las mismas.

7. Se incluirán módulos específicos de igualdad de género en el diseño de la formación que reciba el personal que interviene en el proceso de orientación e inserción laboral, con especial atención al personal de los centros de formación profesional ocupacional y de formación profesional para el empleo y de los servicios de acompañamiento al empleo.

8. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar

medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

9. Corresponde a la Junta de Andalucía, en el marco de la legislación del Estado y del Estatuto de Autonomía para Andalucía, garantizar que, en la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo, se recoja como objetivo prioritario la actuación contra la discriminación laboral directa e indirecta y los incumplimientos en materia de planes de igualdad. A tal efecto, propondrá anualmente, en el seno de la Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la planificación anual de medidas para combatir este tipo de discriminación laboral, así como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

10. La Administración de la Junta de Andalucía, en el marco de sus competencias en materia de empleo, promoverá la realización de estudios en relación con el empleo y la igualdad de género, teniendo en cuenta, como eje transversal, la conciliación de la vida personal y laboral, la corresponsabilidad y, en particular, el valor económico del trabajo doméstico y el cuidado de las personas y la construcción social de los usos del tiempo. El resultado de esos estudios será difundido con el fin de dar a conocer el papel de las mujeres y su contribución a la economía y a la sociedad andaluza».

Es a través de estas modificaciones, que la Junta de Andalucía pretende avanzar en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y de promoción en los órganos directivos, sumando a estos cambios, otros en materia de

educación y cultura. Pues no habrá avance si no cambia la manera de pensar de la sociedad.

3.2.3. Políticas y prácticas sobre igualdad de género implementadas por las - empresas.

Es un hecho que la familia es una pieza clave en la vida de las personas, por lo que la mayor parte de políticas en materia de igualdad son destinadas a apoyar las familias y ofrecerle más alternativas (ver tabla 5).

Políticas implementadas por las empresas	Porcentaje
Igualdad salarial para hombres y mujeres que desempeñan las mismas funciones	81%
Políticas de no discriminación para la contratación	71%
Licencia por maternidad/paternidad remunerada	59%
Horarios Flexibles	57%
Trabajo a tiempo parcial	54%
Trabajo remoto	40%
Publicación de datos sobre diversidad de género	20%
Ayuda económica para el cuidado de niñas/os	20%
Salario de la alta dirección vinculado a los avances en la diversidad de género.	17%
Uso de cuotas para lograr un mejor equilibrio de género en la organización	15%

Tabla 2: Políticas y prácticas sobre igualdad de género implementadas por las empresas. Fuente: Grant Thornton.

No obstante, no es suficiente con que la empresa cuente con estas políticas, es imprescindible que estas se comuniquen, se fomenten y se promuevan.

También hay políticas menos populares en cuanto al avance en diversidad de género como es la introducción de cuotas, esta es una de las menos populares porque se puede llegar a pensar que esta medida está hecha para asignar a una mujer una responsabilidad en un alto cargo simplemente porque la empresa necesitaba cumplir con la cuota, esto desprendería los méritos que las mujeres hayan conseguido para llegar a estos puestos. Asimismo, en muchas empresas aún son necesarias las políticas de cuotas para asegurarse de que haya mujeres directivas.

A pesar de estas medidas, es difícil que las empresas logren cambios destacables en su manera de pensar y en su comportamiento cuando se trata de generar resultados positivos en la diversidad de género, es por esto, que será muy necesario que las empresas vayan más allá de las medidas descritas anteriormente para poder conseguir una igualdad de género real.

No habrá un impacto trascendental en las políticas que se enfocan a aumentar el número de las mujeres en los altos cargos, si las empresas se olvidan de crear y desarrollar una cultura inclusiva en la que todas las personas sean valoradas y se sientan libres de aportar su opinión.

Para que esto ocurra, es necesario aclarar que conceptos como “diversidad” e “inclusión” no son palabras sinónimas, por lo que no se puede decir que, si hay diversidad, hay, por ende, inclusión. Resulta, que la diversidad busca el equilibrio entre las diferentes voces que hay en una organización, y la inclusión es la encargada de que dichas voces sean escuchadas y que haya una actuación al respecto.

“En última instancia, se trata de crear un ambiente en donde cada cual pueda ser como es y no necesite aparentar algo que no es en el trabajo.”

Claire Paisley, socia de servicios financieros,
Baringa Partners

Figura 2: Inclusión. Fuente: Claire Paisley, socia de servicios financieros, Baringa Partners.

La inclusión permite a una cultura valorar a las personas tal y como son y que entienda, a su vez, que aparte de aspectos como son el género o la edad, es importante contar con personas que cuenten con experiencias, hábitos y habilidades diferentes para mejorar y complementar la eficacia de un equipo.

Sin embargo, para que haya cambios en la cultura, hará falta que los/as líderes acepten el hecho de que será necesario

tomar muchas decisiones difíciles y deberán estar dispuestos/as a asumir riesgos con el fin de conseguir una cultura de inclusión en los valores de su empresa u organización.

La responsabilidad, el coraje, la humildad y el empoderamiento son conductas de liderazgo que ayuda a las personas empleadas sentirse incluidas, según el informe de **Gran Thornton**, la responsabilidad implica que las personas adquieran un compromiso con las tareas que tienen a su cargo, esto aumenta la confianza en el equipo; el coraje es la característica que permite opinar y asumir los riesgos cuando sea necesario; la humildad sirve para ser consciente de que todas las personas pueden equivocarse y cometer errores, pero entendiendo, al mismo tiempo, que se tratan de oportunidades para aprender y mejorar; por último, el empoderamiento es la característica que permite al equipo enseñar y demostrar su talento cumpliendo las tareas con éxito.

De cierta forma, las cifras demuestran que las mujeres presentan cada vez más credenciales académicas destacables y que han ganado un gran espacio en el ámbito laboral, incluyendo puestos de dirección y liderazgo, pero que para llegar a donde les corresponden se encuentran con más dificultades que los hombres.

Según un artículo de la **Fundació Factor Humà**⁵, hay cuatro teorías que se han producido en la carrera profesional de las mujeres y que definen su perfil de liderazgo:

Modelos	Descripción
Modelo de asimilación	Es el de la mujer empoderada de los años 80, está inspirado en Margaret Thatcher ⁶ , según este modelo para tener acceso a los altos cargos, las mujeres debían adoptar patrones de dirección asociados al estilo masculino, renunciando a su propia identidad e incluso a la manera de vestir.
Modelo complementario	Este modelo defiende que tanto los hombres como las mujeres tienen diferentes estilos de liderazgo y que ambos son perfectos para según qué circunstancias. Lo ideal para este modelo es integrar los dos estilos en la organización. Desde este pensamiento surge el liderazgo andrógino Bem, Sandra L. (1974) . Este tipo de liderazgo se enfoca en disminuir los roles de género y fusiona los mejores aspectos de los estilos masculinos y femeninos.

⁵ Fundació Factor Humà. 2010. Mujer y Liderazgo. Recuperado el 24/05/2019 de: https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8259/dona_i_lideratge_cast.pdf

⁶ Durante el mandato de Margaret Hilda Thatcher se originó una ideología que fue adoptada por el partido conservador llamada thatcherismo.

Modelo del liderazgo femenino	Este tipo de liderazgo se opone al modelo patriarcal vertical y se asegura de que prime la colaboración y el networking ⁷ ante la jerarquía. En este modelo hay una gran presencia de la inteligencia emocional, mejor habilidad para gestionar a las personas y repulsión al riesgo inmoderado. Desde este paradigma se cree que la incorporación plena de la mujer en la dirección tendrá un impacto tan grande que se podría hablar de una nueva economía.
Modelo negacionista	Como su nombre indica, no cree en la existencia de un modelo de liderazgo femenino. Este modelo afirma que existe mayor variabilidad de estilos y cualidades dentro de cada género que la variabilidad de géneros.

Tabla 3: Teorías sobre liderazgo femenino. Fuente: Fundació Factor Humà.

En relación con las cifras anteriores, los investigadores **Cuadrado, Navas y Molero (2006)**, avalan que hace tres décadas no existía demasiada información sobre las mujeres en puestos de dirección y liderazgo porque eran muy pocas las que ocupaban esos puestos.

Los datos nos muestran, una vez más, que el vínculo liderazgo – género ha ido evolucionando con el paso de los años, sumando los avances a lo largo del siglo XX por parte de las mujeres como el sufragio femenino, las leyes y reformas para luchar por la igualdad, las medidas para derrocar la represión y el subdesarrollo educativo, laboral y social, junto con los avances del siglo XXI en materia legislativa⁸ y su perseverante empoderamiento, han sido el resultado de enormes esfuerzos emprendidos por las mujeres para romper las barreras establecidas por la sociedad.

La psicología social explica estos cambios con el uso de algunas metáforas. Más específicamente, **Eagly y Carli (2007)**⁹ aconsejan el análisis de tres metáforas en especial: el muro, el techo de cristal y el laberinto, a estas recomendaciones serán añadidas tres más: el precipicio de cristal, la barrera del “espejo” y la inseguridad regresiva.

⁷ Networking: Anglicismo que se utiliza para referenciar una actividad socioeconómica en la que los/as profesionales se reúnen para formar relaciones empresariales.

⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

⁹ Eagly, A. y Carli, L. (2007). *Trough the labyrinth. The truth about how women become leaders*. Boston. Harvard Business School Press.

El muro.

Es de las primeras metáforas en ser analizadas por las autoras, en esta explica cómo era la situación de las mujeres hasta mediados del siglo XX, indicando cómo las mujeres han ido obteniendo gradualmente el acceso a los mismos derechos que los hombres (el derecho al voto o el derecho a tener los mismos títulos académicos son un ejemplo). En esta época había una distinguida diferencia de roles: los hombres debían trabajar fuera de casa y ser el sustento económico de la familia, y, las mujeres, debían encargarse de las labores del hogar. Gracias a los cambios en la historia y en la sociedad, añadiendo a esto, las crisis económicas, las mujeres empezaron a tener acceso al mercado laboral. Su incorporación al trabajo y al mundo académico fue un proceso lento, optando, al principio, títulos más relacionados con las características de su género, como los títulos docentes. Hasta los años 1970, la vida laboral y académica estuvieron dominadas exclusivamente por hombres, siendo muy tímida la inclusión de la mujer. De este modo, los hombres eran quienes tenían un acceso privilegiado a los altos cargos. Hay que destacar según **Eagly y Carli (2007)**, que a pesar de ser pocas las mujeres que podían atravesar estas barreras, eran aceptadas sin mayores cuestionamientos por la mayor parte de la gente.

El techo de Cristal.

A partir de los años 70 la situación comenzó a cambiar y las mujeres empezaron a tener acceso a los altos cargos, pero sólo hasta cierto punto en la escala jerárquica de las organizaciones. De ahí procede la expresión de “techo de cristal”¹⁰. Esta metáfora señala que existen barreras que no se pueden ver pero que son efectivas, permitiendo a las mujeres avanzar, pero solo hasta los niveles medios de las organizaciones. Está basada en las expectativas que la sociedad deposita en las mujeres y que perjudican el acceso a puestos de dirección y liderazgo.

Los primeros razonamientos que aparecieron para explicar esto se basan en que las mujeres presentan inconvenientes (barreras) para responder a las demandas laborales y familiares.

Autores como **Eyring y (1998)**; **Morrison (1992)** y **Raggins, Townsend y Mattis (1998)** han documentado cuáles pueden llegar a ser las posibles barreras que impiden que el techo de cristal sea atravesado:

En primer lugar, se pueden encontrar las barreras organizacionales, consiste en situar a las mujeres en desventaja en comparación con otros hombres igualmente capacitados;

¹⁰ Metáfora introducida por Carol Hymowitz y Timothy Schellhardt, periodistas, en 1986 en Estados Unidos a través de Wall Street Journal.

en segunda posición están las barreras interpersonales, se fundamenta en los obstáculos que se les presentan a las mujeres en el contexto laboral, exactamente en las relaciones de trabajo, esto pudiera ser los prejuicios, los estereotipos y la falta de apoyo interpersonal y emocional. Por último, las barreras personales que consisten en las circunstancias de la vida personal de las mujeres (conflictos entre responsabilidades laborales y domésticas) y/o la falta de determinados conocimientos que les impiden progresar en sus carreras (falta de habilidades sociales y políticas).

Actualmente, las explicaciones con más repercusión son las que se basan en el prejuicio y la discriminación (**Eagly y Karau, 2002; Morales y Cuadrado, 2004**).

A diferencia de la metáfora del muro, en la que las mujeres y los hombres aceptaban sus diferencias de manera pasiva, en esta nace el interés por disminuir la brecha entre ambos géneros en cuanto a liderazgo. De hecho, se crean determinados organismos para el tratamiento de este asunto. Por ejemplo, en Pekín se debatió sobre el tema en la **IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres** y en el ámbito europeo se han desarrollado programas de empleo como el denominado **NOW** (New Opportunity for Women) entre muchos otros.

El Laberinto.

Eagly y Carli (2007) proponen esta metáfora para explicar la situación actual de las mujeres respecto al liderazgo. En esta metáfora se demuestra que no existen barreras imposibles de traspasar hacia los altos cargos. No es que las mujeres no tengan acceso a los altos puestos, sino que, al contrario que los hombres, deben superar más obstáculos para poder llegar ellos.

