



IPE I · FP — GRAU MITJÀ I SUPERIOR

Quadern d' *activitats*

Itinerari Personal per a l'Ocupabilitat I

21 ACTIVITATS · 9 TESTS AMB SOLUCIONARI · CURRÍCULUM LOMLOE

EDITORIAL

profedeeconomia.es

EDICIÓ

Professorat · curs 2026/27

GENERAT

28 de juliol del 2026

COM FER SERVIR ESTE QUADERN

Este quadern recull totes les **activitats pràctiques** de Itinerari Personal per a l'Ocupabilitat I (FP — Grau Mitjà i Superior), agrupades per unitat i acompanyades del **test d'autoavaluació** de cadascuna. És l'edició per al **professorat**: els exercicis inclouen la seua **solució** i al final hi ha el **solucionari** dels tests.

Cada activitat indica el seu tipus (cas, exercici, debat, dinàmica o projecte), la duració orientativa, l'agrupament suggerit i els materials necessaris. Tot està pensat per fer-se servir tal qual o adaptar-se al vostre grup.

El contingut es basa en el currículum bàsic estatal LOMLOE per a Itinerari Personal per a l'Ocupabilitat I (Llei Orgànica 3/2022 (LOFP) · RD 659/2023, Annex V). Convé consultar la concreció de la vostra comunitat autònoma.

Material obert de profedeeconomia.es · Llicència Creative Commons BY-NC-SA · Errates i propostes: hola@profedeeconomia.es

Contingut

01	Unitat 1	3 act. · test (12)
02	Unitat 2	2 act. · test (12)
03	Unitat 3	2 act. · test (13)
04	Unitat 4	2 act. · test (13)
05	Unitat 5	2 act. · test (13)
06	Unitat 6	3 act. · test (13)
07	Unitat 7	2 act. · test (13)
08	Unitat 8	3 act. · test (13)
09	Unitat 9	2 act. · test (13)

UNITAT 1

CAS

55 min · 1 sessió · parelles

Radiografia d'ocupabilitat: analitza un perfil professional davant del canvi

ENCAIX CURRICULAR · Sabers RA5 · Comp. específiques RA5 · Comp. clau CPSAA, CE, CD

MATERIALS: Fitxa dels tres casos de perfil professional (inclosa davall, fotocopiable) · Plantilla de radiografia d'ocupabilitat per parella (inclosa davall) · Accés a internet per a consultar l'Observatori de les Ocupacions del SEPE i l'informe d'ocupacions emergents · Projector per a la posada en comú

Plantejament

La Unitat 1 ha deixat clara una idea incòmoda: el títol que estàs traent no et protegeix durant quaranta anys de vida laboral. El que et protegeix és l'**ocupabilitat**, que es construeix i es manté cada any, i que depèn de la teua capacitat d'adaptar-te a un mercat que canvia per tres grans forces: digitalització, transició ecològica i envelliment de la població.

En esta activitat deixem la teoria i apliquem els conceptes a un perfil professional concret. Cada parella rep el cas d'una persona real (anonimitzada) d'una família professional distinta i ha de fer-li una **radiografia d'ocupabilitat**: separar el que esta persona sap fer hui del que el mercat demandarà d'ací a tres anys, i dissenyar un pla realista d'actualització.

No es tracta d'endevinar el futur. Es tracta de llegir les tendències que ja estan sobre la taula i d'actuar abans que l'obsolescència t'atrape.

Objectius didàctics

- Distingir en la pràctica els conceptes d'ocupació, qualificació i ocupabilitat.
- Identificar quines tasques d'una ocupació estan en risc d'obsolescència i quines guanyen pes.
- Diferenciar l'upskilling (millorar competències del mateix lloc) del reskilling (reconvertir-se a un altre).
- Connectar les tres macro tendències del mercat laboral amb decisions concretes de formació.
- Adoptar una actitud activa d'adaptació enfront de l'actitud passiva d'espera.

Passos

1. **Enquadrament i repartiment de casos (5 min).** El professor recorda a la pissarra els factors d'ocupabilitat i les tres macro tendències. Repartix un cas distint a cada parella garantint que els tres queden coberts.
2. **Lectura del cas i mapa de tasques (15 min).** Cada parella llig la seua fitxa i desglossa l'ocupació en una llista de tasques habituals. Per a cada tasca, marca **EN RISC** (l'automatització o el canvi normatiu la reduïx), **ESTABLE** o **A L'ALÇA** (la demanda

creix). Han de justificar cada marca amb una raó lligada a les tendències, no amb una intuïció.

3. **Diagnòstic d'ocupabilitat (10 min).** La parella escriu un paràgraf responent: este perfil té hui una ocupabilitat alta, mitjana o baixa? De què depén que millore o empitjore d'ací a tres anys?
4. **Pla d'upskilling i reskilling (15 min).** Dissenyen un pla a tres anys amb dues vies: una d'**upskilling** (quines competències del lloc actual ha de reforçar) i una altra de **reskilling** preventiu (a quina ocupació afí podria reconvertir-se si el lloc cau). Cada via amb dues o tres accions concretes i verificables (un certificat professional, una microcredencial, una ferramenta a dominar).
5. **Posada en comú (10 min).** Una parella per cas exposa la seua radiografia en dos minuts. El professor tanca assenyalant dades reals de l'Observatori del SEPE sobre l'ocupació.

Els tres casos (fotocopiables)

Cas A — Marcos, administratiu de gestió

Marcos, 28 anys, tècnic en Gestió Administrativa. Treballa en l'administració d'una pime: registra factures, arxiva documentació en paper, atén el telèfon, prepara nòmines amb una plantilla d'Excel i presenta impresos a Hisenda de manera presencial. No usa cap ERP ni firma electrònica avançada. Li preocupa que “tot s'està tornant digital”.

Cas B — Nadia, tècnica en instal·lacions elèctriques

Nadia, 24 anys, tècnica en Instal·lacions Elèctriques i Automàtiques. Munta i manté instal·lacions elèctriques convencionals en vivendes. No ha treballat mai amb autoconsum fotovoltaic, punts de recàrrega de vehicle elèctric ni domòtica. L'empresa comença a rebre encàrrecs de plaques solars que subcontracta fora per falta de personal qualificat