Estas autoras ofrecen siete motivos por los cuales se puede afirmar que la metáfora del Techo de Cristal es engañosa y debe ser reemplazada por la del Laberinto.

Motivos:

- Admite, erradamente, que las mujeres tienen el mismo acceso a las posiciones iniciales.
- Admite, erradamente, la existencia de una barrera hacia los altos cargos que no se puede traspasar.
- Admite, erradamente, que esas barreras son difíciles de detectar.
- Admite, erradamente, que sólo existe una barrera ignorando la variedad de obstáculos que las mujeres deben de hacer frente.
- Se equivoca al reconocer la variedad de estrategias que las mujeres han de desarrollar para convertirse en líderes.
- Afirma que es imposible que las mujeres puedan vencer las barreras y convertirse en líderes.

- Falla cuando sugiere que pensar en cómo resolver los problemas puede ayudar a las mujeres ser líderes.

El precipicio de Cristal.

Las metáforas vistas hasta el momento son las recomendadas por **Eagly y Carli**, sin embargo, también hay otros trabajos que son importantes mencionar, como el de los autores **Ryan y Haslam (2005)**.

Ellos proponen el Precipicio de Cristal, que puede ser considerado como otra metáfora explicativa. Parten del análisis de una noticia publicada en **The Times** en el año 2003 titulada: **Mujeres en puestos directivos ¿una desventaja o un inconveniente?** En esta noticia, se sostenía que, en los puestos directivos, las mujeres tenían peores resultados que los hombres. Estos autores defendían que esta situación se da a consecuencia de que, las mujeres que acceden a puestos directivos lo hacen en los cuales se corre un mayor riesgo de fracasar.

Ryan y Haslam (2005), señalan varias explicaciones posibles para la existencia del precipicio de cristal:

Explicaciones sobre el precipicio de cristal
Las características de las mujeres las capacitan en mayor medida que al hombre para lidiar con aspectos socio – emocionales que toda crisis tiene. Es por esto que las mujeres eran elegidas para puestos “complicados”
Existe un sexismo hostil que busca el fracaso de la mujer situándola en puestos en los que es difícil triunfar.
Existe un sexismo benevolente que cree mejor dar un puesto de liderazgo a las mujeres, aunque sea malo, que no dárselo.
Existe cierto favoritismo hacia los de su mismo sexo. Por normal general, las personas que eligen a los/as directivos/as suelen ser hombres, por lo que procuran favorecer a los miembros de su mismo sexo ofreciéndoles los mejores puestos.
Existe cierto deseo por parte de las empresas que se encuentran en crisis de mejorar su imagen mostrando que no existe discriminación de género.

Tabla 5: Explicaciones sobre el precipicio de cristal de Ryan y Haslam (2005). Fuente: yan M.K. y Haslam S.A. (2005), The Glass Cliff: Evidence that de Women are over represented in precarious leadership positions. British Journal of Maganament 16.

La barrera del espejo.

Se da actualmente y trata sobre las barreras que ponen aquellas mujeres que han logrado llegar a los altos cargos, a otras, que quieren avanzar en su carrera profesional. Esto se deriva de la competencia profesional o política e impide el crecimiento y la capacidad de hacer alianzas entre las mismas mujeres.

La barrera de la inseguridad regresiva.

Esta última metáfora se basa en las mujeres empoderadas que se exceden en su poder, compitiendo todo el tiempo con los hombres e incluso excluyéndolos en la toma de decisiones. Esto es considerado como un reflejo de su inseguridad y como un mecanismo de defensa.

3.3. Prejuicios hacia las mujeres líderes.

3.3.1. Teoría de la Incongruencia de Roles.

Anteriormente se planteó que una de las teorías más firmes para poder explicar la desventaja de las mujeres en las altas esferas se debía y se debe a los prejuicios que existen hacia las mujeres que quieren tener la responsabilidad de esos cargos. También se ha destacado que los estereotipos juegan un papel importante en dichos prejuicios. A continuación, en este apartado, se va a abordar el concepto de estereotipo de género y cómo se desarrolla en los prejuicios hacia las mujeres.

En la primera mitad del siglo XX, en la psicología surgió una preocupación por poder dar una respuesta empírica al significado de la masculinidad y la feminidad. De hecho, hace más de medio siglo, **Sheriff y McKee (1957)** confirmaron que, de 200 adjetivos de personalidad, una amplia mayoría eran para definir a hombres y mujeres. Entre otros adjetivos, a los hombres se les consideraban francos, honestos, racionales y competentes, mientras que las mujeres eran consideradas como personas cálidas, emocionales y comprometidas. Los diversos estudios que se han realizado sobre estas diferencias, establecen que el género es un constructo con un significado social que influye en los procesos individuales, de interacción, de grupo, los institucionales y los contruidos culturalmente (**Arias, 2003**).

Existen varios marcos teóricos que tratan de explicar las diferencias de género. **Parson y Bales (1955)**, distinguen dos características: el papel instrumental orientado a metas, asignado a los hombres, y el papel expresivo orientado a las relaciones interpersonales, asignado a las mujeres. Del mismo modo, **Bakan (1966)** reconoce que la diligencia (agency), es más pronunciada en los hombres y refleja un sentido del “Yo” que se manifiesta en características como la autoafirmación y la autoprotección, mientras que la comunión (communion) se relaciona estrechamente con las mujeres y refleja un

sentido de abnegación, que se manifiesta en características tales como preocupación por otros y la necesidad de estar con los/as demás. **Bakan** indica que ambas pueden percibirse como dimensiones separadas pero coexistentes de la personalidad que caracterizan a todo/a individuo/a en algún grado. De este modo, se desarrolló un enfoque en el que masculinidad y feminidad son esencialmente incompatibles y pueden ser tratados como puntos extremos de un solo continuo, tratándose como rasgos opuestos y como constructos unidimensionales.

Todo esto, se relaciona, a su vez, con la configuración de estereotipos. Un estereotipo es una generalización que se realiza sobre una persona que pertenece a un grupo o categoría social. Y, concretamente, un estereotipo de género hace referencia a un conjunto de creencias compartidas socialmente sobre las características que poseen hombres y mujeres (**Ashmore, Del Boca y Wohlers, 1986; Bem, 1974**).

De este modo, se pueden establecer algunas relaciones entre los estereotipos de género y los estilos de liderazgo. Como primer ejemplo tenemos el estilo autocrático, que está orientado a las tareas y consecución de objetivos por sus características (agresivo, independiente, dominante, etc.) está vinculado, por norma general, a los hombres. Por el contrario, el estilo democrático se ajusta mejor a la mujer por estar estrechamente centrado en las relaciones, mostrar interés en los/as demás, comprensividad, etc.

Y, por último, los estilos transformacionales y transaccionales no están tan estrictamente relacionados con uno u otro género como los anteriores. Igualmente, **Cuadrado, Navas y Morelo (2006)**, exponen que estas relaciones se establecen, en un principio, desde el punto de vista teórico, pero que se deben contractar empíricamente, pues hasta el momento estas investigaciones demuestran la relación de la que se ha hablado, pero los cambios a través del tiempo y de los contextos pueden establecer nuevas normas.

3.3.2. Factores que dificultan a las mujeres el acceso a puestos de liderazgo.

Como se ha podido observar a lo largo de este Trabajo Fin de Máster, la situación laboral de las mujeres ha ido generando interés a lo largo de estos últimos años. En términos globales, las mujeres de todo el mundo se han ido introduciendo de forma constante en profesiones, ocupaciones e incluso en empleos con cargos directivos, que anteriormente estaban reservados a los hombres (**Wirth, 2002**). También, las mujeres han ido consiguiendo niveles educativos equiparables a los de los hombres o incluso mejores, gracias a la mejora del acceso a la educación y a la formación, esto ha permitido que adquieran trabajos y puestos de empleos a los que antes eran impensables de alcanzar.

Aun así, y a pesar de los grandes avances en políticas y programas de igualdad que se han visto y desarrollado en este TFM, todavía existen dificultades para muchas mujeres de acceder a puestos de trabajo con cargos de responsabilidad.

Innumerables estudios relevan que los estereotipos de género, la segregación y discriminación laboral y el acoso sexual (**Phillips y Imhoff, 1997**) son hechos con un gran impacto en el comportamiento laboral de las mujeres.

De hecho, los resultados de estudios como el de **Sarrió y cols. (2012)** con directivos/as de Reino Unido y España revela cuáles son los obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: la cultura organizacional predominante, los estereotipos de género y la consideración de responsabilidades familiares como deber.

Sin embargo, tampoco hay que olvidarse que existen también factores externos como el acoso psicológico, mobbing¹¹, o la ausencia de una política laboral que favorezca la conciliación entre la vida familiar y laboral. A pesar de que todas esas variables ya son barreras suficientes para que no se produzca un desarrollo laboral de las mujeres, no se pueden pasar por alto aquellos aspectos personales que, complican aún más, su acceso a los altos cargos. Exactamente se habla de variables como baja capacidad de las mujeres en asuntos, antaño, considerados masculinos como la ciencia y la tecnología, y de optar, en mayor probabilidad, por una formación en áreas consideradas tradicionalmente como femeninas.

3.3.2.1. Factores externos.

Factores externos que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.	
Factor	Descripción
Estereotipos de género	Las creencias generalizadas acerca de los rasgos que supuestamente poseen hombres y mujeres y que distinguen a un género de otro, siguen estando vigentes (Baron y Byrne, 2005; Diekman y Eagly, 2000). Si bien es cierto de que existen diferencias entre mujeres y hombres, estas no son tan significativas como nos quieren convencer los estereotipos. Aun así, siguen condicionando el comportamiento de ambos sexos en cualquier momento de la vida. De este modo, si los

¹¹ Mobbing: Acoso laboral.

	cargos de responsabilidad implican largas jornadas de trabajo, viajes y traslado, las mujeres tendrán menor disposición que los hombres, incluso, por este motivo se consideran a los hombres mejores directivos, porque están dispuestos a anteponer sus responsabilidades laborales a las familiares. Otro estereotipo más es la creencia de que los cargos directivos están relacionados con el prototipo de masculinidad. Además, en este tipo de cargos se espera que las mujeres que accedan a ellos asuman un modelo de dirección masculino o que se vean forzadas a adoptarlo (Fernández, Domínguez, Revilla, Anagnostoy y Sancho, 2003) Recordando al Modelo de asimilación en los tipos de liderazgo femenino según el informe de Gran Thornton. También es cierto, que en los últimos años se está valorando positivamente en los puestos de mando, aquellas cualidades consideradas como femeninas: capacidad de comunicación, empatía, trabajo en equipo (Sarrió y cols. 2002).
Segregación del mercado de trabajo.	Esto es una consecuencia de la existencia de los estereotipos de género anteriormente mencionados. Se trata de la división de empleos en masculino y femenino. Ejemplos de trabajos feminizados son aquellos relacionados con atender y servir a los/as demás, y que “casualmente” se encuentran en los niveles más bajos de la jerarquía laboral (Segregación ocupacional vertical) (Agut y Salanova, 1998, Giddens, 2002; Halpern, 2005; Instituto de la mujer, 2006; OCDE, 1986; OIT, 2004). En el caso de España, las mujeres ocupan puestos en la rama de la sanidad, la educación, los servicios personales y domésticos o el comercio, siendo pocas las que llegan a cargos directivos, ya sea en las empresas públicas o privadas (Burke y McKeen, 1992; Instituto de la Mujer, 2006; Powell, 1999). Esto se debe a la barrera de la metáfora El precipicio de Cristal. Este hecho obliga a las mujeres a ocupar puestos peor pagados, reconocidos y valorados. Por si fuera poco, hay que añadir a las mujeres la carga del trabajo no formal como es el doméstico y familiar. Actividades que siguen estando poco reconocidas

Discriminación laboral de las mujeres.	Al igual que los estereotipos contribuyen a la segregación del mercado de trabajo, esta última, contribuye a su vez a la discriminación laboral de las mujeres. De acuerdo con Metz y Tharenou (2001), la discriminación basada en el género contribuye a una de las mayores barreras para el acceso de las mujeres a puestos de alta responsabilidad. En el siglo XXI, la discriminación es ilegal en muchos países. Esta práctica es más difícil de detectar y cuando se practica, suele tener un carácter indirecto, un ejemplo de ello es establecer un convenio de retribuciones más bajas a aquellas categorías profesionales feminizadas, como se señalaba antes, esta es una medida difícil de descubrir y denunciar. (Poveda, 1992). El mayor ámbito de desigualdad es la discriminación salarial o la brecha salarial. Según datos del 2002, la ganancia anual de las mujeres es un 28.9% inferior a la de los hombres (Instituto de la Mujer, 2006). Hay que destacar que cuanto más altos son los puestos de dirección, más importante es la brecha salarial (OIT, 2004).
Acoso sexual en el trabajo.	Se trata de un modelo de discriminación que sufren mayoritariamente las mujeres (Shaffer, Joplin, Bell, Lau y Oguz, 2000). Se trata de cualquier conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de las personas en el trabajo. (Alcover, 2004). A pesar de la legislación y las reformas en las políticas de las organizaciones es uno de los factores más presentes en la actualidad.
Acoso psicológico en el trabajo (mobbing).	Es una forma severa de acoso, cada vez más frecuente en las organizaciones (Leymann, 1990), definiéndose como la agresión psicológica que ejerce un grupo de personas (acosadores/as) sobre una persona (víctima) de una forma sistémica y continuada en el tiempo (Zapf, 1999). Se trata de acciones hostiles que afectan negativamente al entorno social y al desempeño del trabajo de la persona acosada, conductas discriminatorias asociadas al género y a la edad, así como amenazas o abusos físicos, insultos e indirectas para abandonar el trabajo (Einarsen y Raknes, 1997), deteriorando, de este modo el bienestar físico y psicológico de la víctima, provocando

	absentismo laboral o favoreciendo el cese de la actividad laboral.
Menores oportunidades de desarrollo de carrera en la organización.	Para que las personas puedan conseguir puestos con altas responsabilidades es necesario que previamente hayan tenido acceso a otras oportunidades y experiencias de desarrollo de la carrera que les permitan estar mejor preparadas para dicho cargo. Sin embargo, la estructura de las organizaciones está pensadas para considerar el periodo entre los 30 y 40 años como el más importante para el lanzamiento de una carrera, coincidiendo, de este modo, con la etapa que exige también una dedicación al cuidado de los/as hijos/as. Esto se debe a que la cultura de la organización de las empresas está pensada para los valores masculinos.
La ausencia de una política laboral consolidada que favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar.	Este factor dificulta la compatibilidad entre la vida familiar y laboral de las mujeres. Es necesario crear una ley que realmente permita una conciliación efectiva, ley que en España todavía no existe. La conciliación busca el equilibrio entre las necesidades personales y laborales sin que una supere a la otra. En la actualidad, esto es considerado una utopía. Según datos proporcionados por el Instituto de la Mujer (2006) en el 4º trimestre de 2004, el 93.20% de las personas que abandonan el mercado laboral por razones familiares son mujeres. A estos datos hay que sumar que todavía hay muchos directivos que consideran a las mujeres en edad fértil como empleadas menos deseables que otros grupos, ya que entre el ámbito laboral y familiar pueden surgir conflictos de intereses.
Dificultades a la hora de compartir las responsabilidades domésticas y del cuidado de los/as hijos/as.	A pesar de que culturalmente se va avanzando, hay que destacar que la falta de leyes que faciliten la conciliación nos sigue llevando hacia considerables diferencias entre mujeres y hombres. Según datos del Instituto de la Mujer (2006) el porcentaje de hombres ocupados que realizan tareas del hogar es del 16.10% frente al 63.40% de las mujeres. Esto indica que a pesar de que las mujeres están más presentes en el ámbito laboral, su nivel de implicación en las tareas domésticas no ha cambiado sustancialmente.

Tabla 6: Factores externos que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. Fuente: Apuntes de Psicología, 2007, Vol. 25, número 2, págs. 201-214.

3.3.2.2. Factores internos.

Diferentes investigaciones han ido revelando que las mujeres no sólo tienen las capacidades, sino que además no difieren de los hombres en cuanto a su motivación laboral cuando se trata del desarrollo de su carrera. (**Barnett, 2004**). De hecho, **Sarrió y cols. (2002)** no detectan impedimentos relativos a la falta de intereses profesionales, motivación y rasgos de personalidad.

A pesar de que las condiciones ambientales ejercen un papel fundamental en el comportamiento laboral de las mujeres, y concretamente en todo lo relacionado con el desarrollo de su carrera, no hay que olvidar que existen factores individuales desde la perspectiva psicosocial que se convierten en inevitables barreras que dificultan su acceso a las altas esferas.

Factores internos que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.	
Factores	Descripción
Baja autoeficacia en cuestiones tradicionalmente masculinas.	Este factor hace referencia a la capacidad de creer en las propias aptitudes para organizar, ejecutar y manejar futuras situaciones. Estas influyen en la manera en la que las personas piensan, sienten, se motivan y actúan. (Bandura, 1997). Hackett (1999) dispone que las mujeres tienen peores creencias de eficacia en los estudios considerados tradicionalmente masculinos (ciencia y tecnología) que en los considerados femeninos. Como apuntan Sarrió y cols. (2002), mencionan que todavía existen muchas mujeres mentalizadas de que hay trabajos que pueden realizar y otros que no, esta manera de pensar hace que ellas lleguen a creer que no sirven para nada, y, además, perpetúa que no sean contratadas para ejercer determinados puestos, como el de dirección.
Formación en áreas tradicionalmente femeninas.	A pesar de que el nivel de educación de las mujeres no sólo se ha equiparado al de los hombres, sino que incluso ha sido superada en bastantes países, nos encontramos con que las elecciones académicas de las mujeres desfavorecen a la creación de un perfil adecuado para acceder y progresar en las

	carreras profesionales y de dirección (OIT, 2004). Resulta que las mujeres eligen por norma general profesiones con vocación social, consideradas tradicionalmente femeninas, como la sanidad, la educación o las humanidades entre otras, mientras que los hombres diversifican más sus elecciones, siendo masiva su presencia en las titulaciones relacionadas con las tecnologías (Agut y Salanova, 1998). Estas elecciones de las mujeres han supuesto un alejamiento hacia todo lo relacionado con la tecnología (Salanova, Agut y Grau, 2000), ya que consideran que sus exigencias se asocian mejor con las características de los hombres. Este alejamiento de las materias masculinas no sería problemático si no fuera porque estas titulaciones están más solicitadas y, por ello, tienen más probabilidades de empleo y de promoción que las elegidas por las mujeres.
--	---

Tabla 7: Factores internos que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. Fuente: Apuntes de Psicología, 2007, Vol. 25, número 2, págs. 201-214.

4. UTILIDAD PRÁCTICA DEL TEMA ELEGIDO Y DEL ENFOQUE DIDÁCTICO.

Este tema de Iniciativa Emprendedora: La dirección y el liderazgo bajo una perspectiva de género, tiene para el alumnado de 2º de FPGM de Soldadura y Calderería, una gran utilidad práctica, ya que en cualquier sitio donde vayan a trabajar serán líderes o liderados/as por otra persona.

A través de este tema el alumnado podrá identificar adecuadamente ante qué clase de líder se encuentran, o qué clase de líder son. El conocimiento es poder, y al poder conocer estas características, los puntos fuertes y los débiles, se encontrarán con la ventaja de saber con qué tipo de líder quieren trabajar o qué tipo de líder quieren ser, de este modo podrán enfocar mejor su carrera profesional y tomar las decisiones más acordes a su puesto de trabajo y tipo de empresa.

Otra de las utilidades de este tema es que podrá ayudar al alumnado a verse reflejado como un/a futuro/a líder, y esto podría establecer o determinar su futura trayectoria profesional y la de su empresa, ya que muchas de las decisiones serán tomadas por él/ella y servirá como referente a otras personas, ya que, haciendo memoria de lo visto anteriormente, la figura de líder hará de espejo para los/as demás.

También, hay que destacar que este tema está muy relacionado con una de las ocho competencias básicas de la LOE: la competencia social y ciudadana, que consiste en desarrollar la habilidad para comprender la realidad social en la que vive, cooperar y convivir ejerciendo una ciudadanía democrática en una sociedad plural, comprometiéndose de este modo a contribuir a mejorarla.

Es muy importante que, además, desarrolle otras capacidades como pudieran ser la organización y la planificación, capacidades que van a ser útiles en cualquier aspecto de la vida cotidiana.

Este tema, que de por sí solo ya tiene un gran interés y potencial para trabajarlo, aumenta su valor cuando se interrelaciona con la perspectiva de género, porque cuando se habla de líder, se habla de mujeres y hombres, ya que esta palabra es común en cuanto al género, pero que, sin embargo, suele ser atribuido al hombre. Es por esto el empeño en querer hablar de la trayectoria de las mujeres en los altos cargos del mundo empresarial y querer medirlo a nivel mundial. Ya que, la entrada de las mujeres en las altas esferas de las empresas se ha producido en distintas etapas, procesos y niveles de maduración de los diferentes países.

Es por eso que en este trabajo se le quiere dar una mayor visibilidad a las mujeres que han conseguido llegar a estos puestos laborales atravesando innumerables esfuerzos y prejuicios, colocándolas donde merecen estar y reconociéndolas, con el objetivo que sirvan de inspiración para las niñas y mujeres que apuntan alto.

5. PROYECCIÓN DIDÁCTICA.

5.1. Programación didáctica del módulo Empresa e Iniciativa Emprendedora.

Centro educativo	I.E.S. El Valle	
Departamento	Formación y Orientación Laboral	
Ciclo Formativo	Soldadura y Calderería	
Familia profesional	Fabricación mecánica	
Curso en el que se imparte el módulo	2º Curso	
Asignatura/módulo	Empresa e Iniciativa Emprendedora	
Horario y aula	Aula 13 B	
	Lunes: 14:00 – 15:00	
	Martes: 09:00 – 10:00	
	Jueves: 13:00 – 14:00	
	Viernes: 09:00 – 10:00	
Nº de alumnos y alumnas en el aula:	15	
Temporalización	Horas anuales	Horas semanales
	84	4

Tabla 8: Datos sobre el ciclo de formación profesional. Fuente: Elaboración propia.

5.2. Introducción.

La principal tarea de la profesión docente es la elaboración de una programación didáctica. Esta responde a la necesidad de racionalizar la práctica didáctica, de esta manera, se evita que se desarrolle de forma arbitraria y se obedece a un plan, por tanto, la programación didáctica se considera una guía del proceso de enseñanza y aprendizaje en un marco abierto y flexible.

Las programaciones didácticas constituyen el tercer nivel de concreción curricular y se realiza teniendo en cuenta las directrices enmarcadas en el Proyecto Educativo. Así pues, hay que tomar decisiones respecto a objetivos, contenidos de aprendizaje, secuenciación, metodología y evaluación.

Los objetivos generales formulados para este módulo profesional, describen el conjunto de capacidades globales que el alumnado deberá adquirir a la finalización del proceso de enseñanza – aprendizaje. También informan sobre los resultados esperados y tienen como referencia las competencias profesionales, personales y sociales descritas en el perfil profesional del Título y relacionadas con este módulo profesional de Empresa e Iniciativa emprendedora.

En conclusión, la función de los objetivos generales asociados a este módulo profesional es la de concretar las intenciones educativas, orientar en el proceso de enseñanza – aprendizaje y servir de referente a la hora de evaluar al alumnado.

5.3. Normativa de aplicación a esta proyección didáctica.

LOE. Ley Orgánica de Educación.

Real Decreto 1962/ 2007, de 14 de diciembre, por el que se establece el título de Técnico en Soldadura y Calderería y se fijan sus enseñanzas mínimas.

Orden de 7 de julio de 2009, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico en Soldadura y Calderería

5.4. Competencias profesionales y personales.

Las competencias profesionales, personales y sociales de este título son las que se relacionan a continuación:

- | |
|---|
| a) Determinar procesos de fabricación de construcciones metálicas partiendo de la información técnica incluida en los planos de fabricación, normas y catálogos. |
| b) Acondicionar el área de trabajo, preparando y seleccionando materiales, herramientas, instrumentos, equipos, elementos de montaje y protección, partiendo de la información técnica del proceso que se va a desarrollar. |
| c) Preparar los sistemas automáticos de máquinas y útiles de corte, mecanizado y conformado de chapas, perfiles y tubería, en función de las fases del proceso y de las operaciones que se van a realizar. |
| d) Construir plantillas, útiles, camas y soportes partiendo de las especificaciones técnicas de fabricación. |

- e) Obtener elementos de construcciones metálicas, trazando, cortando, mecanizando y conformando chapas, perfiles y tubería, según las especificaciones, las técnicas y los procedimientos de fabricación.
- f) Verificar los productos fabricados, operando los instrumentos de medida, utilizando procedimientos definidos y según las especificaciones establecidas.
- g) Montar y posicionar estructuras y tuberías, según los procedimientos de montaje y cumpliendo especificaciones técnicas.
- h) Unir componentes de construcciones metálicas, mediante soldadura oxiacetilénica, eléctrica por arco y resistencia, de acuerdo con las especificaciones del producto y proceso.
- i) Cortar por oxigás componentes y elementos de construcciones metálicas siguiendo los requerimientos del proceso.
- j) Proteger las tuberías realizando el tratamiento de protección requerido según las especificaciones y órdenes de trabajo.
- k) Realizar el mantenimiento de primer nivel en máquinas y equipos de Soldadura y Calderería, de acuerdo con la ficha de mantenimiento.
- l) Aplicar procedimientos de calidad, prevención de riesgos laborales y medioambientales, de acuerdo con lo establecido en los procesos de Soldadura y Calderería.
- m) Verificar que las estructuras o tuberías se ajustan a las especificaciones establecidas, mediante la realización de las pruebas de resistencia estructural y de estanqueidad requeridas.
- n) Reparar elementos de construcciones metálicas consiguiendo la calidad requerida.
- o) Resolver las incidencias relativas a su actividad, identificando las causas que los provocan y tomando decisiones de forma responsable.
- p) Adaptarse a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones laborales, originados por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos.

- q) Cumplir con los objetivos de la producción, colaborando con el equipo de trabajo y actuando conforme a los principios de responsabilidad y tolerancia.
- r) Ejercer sus derechos y cumplir con sus obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- s) Gestionar su carrera profesional, analizando oportunidades de empleo, autoempleo y aprendizaje.
- t) Crear y gestionar una pequeña empresa, realizando estudios de viabilidad de productos, de planificación de la producción y de comercialización.
- u) Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y responsable.

Tabla 9: Competencias profesionales, personales y sociales. Fuente: Real Decreto 1962/ 2007, de 14 de diciembre, por el que se establece el título de Técnico en Soldadura y Calderería y se fijan sus enseñanzas mínimas.

5.5. Contextualización del centro y del alumnado donde se encuadra la programación.



Imagen 2: Fachada I.E.S. El Valle. Fuente: <http://www.juntadeandalucia.es/averroes/centros-tic/23700271/helvia/sitio/upload/img/afachada6.jpg> Rescatado el 27/05/2019.

El **I.E.S. “El Valle”** da comienzo a su actividad en 1960 como Centro de Formación Profesional acelerada y desde aquel entonces han sido muchas las personas de Jaén y la Provincia que se han formado en este centro. Transferido al **Ministerio de Trabajo** y a la **Conserjería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía**, se impartió la Formación Profesional Reglada desde 1985 y se experimentó la Reforma de las Enseñanzas Medias desde 1991, con la incorporación de las enseñanzas LOGSE de E.S.O., Bachillerato, Formación Profesional y Programas de Garantía Social. Fue, también, el primer Centro Educativo de la provincia que incorporó los Ciclos de Formación Profesional Específica a su cuadro de enseñanzas.

Sus instalaciones se encuentran situadas en la Carretera de Madrid dentro de la nueva zona de expansión de la ciudad y cuenta con más de 30.000 m² de superficie, hay 10.000 m² edificados entre los que se distribuyen en 5.200 m² de talleres, 1.500 m² de espacios docentes, 1.500 de servicios auxiliares y el resto son espacios dedicados a la administración y oficinas. Los otros 20.000 m² comprende pistas polideportivas, patios de recreo y numerosas zonas ajardinadas. Entre sus dependencias figura un espléndido salón de actos, dos pabellones de aulas y un edificio de usos múltiples catalogado de protección total como ejemplo de “arquitectura de la posguerra” de la capital.

Es un Instituto de Educación Secundaria público, TIC, Digital y Bilingüe, abierto a las innovaciones educativas y que aplica la mejora continua como filosofía, cuya razón de ser es preparar personas formadas en el ámbito humano, científico y técnico, que tengan comportamientos éticos, espíritu crítico, satisfacción en su aprendizaje, respeto por el entorno, que se integren en la sociedad y que sean capaces de acceder a la Universidad, al mundo laboral o crear su propia empresa.

La vocación del **I.E.S. “El Valle”**, es ser un Centro de Formación de referencia para el alumnado, las familias y las empresas de Jaén, que mantenga una imagen cuidada y de prestigio y que se relacione con otros Centros, desarrollando proyectos de investigación que tiendan puentes a la Universidad y a la Formación Profesional.

Este Centro de Educación lleva a cabo varios proyectos educativos:

Centro TIC y Digital: Con este proyecto se considera las TIC un eje transversal que articula toda la vida del centro educativo facilitando su gestión, potenciando su desarrollo y favoreciendo la información, la comunicación y la participación de toda la comunidad educativa, a la vez que debe estar presente, de forma natural, en todos los procesos de enseñanza – aprendizaje, para propiciar que el actual alumnado se convierta en ciudadanos y ciudadanas competentes para el siglo XXI.

Centro Bilingüe: El Programa de Centros Bilingües supone un empuje en el proceso de enseñanza y aprendizaje de lenguas extranjeras que contribuye a la mejora de la propia

lengua, desde un enfoque plurilingüe. Con esto, se inicia un nuevo tiempo de aprendizaje de lenguas que contempla una renovación metodológica del aprendizaje de las lenguas que antepone el fomento de la competencia comunicativa y el desarrollo de las destrezas básicas: hablar, escribir, escuchar y leer.

Gestión de Calidad: Definen sistema de calidad como el conjunto de medios establecidos por el I.E.S. “El Valle” para alcanzar los objetivos que permiten demostrar que se cumplen con las necesidades y las expectativas de los/as usuarios/as para garantizar la calidad de los cursos y servicios, prevenir los riesgos, optimizar los recursos y disminuir los costes. Es importante conocer la satisfacción del alumnado con la educación recibida. Periódicamente se pasan encuestas anónimas, las cuales sirven como indicador.

Lectura y Biblioteca: A parte de introducir la lectura como contenido obligatorio en todos los niveles de la enseñanza, este proyecto contempla otras medidas como la necesidad de realizar trabajos monográficos interdisciplinarios, proyectos documentales integrados y uso de la información. Se establece un tiempo de dedicación semanal a la lectura en el aula y se promociona el uso de la biblioteca escolar fuera del horario lectivo.

Coeducación: A través de este proyecto trata de hacer visibles las diferencias entre chicos y chicas, para facilitar el reconocimiento de las desigualdades y discriminaciones que aquellas pueden producir y producen. Visibilizar a las mujeres partiendo de su contribución al desarrollo de las sociedades, valorando el trabajo que tradicionalmente han realizado, utilizando un uso no discriminatorio del lenguaje y reflexionando sobre la injusticia de los privilegios en una sociedad democrática y de la pervivencia de papeles sociales discriminatorios en función del sexo.

Escuela, espacio de paz: En este proyecto se abordan temas como el acoso escolar, el día de la mujer, el día de la paz, la drogadicción, la interculturalidad, entre otros muchos. Sobre estas temáticas se realizan discursos, jornadas, talleres y/o actividades involucrando al alumnado en su participación y desarrollo.

Forma Joven: Es una estrategia de salud dirigida a promover entornos y conductas saludables entre la gente joven de Andalucía.

Existen otros programas y proyectos educativos en este centro como **Jóvenes Emprendedoras**, el **Plan de Compensación Educativa**, **Deporte en la Escuela** y el **Programa de Acompañamiento Escolar**.

5.5.1. El barrio.

El Instituto de Educación Secundaria “**El Valle**” está situado en una zona de Jaén que se puede considerar como de especial debido a sus carencias de infraestructuras urbanas y tipos de vivienda, su nivel de población, el nivel socio-económico y cultural de sus vecinos y, sobre todo, por su nivel de conflictividad social.



Imagen 3: Localización Geográfica I.E.S. El Valle. Fuente: Google Maps.

Se destaca como datos significativos los siguientes, facilitados por el Patronato Municipal de Asuntos Sociales:

Sobre la situación laboral, en torno al 17% está en paro, el porcentaje de pensionistas de diferentes categorías se sitúa en el 7,65%, las personas con trabajos eventuales alcanzan casi el 10%.

Por ocupaciones, el sector servicios ocupa el 7,66% y la industria el 1,22%. Destacan las personas con profesiones no clasificadas (9,54%), y las personas dedicadas a la construcción (1,30%), agricultura y ganadería (1,39%) y los trabajos ambulantes (2,12%).

La inmigración alcanza en torno al 12%.

Respecto a la situación de escolarización, cursan estudios el 40,16%.

En lo referido al nivel académico alcanzado, el 4,89% es analfabeto, el 16,14% tienen el Graduado o Certificado Escolar, el 1,79% tiene estudios de Bachillerato, el 0,98% ha

realizado F.P. de Grado Medio o Superior y sólo el 0,81% ha cursado estudios universitarios.

Las infraestructuras en cuanto a estos aspectos también dejan mucho que desear:

Existen 1 Guardería, 2 CEIPs, 2 IES y 1 Centro de Adultos.

No existen ni Biblioteca, ni Casa de la Juventud o de la Cultura por lo que las instalaciones para la juventud se reducen a una ludoteca y algunas instalaciones deportivas en deficientes condiciones

Los centros asistenciales de salud con los que se cuenta son dos, incluida Cruz Roja. Otros entornos de procedencia del alumnado.

El alumnado del primer ciclo de E.S.O. procede esencialmente del barrio y de unas cercanas viviendas sociales. A partir del segundo ciclo se incorpora el alumnado procedente de La Guardia (Jaén). En los P.C.P.I., Bachillerato y sobre todo en los Ciclos Formativos, se nutre esencialmente de otras zonas urbanas de la capital y se incorpora al Bachillerato el alumnado procedente de Pegalajar (Jaén). Igualmente asiste, también preferentemente en los Ciclos Formativos, alumnado de distintas localidades de la provincia.

5.5.2. El alumnado.

Indicadores familiares: En lo que respecta a las personas con las que se comparte residencia, en la E.S.O. mayoritariamente (76%) conviven con ambos progenitores. En las otras situaciones conviven con la madre. Este porcentaje se repite en el Bachillerato y en los Ciclos Formativos, si bien en estos últimos se incrementa ligeramente el porcentaje que convive con otras personas, coincidiendo con los grupos donde la edad es mayor. Aspecto que probablemente esté indicando otro tipo de situaciones derivadas de un proceso de emancipación.

Referente a las situaciones familiares tales como divorcio y orfandad, los porcentajes coinciden básicamente con los que se derivan de la diferencia entre el alumnado que convive con ambos progenitores y el que no. Considerando que el porcentaje de huérfanos es prácticamente despreciable, se puede deducir que el resto son situaciones de divorcio y separación con lo que podemos concluir que en torno a un 25% de nuestro alumnado está en esta situación; esto no excluye otras situaciones conflictivas en los hogares que pudieran elevar las cifras, sino que se refiere a las situaciones en que la ruptura se ha materializado.

Indicadores económicos: En cuanto al nivel de renta, el porcentaje, en general, se distribuye entre baja 46%, media 43% y alta 11%. De la situación laboral de los padres y madres se desprende que en el primer ciclo de la E.S.O. el 31,25% de los padres está en

desempleo y un 21,75% sólo trabaja eventualmente. EL 47% se distribuyen entre autónomos y contratados. El 25% de las madres, se encuentran desempleadas y el 43% trabajan eventualmente. Como autónomas trabajan el 12,5%. El resto se dedica a tareas domésticas. En el segundo ciclo de la E.S.O. el número de padres desempleados se reduce al 10%, y como eventuales se encuentran en torno al 30%. El porcentaje de autónomos es del 53% y los contratados son el 12%. El porcentaje de pensionistas se sitúa en torno al 6%. En cuanto a las madres, el 47% se encuentran desempleadas. El número de autónomas es similar al de los padres y del resto no se disponen datos, aunque hay indicios para pensar que se dedican a las tareas domésticas. Además del alto índice de desempleo o de precariedad destaca el porcentaje de autónomas y autónomos. En el Bachillerato mejora la situación laboral, un 75% de los padres trabajan (también con predominio de la actividad autónoma). El paro baja hasta un 6,25%. El 50% de las madres está en paro, el 37,5% trabajan como autónomas y un 12,5% eventualmente. En los Ciclos Formativos, el 71% de los padres trabajan como autónomos, siendo reducido el porcentaje de desempleados, de eventuales y pensionistas. En cuanto a las madres, el 75% se encuentran desempleadas y el resto son autónomas o dedicadas a las tareas domésticas.

Indicadores culturales: Existe un predominio de familias en que ambos progenitores poseen un nivel académico de estudios primarios. Dicho predominio se acentúa más entre los Ciclos Formativos. Son datos significativos sobre los condicionantes culturales que influyen en el alumnado.

Utilización de servicios sociales y públicos: En la E.S.O. se advierte un bajo uso de instalaciones deportivas y de bibliotecas, aunque en el primer curso, por la edad, sea importante la utilización de la ludoteca de barrio. En el Bachillerato hay un gran incremento del uso de las instalaciones deportivas y biblioteca. En los Ciclos Formativos se constata este mayor uso en el 2o curso. También se eleva el número de las personas que utilizan otros servicios sociales.

Nivel de expectativas económicas: El nivel de expectativas académicas resulta decisivo a la hora de establecer actitudes hacia el estudio y para el desarrollo de su auto concepto como individuo y futuro profesional. En la E.S.O., en el primer ciclo predomina el interés por los estudios de los Ciclos Formativos y el aprendizaje de oficios; en el segundo se invierte por un mayor interés por el bachillerato, siendo las chicas las que muestran más dicho interés. En los Ciclos Formativos quieren mayoritariamente terminar estudios de Grado Superior.

Tiempo dedicado al estudio: En el primero y segundo ciclo de la E.S.O., un 62,5% dedica entre 30 minutos y una hora al estudio en casa y un 25% dedica de dos a tres horas. En 3o de la E.S.O. aumenta el tiempo dedicado al estudio un 40% de dos a tres horas y hay un ligero incremento en 4o de la E.S.O. Tampoco en el Bachillerato ni en los Ciclos

Formativos se mejora significativamente, consolidándose en el ámbito de los hábitos en el hogar, pudiendo el Equipo Educativo incidir en este aspecto mediante actuaciones en el Plan de Acción Tutorial.

Hábitos de lectura: La mayoría del alumnado dice leer entre uno y tres libros. En el primer ciclo de la E.S.O. es considerable el nivel de los que leen ninguno (25%). En el segundo ciclo hay un ligero incremento elevándose el porcentaje de los que leen entre tres y cinco. En el Bachillerato se mantienen porcentajes muy similares, aunque se eleva la ratio de los que leen seis o más. En los Ciclos Formativos, se eleva el número de los que prescinden del hábito de la lectura.

Tiempo dedicado al ocio: En el primer año de la E.S.O. predomina el tiempo dedicado a la televisión y hacer deporte, y en el segundo se incrementa considerablemente el destinado a oír música y estar con las amistades, así como al deporte. En el segundo ciclo la mayor parte del tiempo se dedica a estar con las amistades, oír música y ver la televisión por este orden. Proporciones similares se mantienen en el bachillerato y los ciclos formativos. En todos los casos juega un importante papel el tiempo dedicado al grupo de iguales.

5.6. Resultados de aprendizaje.

- 1) Reconoce las capacidades asociadas a la iniciativa emprendedora, analizando los requerimientos derivados de los puestos de trabajo y de las actividades empresariales.
- 2) Define la oportunidad de creación de una pequeña empresa, valorando el impacto sobre el entorno de actuación e incorporando valores éticos.
- 3) Realiza las actividades para la constitución y puesta en marcha de una empresa, seleccionando la forma jurídica e identificando las obligaciones legales asociadas.
- 4) Realiza actividades de gestión administrativa y financiera básica de una «pyme», identificando las principales obligaciones contables y fiscales y cumplimentando la documentación.

5.7. Objetivos generales del ciclo formativo.

- a) Identificar y analizar las fases de fabricación de construcciones metálicas, interpretando las especificaciones técnicas y caracterizando cada una de las fases, para establecer el proceso más adecuado.
- b) Seleccionar herramientas y equipos, relacionando sus características tecnológicas y el funcionamiento de los equipos con las necesidades del proceso, para acondicionar el área de trabajo.

- c) Reconocer las características de los programas de control numérico, robots y manipuladores, relacionando los lenguajes de programación con sus aplicaciones para preparar máquinas y sistemas.
- d) Analizar las técnicas de trazar, cortar, mecanizar y conformar, y manipular los controles de las máquinas, justificando la secuencia operativa para obtener productos de construcciones metálicas.
- e) Identificar las fases y operaciones que hay que realizar, analizando los procedimientos de trabajo y la normativa para montar estructuras metálicas y tuberías.
- f) Identificar los valores de los parámetros de trabajo, analizando el proceso de soldeo o de corte, para preparar y poner a punto los equipos de soldadura o de corte.
- g) Reconocer y manejar los equipos de soldadura o corte, describiendo la secuencia operativa para unir, cortar o reparar componentes de construcciones metálicas.
- h) Reconocer las técnicas de ensayos, relacionándolas con las prescripciones de resistencia estructural y de estanquidad que hay que cumplir, para verificar la conformidad de productos e instalaciones.
- i) Medir parámetros de componentes de construcciones metálicas, calculando su valor y comparándolo con las especificaciones técnicas para verificar su conformidad.
- j) Identificar los tratamientos de protección, relacionándolos con las características del producto final, para proteger tuberías.
- k) Identificar las necesidades de mantenimiento de máquinas y equipos, justificando su importancia para asegurar su funcionalidad.
- l) Reconocer y valorar contingencias, determinando las causas que las provocan y describiendo las acciones correctoras, para resolver las incidencias asociadas a su actividad profesional.
- m) Analizar y describir los procedimientos de calidad, prevención de riesgos laborales y ambientales, señalando las acciones a realizar en los casos definidos para actuar de acuerdo a normas estandarizadas.
- n) Valorar las actividades de trabajo en un proceso productivo, identificando su aportación al proceso global para conseguir los objetivos de la producción.
- o) Identificar y valorar las oportunidades de aprendizaje y empleo, analizando las ofertas y demandas del mercado laboral para gestionar su carrera profesional.
- p) Reconocer las oportunidades de negocio, identificando y analizando demandas del mercado para crear y gestionar una pequeña empresa.

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

5.8. Bloque de contenidos. Contenidos generales y distribución temporal de los contenidos.

Contenidos generales para el módulo de Empresa e Iniciativa Emprendedora.	
Bloque de contenidos.	Título o nombre del bloque.
1	Iniciativa emprendedora.
2	La empresa y su entorno.
3	Creación y puesta en marcha de una empresa.
4	Función administrativa.

Tabla 10: Contenidos generales para el módulo de Empresa e Iniciativa Emprendedora. Fuente: Elaboración propia.

Contenidos generales y temporalización de los mismos, en el Ciclo Formativo de Soldadura y Calderería.			
U.T. Nº	Título	Nº Sesiones	Evaluación
0	Presentación	1	1ª Evaluación
1	La iniciativa emprendedora	9	
2	El mercado	9	
3	El entorno de la empresa	7	
4	El marketing	8	
5	Recursos humanos	8	

6	Formas jurídicas	6	2ª Evaluación
7	El plan de producción	9	
8	Inversión y financiación	9	
9	Análisis contable y financiero	8	
10	Gestión contable, administrativa y fiscal	8	

Tabla 11: Relación de Unidades de Trabajo y Temporalización por Evaluaciones. Fuente: Tu Libro de FP

Unidades de trabajo del módulo		
Unidad didáctica 5	Recursos humanos	
Resultados de aprendizaje	1) 2)	
Duración	Objetivos generales	Competencias profesionales
8 sesiones	N, Q	Q) R)
Instrumentos de información/evaluación		
Contenidos	Criterios de Evaluación	Indicadores
La dirección y el liderazgo	Se han descrito las funciones que se realizan en una empresa y se ha analizado cada uno de los puestos de trabajo existentes en la empresa.	Describe las funciones que se realizan en una empresa y analiza cada uno de los puestos de trabajo existentes en la empresa.

La motivación laboral	Se ha incluido en el plan de empresa todo lo relativo a la selección de personal, estudios de cada puesto de trabajo, trámites administrativos, ayudas y subvenciones a la contratación.	Incluye en el plan de empresa todo lo relativo a la selección de personal, estudios de cada puesto de trabajo, trámites administrativos, ayudas y subvenciones a la contratación.
La organización de la empresa	Se han identificado las vías de asesoramiento y gestión administrativa externos existentes a la hora de contratación y gestión de los Recursos Humanos en una "PYME".	Identifica las vías de asesoramiento y gestión administrativa externos a la hora de cada puesto de trabajo, trámites administrativos, ayudas y subvenciones a la contratación.
La organización de la empresa en materia laboral	Se han realizado los trámites necesarios para la contratación, así como la organización y la planificación de Recursos Humanos dentro del proyecto de simulación empresarial.	Realiza los trámites necesarios para la contratación, así como la organización y la planificación de Recursos Humanos dentro del proyecto de simulación empresarial.

Tabla 12: Unidades de trabajo del módulo. Fuente: Elaboración propia.

5.9. Metodología.

5.9.1. Aspectos generales y fundamentación didáctica.

La metodología didáctica hace referencia a los métodos, recursos y formas de enseñanza que permiten el proceso de enseñanza – aprendizaje con éxito.

La metodología puede ser flexible, abierta, activa o integradora entre otras, lo que permite seguir diferentes métodos educativos, ya que no todos los alumnos y todas las alumnas son iguales, ni todo el profesorado piensa de la misma manera y siguen o les sirven el mismo método para transmitir sus conocimientos.

Es por esto, que el profesorado debería poder desarrollar en el aula una metodología eficaz y capaz de conseguir los objetivos establecidos, y atender a las particularidades de los contenidos, del alumnado o incluso de los recursos del centro.

La metodología es el conjunto de decisiones relacionadas con los diferentes elementos orientados al desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje en el aula. Los elementos son los siguientes:

5.9.2. Principios metodológicos.

El docente no se dedica únicamente a transmitir información, a través de los principios se fomenta el diálogo, se alterna la exposición teórica con la práctica, se plantean debates, sin necesidad de que exista un solo camino o una única respuesta. A través de los principios es el estudiante quien debe construir su propio conocimiento, desarrollar pensamiento autónomo y crítico, colaborar en equipo y tener capacidad de autoevaluación.

Enseñanza flexible, abierta y dinámica, en la que el profesor sea capaz de adaptarse a la diversidad del alumnado, todos y todas las alumnas y alumnos son diferentes, no sólo por el entorno/familia de la que procede, sino también por sus motivaciones e intereses. Sin interés no hay motivación.

Enseñanza motivadora y estimulante. Plantear dilemas y preguntas que causen controversia generando un clima de aceptación y respeto mutuo. Ofrecer una visión práctica en la vida real.

Enseñanza socializadora y transversal. Hacer ver que se aprende relacionándose con sus compañeras y compañeros. Es positivo fomentar las habilidades sociales, habilidades comunicativas y adaptación al cambio. Impulsar la libertad de expresión, pero sin cruzar los límites de lo que es respetuoso o no. Conocer las diferentes perspectivas del grupo y generar sentimientos de empatía y respeto.

Enseñanza creativa. Potenciar el desarrollo de la imaginación del alumnado, consiguiendo así que descubran por sí mismos y por sí mismas el proceso educativo, investigación – acción.

Conseguir la realización de aprendizajes significativos. Construir aprendizaje a través de la comprensión, razonamiento, dejar de lado mecanismos, dejar de lado los estudios puramente repetitivos o mecanizados. El contenido que se ofrezca en clase debe estar bien organizado y bien secuenciado, en definitiva, que haya significatividad lógica de los contenidos, en el que la dificultad vaya aumentando progresivamente y proporcionando conectores entre los diferentes temas y bloques.

Aprendizajes funcionales y propedéuticos. Ofrecer contenido actualizado. Este principio exige una actualización continua del profesorado.

Aprendizajes holísticos e interdisciplinarios. Ofrecer una visión en conjunto de un bloque temático, relacionando unos contenidos con otros de un mismo módulo o de otros.

Hacer una enseñanza orientada hacia el “aprender a aprender”. Fomentar que el alumnado aprenda por sí mismo, hacer de ellos y ellas seres intelectualmente autónomos. Incitar a saber y querer estudiar, hablando de la higiene del estudio (el propio entorno de estudio: temperatura, luz, espacio, estar en buen estado físico y psicológico). Generar hábito lector, dominar el vocabulario y hábito de planificación.

5.9.3. Modelos

Modelo tradicional. Se trata de un modelo en el que el alumnado recibe información y recae sobre el profesorado toda la carga del proceso educativo, teniendo el deber de ser expertos y expertas en la materia.

Fue en la Revolución Industrial (entre los siglos XVIII y XIX) que este modelo tuvo mayor repercusión en las aulas, pues es más fácil de aplicar y permite a un solo profesor alcanzar el mayor número de personas. Son por estos motivos por los que la escuela adquirió buena fama y se estableció como modelo educativo de referencia, permaneciendo así hasta la actualidad.

Sin embargo, aunque este modelo pedagógico tuvo su mayor fuerza en la Revolución Industrial como se ha comentado anteriormente, su antigüedad se remonta a las academias de la Alta Edad Media, etapa en la que el conocimiento estaba limitado a la comunidad cristiana, más exactamente a los monjes, de ahí el carácter religioso y moral de la educación. No fue hasta el siglo XVIII que se produjo la primera revolución educativa y vino gracias, al que hoy se conoce como el padre de la educación moderna: John Amos Comenius, filósofo, pedagogo y teólogo, que creó una reforma educativa que se extendió por Europa y despertó el interés de todos los gobiernos por la educación de su pueblo.

Modelo innovador. La innovación es un aspecto imprescindible del proceso educativo. Cambiar y mejorar una idea, material, práctica, contenido o metodología de un objetivo previamente establecido. En definitiva, mejorar cualquier aspecto educativo. En este modelo el docente guía/orienta el aprendizaje, desarrollando destrezas y preocuparse para que el alumnado desarrolle habilidades. De esta forma, el conocimiento se adquiere con mayor calidad. El docente enseña habilidades de acceso al conocimiento. Es interesante también que el alumnado pueda evaluar la enseñanza del docente. Lo que permitirá seguir mejorando aquellos aspectos que peor encajen en la programación didáctica.

5.9.4. Métodos.

Para el completo desarrollo de esta programación didáctica se van a utilizar los siguientes métodos:

Método expositivo: Exponer un tema de forma oral y con una estructura lógica. Se tratará de una explicación abierta en la que el mensaje del o de la docente invite a la participación. Para completar la exposición se utilizarán recursos audiovisuales que facilite la adquisición de los contenidos.

Método repetitivo: Se hará recapitulación de los contenidos que se han visto en clase a través de esquemas, resúmenes o preguntas que deberá contestar el alumnado al azar.

Método demostrativo: Los contenidos que se pretenden enseñar y transmitir se apoyarán en ejemplos realizados por el profesorado, así el alumnado podrá imitarlo.

Método por descubrimiento: El alumnado adquirirá los conocimientos establecidos a través del ensayo y el error, siendo el profesor un guía que intervendrá lo justo. Se trata de que el alumnado aprenda por sí mismo.

Estrategias. Durante el año escolar se van a utilizar y desarrollar diferentes estrategias didácticas, por un lado las de clima en la que se tendrán en cuenta los agrupamientos de clase y cómo se va a organizar la clase dependiendo de las actividades que se vayan a realizar; los tiempos, dedicando los primeros minutos a la presentación del tema, los 30 minutos siguientes de temario y los últimos 20 de actividades de clase; los espacios, estableciendo la distribución de la clase; y el proceso comunicativo, utilizando un lenguaje inclusivo, empatía, y escucha activa entre otros aspectos. Por otro lado, estrategias cognitivas, en las que se contemplará incrementar progresivamente la dificultad de los contenidos; se usarán contenidos actuales en el discurso y se ofrecerán ejemplos que faciliten la comprensión de lo enseñado, también se adaptará el contenido a la realidad del alumnado que reciben los conocimientos, aplicando materiales transversales, siendo el docente el guía del aprendizaje, se ofrecerá también objetividad y rigor científico, variedad en las actividades y comprobar que el alumno vaya aprendiendo.

5.9.5. Estilos.

Existen diferentes estilos que el profesorado puede adoptar para dar sus clases. Son los siguientes:

Autoritario. Este modelo se caracteriza porque el profesorado toma solo las decisiones sin tener en cuenta la opinión del grupo, determina las tareas que se van a realizar, organiza y distribuye las actividades en función de sus propios criterios. Suele permanecer distante y evaluar de forma individual. Sus ventajas es que suele ser ideal

para el alumnado sumisos ya que todo el trabajo estará dirigido y no tienen que tomar decisiones por sí solos. Sus inconvenientes son que el alumnado no aprende a tomar decisiones y, de alguna manera, crea una relación de dependencia, inseguridad o desconcierto ante otros estilos docentes.

Laissez – Faire o dejar hacer. Lo que define este estilo es a la falta de participación del profesorado en la clase, se aleja lo máximo posible y deja que el grupo dirija el proceso de enseñanza – aprendizaje, interviene solo cuando se le requiere. Sus ventajas son que el alumnado debe asumir responsabilidades y potencia el aspecto lúdico del aprendizaje. Por el contrario, uno de los inconvenientes es que se crearán tensiones y conflictos entre los alumnos o alumnas por el rol de líder, y es muy probable que el alumnado sienta desmotivación, insatisfacción o desorientación, que lo único que se conseguirá es que el alumnado tenga un bajo rendimiento.

Democrático. Es este el estilo en el que el alumnado es quien tiene protagonismo, se favorece su participación y que se implique de manera activa en las actividades clase, el profesorado establecerá límites y guiará en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Entre sus ventajas se encuentran que el alumnado participa de manera activa, se hace consciente de su proceso de aprendizaje al que llega por sí mismo a través de participación y trabajos de clase. Como inconvenientes, a este estilo hay que dedicarle tiempo en el aula, las clases serán más lentas y las tareas también. Este es el estilo seleccionado y el más apropiado para llevar a cabo la programación didáctica.

5.9.6. Interdisciplinariedad.

La interdisciplinariedad tiene tres niveles:

En el nivel 1 se relacionan las unidades didácticas con otras unidades del módulo, en este caso de Empresa e Iniciativa Emprendedora. La unidad de Iniciativa emprendedora tiene relación con el resto de unidades del módulo, pues todas tienen como objetivo común la creación de una empresa.

En el nivel 2, este módulo se relaciona con el módulo de Formación y Orientación Laboral, ya que se trabajan muchos aspectos que son necesarios en el mundo empresarial.

En el nivel 3 el módulo que mejor concordancia tiene con Empresa e Iniciativa Emprendedora es el de Formación en Centros de Trabajo, ya que es necesario conocer el funcionamiento de otras empresas para valorar personalmente qué es lo que más y lo que menos te gusta y qué puedes aportar de nuevo o innovador a tu propia empresa.

5.9.7. Actividades a desarrollar y temporalización de las mismas.

Las actividades que se van a proponer a continuación estarán relacionadas con el proceso de enseñanza – aprendizaje del módulo de Empresa e Iniciativa Emprendedora, explicando siempre al principio de cada unidad didáctica los objetivos y contenidos que se van a trabajar. La intención es que el alumnado tenga un papel activo en su proceso de aprendizaje, para conseguir, además de los conceptos y los contenidos básicos de la asignatura, la capacidad establecer y contractar ideas e información, promover el pensamiento crítico, el trabajo en equipo y, por último, motivar al alumnado hacia la creación de una pequeña empresa.

Por tanto, la metodología que se empleará irá siempre encaminada a motivar al alumnado, haciendo que estén siempre conscientes de lo que saben al principio de cada unidad y al final, para que así comprueben sus avances y aprendan a aprender y aprendan a hacer.

A lo largo del curso se van a desarrollar diferentes actividades que se explican a continuación:

De introducción, motivación o iniciales: Se ofrece un contexto de significación a los contenidos que van a ver trabajar en clase. En este tipo de actividades se trata de analizar o valorar la formación inicial que tiene el alumnado sobre la materia.

De desarrollo e indagación: Este tipo de actividades se caracterizan por dedicarse a explicar los contenidos propuestos en las actividades de introducción y conseguir así la adquisición de las competencias básicas.

De síntesis, resumen, recapitulación o consolidación: Se hace referencia a tareas destinadas a recordar o recapitular lo aprendido hasta el momento.

De ampliación o proacción: Se dedican a ampliar los contenidos de la materia o módulo.

De refuerzo: Son las tareas que van a permitir abordar aquellos conocimientos que no se han adquirido. Ofrecen otras situaciones o perspectivas para poder entender los contenidos desde otro punto de vista o desde otros recursos didácticos.

Complementarias: Son en horario lectivo, pero fuera del horario de clase total o parcialmente tiene valor curricular, es decir complementa o amplía el aprendizaje de la materia. Se llevan a cabo por el profesorado dentro o fuera del Instituto, por cuestión de recursos, a veces requieren una salida del aula. Es de obligada asistencia, son evaluables y gratuitas.

Extraescolares: se desarrollan fuera del horario lectivo. Son optativas y pueden ser gratuitas o no Y evaluables o no. Se pueden llevar a cabo dentro o fuera del centro y no se lleva a cabo normalmente por profesores del IES. Se busca apertura al entorno desde el centro escolar.

5.9.8. Actividades y temporalización.

1ª Sesión (60 minutos): La dirección y el liderazgo.		
Tipo de actividad	Actividad	Duración
Introducción	Lluvia de ideas. El alumnado deberá tratar de dar una definición de qué es ser director/a de una empresa y qué significa ser líder. Entre toda la clase se llegará a una definición común.	15 minutos.
Desarrollo	Explicación por parte del profesorado sobre la dirección y el liderazgo, sus teorías y diferencias con la dirección.	20 minutos.
Consolidación	Realizar una lista con los y las mejores líderes de la historia nacionales e internacionales. La lista debe tener al menos 10 personas. Realizar una lista con los y las mejores empresarios/as. La lista debe tener al menos 10 personas. En ambas listas las personas que aparezcan pueden ser del ámbito nacional como internacional.	20 minutos.
2ª Sesión (60 minutos): La dirección y el liderazgo.		

Tipo de actividad	Actividad	Duración
Introducción	Se corregirá en la pizarra las listas que ha realizado el alumnado, consiguiendo así una macro lista y recordando a las personas que aparecen en ella o conociendo a otras nuevas.	15 minutos.
Consolidación	Se dividirá la clase en tres grupos, en cada grupo se elegirá a un/a líder, pero cada uno de los/as líderes deberán liderar de manera diferente. Uno/a tendrá que liderar con el modelo laissez – faire, otro/a con el liderazgo autocrático y el/la último/a con el liderazgo democrático. Una vez establecido esto, deberán de copiar con plastilina una figura que se les ofrecerá en fotos para que la puedan realizar. (ver anexo 1)	40 minutos.
3ª Sesión (60 minutos): La motivación laboral.		
Tipo de actividad	Actividad	Duración
Síntesis	Se va a repasar lo dado anteriormente sobre la dirección y el liderazgo.	10 minutos.
Desarrollo	Explicación del nuevo contenido sobre motivación por objetivos, los factores y las técnicas de motivación.	20 minutos.
Ampliación	Describe cinco actividades o programas de motivación laboral para el equipo de tu empresa.	15 minutos.
Consolidación	Corrección de la actividad de ampliación, entre toda la clase se deberá aportar opiniones para mejorar esas actividades o programas.	10 minutos.

4ª Sesión (60 minutos): La organización de la empresa.		
Tipo de actividad	Actividad	Duración
Síntesis	Repaso del material dado anteriormente sobre la dirección, el liderazgo y motivación laboral.	10 minutos.
Desarrollo	Explicación de los diferentes departamentos o áreas de la empresa.	25 minutos.
Consolidación	Desarrollar el organigrama de una empresa. Puede ser una que se conozca o una que te hayas inventado. Comentar con el resto de la clase las diferencias y similitudes con los organigramas del resto de compañeros y compañeras.	20 minutos.
5ª Sesión (60 minutos): Obligaciones de la empresa en materia laboral		
Tipo de actividad	Actividad	Duración
Síntesis	Repaso sobre lo dado anteriormente: dirección, liderazgo, motivación laboral y la organización de la empresa.	15 minutos.
Desarrollo	Explicación sobre la contratación y sus tipos.	15 minutos.
Consolidación	Supuesto práctico en el que se debe señalar cuál es el tipo de contrato más adecuado para cada una de las situaciones. (Ver anexo 2). Se corregirán instantáneamente.	15 minutos.
Desarrollo	Explicación sobre los convenios colectivos.	15 minutos.
6ª Sesión (60 minutos): Obligaciones de la empresa en materia laboral.		

Tipo de actividad	Actividad	Duración
Síntesis	Repaso de la clase anterior sobre la contratación y los convenios colectivos.	15 minutos.
Desarrollo	Explicación sobre seguridad social.	25 minutos.
Consolidación	Realizar un esquema del apartado completo de las obligaciones de la empresa en material laboral.	20 minutos.
7ª Sesión (60 minutos): Realización de actividades y repaso del tema.		
Tipo de actividad	Actividad	Duración
Ampliación	Ver un vídeo a través de la plataforma de youtube llamado: La esencia del liderazgo en 5 minutos by Simon Sinek. (Ver anexo 3).	10 minutos.
Ampliación	Debate sobre el vídeo anterior.	20 minutos.
Consolidación	Completar el esquema de la sesión 6 con el resto de los apartados del tema.	25 minutos.
8ª Sesión (60 minutos): Examen.		
Tipo de actividad	Actividad	Duración
Desarrollo	Examen tipo test de la unidad (ver anexo 4).	60 minutos.

Tabla 13: Actividades y temporalización. Fuente: Elaboración propia.

5.9.9. Recursos didácticos.

Un recurso didáctico es todo tipo de material que se ha elaborado con la intención de facilitar al docente su función de enseñanza al mismo tiempo que favorece el aprendizaje del alumnado en un contexto educativo. Este tipo de recursos ofrece información al alumnado guiando el aprendizaje y facilitando nuevos conocimientos,

permiten ejercitar y desarrollar habilidades e impulsan la motivación. Entre los diferentes recursos se encuentran los siguientes:

5.9.9.1. Recursos personales:

Propios del I.E.S.: Son aquellos y aquellas profesionales que trabajen en el instituto. Por ejemplo, los profesores y las profesoras. En este caso será necesario profesorado de la especialidad de FOL/EIE.¹²

Ajenos al I.E.S.: Para el desarrollo de esta unidad didáctica no serán necesarios.

5.9.9.2. Recursos ambientales:

Propios del I.E.S.: Aula con 20 ordenadores, mesas, sillas, pizarra, tizas, cañón, conexión a internet.

Ajenos al I.E.S.: Para el desarrollo de esta unidad didáctica no serán necesarios.

5.9.9.3. Materiales:

Activos: Los que hace, prepara y manipula el profesorado o requiere de cierta intervención de este. Para esta unidad didáctica serán necesarios: apuntes, fotocopias del examen, presentación en formato prezi, fotocopias de la actividad de la sesión 2, al menos 10 paquetes de plastilina de cada color, el vídeo de la sesión 7 en diferentes formatos como .mp4 o .avi por si se diera el caso de que la conexión a internet de ese día va mal o lenta.

Pasivos: Los que no requieren de la intervención del profesorado. Para esta sesión será necesario el libro del módulo de EIE.

5.10. Transversalidad.

La transversalidad educativa facilita los aprendizajes significativos del alumnado conectando conocimientos disciplinares con los temas y contextos sociales, culturales y éticos del entorno. Por lo tanto, la educación moral, cívica, para la tolerancia y en valores, la educación para la salud, la educación ambiental, para la paz, para la igualdad de sexos y la coeducación, del consumidor y de la cultura andaluza son los temas transversales que permiten el pleno desarrollo como personas individuales y sociales.

¹² FOL: Formación y Orientación Laboral/ EIE: Empresa e Iniciativa Emprendedora.

5.11. Relación de unidades didácticas o diario.

Ciclo Formativo	Soldadura y Calderería	Módulo profesional		Empresa e Iniciativa Emprendedora	
Unidad nº	5	Título		Recursos Humanos	
Sesión nº		1	Duración		60 minutos
Tipo de actividad	Actividades	Duración	Recursos Didácticos	Transversalidad	Observación
Introducción	Lluvia de ideas	15 minutos	Pizarra	Respeto de los derechos humanos y libertades fundamentales. Planes de igualdad dentro de la empresa. Cumplimiento de las normas en materia laboral.	
Desarrollo	Explicación apartada 1.	20 minutos	Proyector Ordenador Prezi		La presentación prezi es elaborada por la profesora.
Consolidación	Actividad de investigación	20 minutos	Ordenadores		Se corregirá en la siguiente sesión
Sesión nº		2	Duración		60 minutos
Tipo de actividad	Actividades	Duración	Recursos Didácticos	Transversalidad	Observación
Introducción	Corrección actividad sesión anterior	15 minutos		Respeto de los derechos humanos y	

Consolidación	Caso práctico	40 minutos	Ejemplar de lo que tienen que copiar Plastilina	libertades fundamentales. Planes de igualdad dentro de la empresa. Cumplimiento de las normas en materia laboral.	
Sesión nº		3	Duración		60 minutos
Tipo de actividad	Actividades	Duración	Recursos Didácticos	Transversalidad	Observación
Introducción	Repaso de lo dado.	10 minutos		Respeto de los derechos humanos y libertades fundamentales. Planes de igualdad dentro de la empresa. Cumplimiento de las normas en materia laboral.	
Desarrollo	Explicación del apartado 2	20 minutos	Ordenador Proyector Prezi		Presentación prezi elaborada por la profesora.
Ampliación	Ejercicio de desarrollo	15 minutos			Se corrige en esta sesión
Consolidación	Corrección de la actividad de ampliación	10 minutos.			
Sesión nº		4	Duración		60 minutos
Tipo de actividad	Actividades	Duración	Recursos Didácticos	Transversalidad	Observación

Introducción	Repaso de lo dado.	10 minutos		Respeto de los derechos humanos y libertades fundamentales.	
Desarrollo	Explicación del apartado 3.	25 minutos	Ordenador Proyector Prezi	Planes de igualdad dentro de la empresa.	La presentación prezi será elaborada por la profesora.
Consolidación	Realizar un organigrama.	20 minutos		Cumplimiento de las normas en materia laboral.	Se corrige en clase
Sesión nº		5	Duración		60 minutos
Tipo de actividad	Actividades	Duración	Recursos Didácticos	Transversalidad	Observación
Introducción	Repaso de lo dado	15 minutos		Respeto de los derechos humanos y libertades fundamentales.	
Desarrollo	Explicación del apartado 4.	15 minutos	Ordenador Proyector Prezi Ordenador Proyector Prezi	Planes de igualdad dentro de la empresa.	Presentación prezi elaborada por la profesora
Consolidación	Supuesto práctico.	15 minutos		Cumplimiento de las normas en materia laboral.	
Desarrollo	Continuar con la explicación del apartado 4.	15 minutos			
Sesión nº		6	Duración		60 minutos
Tipo de actividad	Actividades	Duración	Recursos Didácticos	Transversalidad	Observación

Introducción	Repaso de lo dado	15 minutos		Respeto de los derechos humanos y libertades fundamentales.	
Desarrollo	Continuar con la explicación del apartado 4.	25 minutos	Ordenador Proyector Prezi	Planes de igualdad dentro de la empresa.	
Consolidación	Realizar un esquema	20 minutos		Cumplimiento de las normas en materia laboral.	Este esquema deberá completarse en la siguiente sesión
Sesión nº		7	Duración		60 minutos
Tipo de actividad	Actividades	Duración	Recursos Didácticos	Transversalidad	Observación
Ampliación	Ver vídeo	10 minutos	Proyector Ordenador Internet Altavoces	Respeto de los derechos humanos y libertades fundamentales.	
Ampliación	Debate sobre el vídeo	20 minutos		Planes de igualdad dentro de la empresa.	
Consolidación	Completar el esquema de la sesión 6.	25 minutos		Cumplimiento de las normas en materia laboral.	
Sesión nº		8	Duración		60 minutos

Tipo de actividad	Actividades	Duración	Recursos Didácticos	Transversalidad	Observación
Desarrollo	Examen	60 minutos	Examen tipo test en papel.		

Tabla 14: Diario de actividades. Fuente: Elaboración propia.

5.12. Evaluación de aprendizajes del alumnado.

5.12.1. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación.

Resultados de Aprendizaje
Reconoce las capacidades asociadas a la iniciativa emprendedora, analizando los requerimientos derivados de los puestos de trabajo y de las actividades empresariales.
Define la oportunidad de creación de una pequeña empresa, valorando el impacto sobre el entorno de actuación e incorporando valores éticos.
Realiza las actividades para la constitución y puesta en marcha de una empresa, seleccionando la forma jurídica e identificando las obligaciones legales asociadas.
Realiza actividades de gestión administrativa y financiera básica de una «pyme», identificando las principales obligaciones contables y fiscales y cumplimentando la documentación.

Tabla 15: Resultados de aprendizaje. Fuente: Real Decreto 1692/2007, de 14 de diciembre, por el que se establece el título de Técnico en Soldadura y Calderería y se fijan sus enseñanzas mínimas.

Criterios de Evaluación
Se han analizado las diferentes formas jurídicas de la empresa.
Se ha especificado el grado de responsabilidad legal de los propietarios de la empresa, en función de la forma jurídica elegida.

Se ha valorado la importancia de la iniciativa individual, la creatividad, la formación y la colaboración como requisitos indispensables para tener éxito en la actividad emprendedora.

Se ha analizado el desarrollo de la actividad emprendedora de un empresario que se inicie en el sector de la Fabricación Mecánica.

Se ha analizado el concepto de empresario y los requisitos y actitudes necesarios para desarrollar la actividad empresarial.

Tabla 16: Criterios de Evaluación. Fuente: Real Decreto 1692/2007, de 14 de diciembre, por el que se establece el título de Técnico en Soldadura y Calderería y se fijan sus enseñanzas mínimas.

5.12.2. Técnicas e instrumentos de evaluación.

Instrumentos de Evaluación: Los instrumentos de evaluación serán el cuaderno de clase, registro de comportamiento y actitud frente a las diferentes tareas propuestas en clase, registro de asistencia y hojas de evaluación del alumnado.

Técnicas de evaluación: Las técnicas utilizadas serán las pruebas escritas, la observación directa y la corrección de tareas y trabajos entregados.

5.12.3. Momentos de evaluación.

Evaluación formativa: Está integrada en el quehacer del aula y el centro. En este tipo de evaluación es muy importante su capacidad de retroalimentación, en la que se detectan los problemas y dificultades que tiene el alumnado cuando se trata de adquirir contenidos. Es imprescindible establecer un diálogo profesor/a – alumno/a en los diferentes momentos del aprendizaje. De este modo se fomenta la motivación del alumnado y permitirá detectar y corregir posibles errores.

Evaluación sumativa: Se valorará la consecución de los objetivos referidos a los criterios de evaluación descritos anteriormente. Esta evaluación se realizará a través de pruebas escritas y entrega de actividades individuales, en ella se tratará de evaluar los conocimientos en función a los objetivos de las unidades didácticas.

5.12.4. Criterios de calificación.

Criterios de calificación

Prueba escrita 60%	Exámenes tipo test, preguntas de desarrollo o cortas sobre los contenidos de la unidad.
Trabajos y actividades de clase 40%	Los trabajos y las actividades descritas anteriormente serán evaluados y calificados en función a la puntuación fijada a cada uno/a.

Tabla 17: Criterios de calificación. Fuente: Elaboración propia.

5.12.5. Mecanismos de recuperación.

El módulo no será aprobado si la calificación final obtenida es inferior a 5 puntos. Para poder aprobar la unidad será necesario que vuelva a realizar una prueba escrita de recuperación que se fijará antes de la culminación del trimestre. En esta prueba escrita deberá enfrentarse a todas las unidades que no haya superado a lo largo del trimestre o del curso. La mayor puntuación que se pueda conseguir en esta prueba será un 6.

5.12.6. Evaluación del proceso de enseñanza.

Evaluación del proceso de Enseñanza - Aprendizaje							
Expresa el grado de acuerdo con las siguientes cuestiones, siendo 5 muy de acuerdo y 1 muy en desacuerdo	1	2	3	4	5	Observaciones	Propuesta de mejora
El tiempo dedicado a la unidad responde adecuadamente a los objetivos.							
Los contenidos son los apropiados para lograr los resultados de aprendizaje.							
Los objetivos están bien definidos.							

Las tareas propuestas son las adecuadas para ser un reto cognitivo para el alumnado.							
Los recursos usados en clase han sido adecuados para motivar al alumnado.							
Las tareas elegidas permiten la consecución de las competencias profesionales, personales y sociales.							
Las actividades son variadas y atienden a la diversidad del alumnado.							
Los materiales y recursos utilizados son adecuados.							
Se ha fomentado la cooperación y el trabajo en grupo a través de las actividades planteadas.							
Los instrumentos de evaluación han sido suficientes para la correcta evaluación en la unidad.							
Los tiempos previstos para las tareas propuestas han sido adecuadas.							
Se ha favorecido la reflexión y el pensamiento crítico sobre el propio aprendizaje.							

Tabla 18: Autoevaluación. Fuente: Elaboración propia.

Heteroevaluación	
0= Nada / 5= Mucho	Valoración
El/la profesor/a realiza actividades claras y motivadoras.	
Los recursos y los materiales usado en clase son adecuados.	
Ha dado a los criterios de evaluación y los conozco.	
Los exámenes están relacionados con el contenido que se ha dado en clase.	
El tiempo de clase que se dedica a realizar tareas y actividades es adecuado.	
Los contenidos de este módulo están bien relacionados con el ciclo formativo.	
He adquirido y afianzado nuevos conocimientos y procedimientos.	
El ambiente de trabajo que se crea en clase es adecuado.	
Comenta aquello que consideres necesario cambiar o mejorar:	

Tabla 19: Heteroevaluación. Fuente: Elaboración propia.

Coevaluación		
Alumno/a evaluador/a:		
Alumno/a evaluado/a:		
Tiene interés por la asignatura y participa activamente.	Sí	No
Entrega las tareas de clase en el plazo establecido.	Sí	No
Respetar las aportaciones del grupo y da su opinión de manera adecuada.	Sí	No
Respetar las normas de convivencia y a sus compañeros/as.	Sí	No
Ordena y es cuidadoso/a con los materiales del aula y el centro.	Sí	No

Tabla 20: Coevaluación. Fuente: Elaboración propia.

5.13. Alumnado con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo.

5.13.1. Alumnado de admisión tardía.

Un alumno o alumna de admisión tardía aquel que se incorpora después de la fecha de inicio del curso. Para ofrecer un tratamiento adecuado del proceso de enseñanza y aprendizaje del alumnado con esta característica, el departamento de FOL establece lo siguiente:

El alumnado debe ponerse al día con las tareas y actividades encomendadas, en los plazos y de la forma establecida por el profesorado, así como los contenidos impartidos. El profesorado deberá guiar el aprendizaje y se pondrá a disposición del alumnado para ayudar en lo que se necesite.

En el caso de que se haya entregado actividades individuales o grupales con anterioridad de su incorporación, el alumnado tendrá el derecho de poder entregarlas en una fecha establecida por el profesorado.

5.13.2. Alumnado con Necesidades Educativas Especiales.

Para el alumnado con necesidades especiales de apoyo educativo, se propondrán de refuerzo, o, dependiendo de la situación, adaptaciones curriculares no significativas de

acuerdo a la discapacidad diagnosticada en el informe psicopedagógico previo a adoptar dichas medidas.

5.13.3. Alumnado con compatibilidad laboral y/o modularidad.

Al alumnado que se encuentre en esta situación se le aplicarán los criterios establecidos al efecto en el artículo 16.2 del Plan de Convivencia del I.E.S. El Valle, que establece la posibilidad de justificar por motivos distintos a los de enfermedad o cumplimiento de un deber cívico, un máximo de 15 horas de ausencia.

5.13.4. Alumnado con altas capacidades.

En el caso de que haya algún o alguna alumna con altas capacidades, el profesorado debe aplicar actividades de ampliación para atender al alumnado.

6. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.

- ¿Qué es la transversalidad educativa? | Ayuda Mineduc. Rescatado el 12 de marzo de 2019 de: <https://www.ayudamineduc.cl/ficha/que-es-la-transversalidad-educativa-5>
- AGUT NIETO, S., & MARTÍN HERNÁNDEZ, P. (2016). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: Una revisión teórica. *Apuntes De Psicología*, 25(2), 201-214. Rescatado el 26 de mayo de 2019 de: https://www.researchgate.net/publication/28183415_Factores_que_dificultan_el_acceso_de_las_mujeres_apuestos_de_responsabilidad_una_revision_teorica
- ÁLVAREZ JIMÉNEZ, J., PALOMARES SÁNCHEZ M., VILCHEZ AMADO, M., & LAINEZ SANZ, B. (2010). *Actividades de enseñanza y aprendizaje propuestas para tecnología* [Ebook]. Rescatado el 10 de marzo de 2017 de: <http://www.eduinnova.es>
- APARICI, R.; GARCÍA, A. (1988). *El material didáctico de la UNED*. Madrid: ICE-UNED. *Aprendizaje basado en proyectos - Enfoques comunicativos*. Rescatado el 9 de marzo de 2019 de: <https://sites.google.com/site/enfoquescomunicativos/home/aprendizaje-basado-en-proyectos>
- AREA, Manuel (1991b). *Los medios, los profesores y el currículum*. Barcelona: Sendai.
- CONDE, C. (2006). ¿Qué es un Recurso Didáctico? | Pedagogía. Rescatado el 10 de marzo de 2019 de: <https://www.pedagogia.es/recursos-didacticos/>
- Curso: Programaciones LOE en FP. Rescatado el 12 de marzo de 2019 de: <http://redes.cepcordoba.org/course/view.php?id=77>
- El Formador - Estilos docentes - Autoritario - Formador de Formadores. Rescatado el 9 de marzo de 2019 de: <https://www.aulafacil.com/cursos/pedagogia/formador-de-formadores/el-formador-estilos-docentes-autoritario-l6344>
- El Formador - Estilos docentes - Democrático - Formador de Formadores. Rescatado el 9 de marzo de 2019 de: <https://www.aulafacil.com/cursos/pedagogia/formador-de-formadores/el-formador-estilos-docentes-democratico-l6477>
- El Formador - Estilos docentes - Laissez-Faire - Formador de Formadores. Rescatado el 9 de marzo de 2019 de: <https://www.aulafacil.com/cursos/pedagogia/formador-de-formadores/el-formador-estilos-docentes-laissez-faire-l6474>
- FOL 3. ejercicios contratos de trabajo. (2015, octubre 24,). Rescatado el 24 de mayo de 2019 de: <https://aulalaboral.wordpress.com/author/crishernando/>

- GARCÍA-ALLEN, J. Tipos de liderazgo: Las 5 clases de líder más habituales. Rescatado el 19 de abril de 2019 de: <https://psicologiymente.com/coach/tipos-de-liderazgo>
- GRAN THORNTON (2018). Mujeres directivas: Más allá de las políticas para lograr el progreso. Rescatado el 23 de mayo 2019 de: <https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/women-in-business/grant-thornton-mujeres-directivas-2018-embargo-8-march---es---web.pdf>
- GRANADO ALONSO, C. (2007). Apartado 4-3.asp — ocwus. Rescatado el 10 de marzo de 2019 de: <http://ocwus.us.es/didactica-y-organizacion-escolar/procesos-de-ensenanza-aprendizaje/asigpea/apartados/apartado4-3.asp.html>
- JUNTA DE ANDALUCÍA, Diputación de Almería. Manual de metodología didáctica (pp. 51-53). Almería. Rescatado el 9 de marzo de 2019 de: <http://www.dipalme.org/Servicios/Informacion/Informacion.nsf/referencia/Diputacion+Provincial+de+Almeria+UPD+DP-UPD-IV-DOCUMENTACION1>
- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. (2013). Rescatado el 13 de abril de 2019 de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-8187>
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. (2007). Rescatado el 13 de abril de 2019 de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>
- Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía. (2018). Rescatado el 26 de mayo 2019 de: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/199/2>
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (2007). Rescatado el 26 de mayo 2019 de: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/199/2>
- MARTÍNEZ GUILLÉN, María del Carmen. (2012). La comunicación en la empresa. Madrid: Ediciones Díaz de Santos. Rescatado el 17 de abril de 2019 http://ujaen.summon.serialssolutions.com/2.0.0/link/0/eLvHCXMwY2AwNtlzOEUrEwySLJOA0Z9knmaRZmCWCGz4m5mmJCcBq9fkICTzFPD4m4tZSJC5s7eFE2K9bClwtPOL9UqzElPz9FKL4QMXRsCK0dLUnBmYoM1A6_j8oIkOujXYEGg66C4-YGvezNIE2GOHnLQD55uDzrAGmYIUlbgJMrCATHclMTClFgszcMDWnYswyPskKgBjH7xZlzkz_0xjnkJqnkJOkJqLmitaqlg5yba4izhy7YyHjosEs8zJHmRmIMLMCufKoEg0JyWqKRiXFKWpJxsgnopPTEINRUQ_OUFGMzYEMnJc1MkkEchyFSOGWkGbIAIbgRZFhAhoE1DZhsU2WhHpQDhw0AUPto4w

- MELIÁN NAVARRO, Amparo, CAMPOS CLIMENT, Vanessa, SANCHIS PALACIO, Joan Ramón. Emprendimiento social y empresas de inserción en España. aplicación del método Delphi para la determinación del perfil del emprendedor y las empresas sociales creadas por emprendedores. REVESCO. Revista De Estudios Cooperativos En Línea. Rescatado el 15 de mayo de 2019 de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36720829007>
- Modelo pedagógico tradicional: historia y bases teórico-prácticas. (2019). Rescatado el 9 de marzo de 2019 de: <https://psicologiaymente.com/desarrollo/modelo-pedagogico-tradicional>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2003). La hora de la igualdad en el trabajo. Rescatado el 22 de mayo 2019 de: <http://www.ilo.org/declaration>
- ORTEGA CUENCA, P., RAMÍREZ SOLÍS, M., TORRES GUERRERO, J., LÓPEZ RAYÓN, A., SERVÍN MARTÍNEZ, C., SUÁREZ TELLEZ, L., & RUÍZ HERNÁNDEZ, B. (2007). Modelo de Innovación Educativa. Un marco para la formación y el desarrollo de una cultura de la innovación. (I.S.S.N.: 1138-2783), 145 - 173. Rescatado el 9 de marzo de 2019 de: <http://revistas.uned.es/index.php/ried/article/view/1023/93>
- PÉREZ LÓPEZ, J. A. El papel de la mujer en la empresa. Bizkaia. Rescatado el 24 de mayo de 2019 de: http://www.bizkaia.eus/Home2/Archivos/DPTO1/Temas/Pdf/ca_mujerempres a.pdf?redirigido=1
- REAL DECRETO-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (2019). Rescatado el 22 de mayo de 2019 de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>
- REAL DECRETO-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, (2019). Rescatado el 25 de mayo de 2019 de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>
- REGLAMENTO (UE) N°651/2014 de la comisión de 17 de junio de 2014 por el que se declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del tratado. (2014). Rescatado el 23 de mayo de 2019 de: <https://www.boe.es/doue/2014/187/L00001-00078.pdf>
- RIPOLLÉS, M., & MENGUZZATO, M. (2001). La importancia del empresario en el crecimiento de las PYMES: Una aplicación al sector de la cerámica española. Investigaciones Europeas De Dirección Y Economía De La Empresa, 87-98. Rescatado el 21 de mayo de 2019 de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/187789.pdf>

- RODRÍGUEZ, J (2006). Dirección Moderna de Organizaciones. México. Editorial Thompson.

7. ANEXOS

Anexo 1.

Desarrollo de la actividad: Consistirá en un juego dentro de la estrategia pedagógica de gamificación donde el alumnado deberá actuar según un estilo de liderazgo y conocer las características que necesita un/a líder de manera práctica aportando el valor añadido de su propia personalidad. Al mismo tiempo, enseñará al resto del equipo el modo de actuación del/de la líder, cómo actuar ante este estilo de liderazgo y conocer si es este el modo en el que les gustaría trabajar. A continuación, la actividad:

Según el modelo que le haya tocado a tu grupo, trata de recrear, con los materiales que se os ha ofrecido, la siguiente imagen:

Objetivos didácticos: Se pretende con esta actividad que el alumnado adquiera competencias y destrezas relacionadas con el resultado de aprendizaje 2.



Imagen 4: Casa de recreación. Fuente: <https://www.google.com/url?sa=i&source=images&cd=&ved=2ahUKEwjzKbH6bziAhXK6eAKHR1TDWMQjRx6BAgBEAU&url=http%3A%2F%2Fwww.airmodel.es%2Fkit-construccion-maqueta-miniatura-de-piedra-casa-tipica-pirenaica-c2x17777329&psig=AOvVaw0o1dR-34VZ2NB5OHS998tO&ust=1559084778092281>

Anexo 2.

Desarrollo de la actividad: Señala a continuación el tipo de contrato que mejor se adecua para cada una de las situaciones que se exponen:

- Presentadora de televisión para un programa nuevo que no se sabe cuál será su acogida.
- Enfermero particular para cuidar de una persona en estado terminal.
- Maestro de guardería que acaba de conseguir el título de Técnico Superior de Educación Infantil.
- Presentadora de telediario, que realiza una sustitución por baja de maternidad.
- Trabajador para envolver paquetería durante las fechas navideñas.
- Actor de reparto en diferentes películas. Contratado por una ETT del sector.
- Socorrista durante el verano en el mismo complejo deportivo.
- Aux. de Farmacia con los estudios de grado medio recién acabados.
- Camarera Pub de fines de semana de manera indefinida.
- Fresadora con titulación de E.S.O. que aprende el oficio en una fábrica de aceros.

Objetivos didácticos: Esta actividad está estrechamente relacionada con el resultado de aprendizaje 5: Realiza actividades de gestión administrativa y financiera básica de una «pyme», identificando las principales obligaciones contables y fiscales y cumplimentando la documentación. En esta actividad el alumnado deberá señalar e identificar los diferentes tipos de contrato, ya que siendo capaz de conocer estos datos podrá ser partícipe de sus derechos y deberes como trabajador/a y tendrá la destreza de evaluar si la situación laboral en la que se encuentra es la adecuada para él/ella.

Anexo 3.

Desarrollo de la actividad: Visualización del siguiente vídeo y posterior debate sobre el mismo.



Vídeo 1: La esencia del Liderazgo por Simon Sinek. Fuente: Canal de Youtube: CHAN OMC Consulting.

Objetivos didácticos: En esta actividad se volverá a hacer referencia al resultado de aprendizaje 2, valorando el impacto sobre el entorno de actuación e incorporando valores éticos porque es importante que ya sean directores/as de una empresa como personas empleadas sean capaces de cambiar su entorno laboral incorporando valores éticos, ya sea en su día a día en pequeñas acciones como a grande escala sobre las decisiones que tengan que tomar sobre las demás personas.

Anexo 4.

Examen tipo test.

Apellidos:

Nombre:

Fecha:

Ciclo Formativo y curso:

Tema 5 Recursos Humanos

1. El estilo de liderazgo transformacional...
 - a. Da recompensas a las personas empleados por realizar el trabajo.
 - b. Se utilizan altos niveles de comunicación para conseguir los objetivos.
 - c. Consiste en no intervenir y no recibir feedback.
2. Los objetivos del cargo de la dirección son:
 - a. Son 4: Planificar, motivar, controlar y dirigir.
 - b. Son 3: Planificar, organizar y controlar.
 - c. Son 3: Dirigir, organizar y motivar.
3. Según Hersey...
 - a. Si se combinan los factores motivación y competencia se obtendrán 4 niveles de madurez.
 - b. Si se combinan los factores motivación y formación se obtendrán 4 niveles de madurez.
 - c. Si se combinan los factores experiencia y formación se obtendrán 4 niveles de madurez.
4. El liderazgo democrático...
 - a. Se fundamenta en dar recompensas a sus personas empleadas.
 - b. Consiste en no intervenir y no recibir feedback.
 - c. Consiste en fomentar la participación del grupo.
5. El estilo transformacional...
 - a. Se fundamenta en dar recompensas a sus personas empleadas.
 - b. Se utilizan altos niveles de comunicación para conseguir los objetivos.
 - c. Consiste en no intervenir y no recibir feedback.
6. El modelo de estructura organizativa que puede llevar la empresa es elegido por los/as directivos/as y pueden ser:
 - a. Lineal, funcional y en comité.
 - b. En línea y de asesoramiento y modelo matricial.
 - c. Ambas son correctas.
7. Las etapas de la función de organización son:
 - a. Establecer quien controla y ejecuta las tareas en la empresa, definir las funciones y objetivos de cada persona, desarrollar los grados de autoridad y responsabilidad de cada persona en la organización y establecer las vías de comunicación interdepartamentales.

- b. No hacer nada porque todas las personas que trabajan en la empresa saben cuál es su deber a la perfección.
 - c. Establecer quien controla y ejecuta las tareas en la empresa, definir las funciones y objetivos de cada persona, establecer las vías de comunicación interdepartamentales y establecer las recompensas a percibir para aquellas personas que cumplan los objetivos de la empresa.
- 8.** El documento donde se establece un acuerdo entre la persona empresaria y la persona trabajadora y se establecen las condiciones de trabajo es...
 - a. Finiquito.
 - b. Nómina
 - c. Contrato de trabajo.
- 9.** Un organigrama....
 - a. Representa la estructura de una empresa de manera gráfica.
 - b. Establece las funciones de una empresa.
 - c. Define las comunicaciones de una empresa.
- 10.** La motivación laboral...
 - a. La capacidad de las empresas de mantener positivamente el estímulo de las personas empleadas con las actividades que realizan para conseguir los objetivos.
 - b. La capacidad de las personas de mantenerse motivadas a pesar de no lograr sus objetivos laborales o personales.
 - c. La capacidad de las empresas de mantener positivamente sus beneficios sin importar los sentimientos de las personas empleadas.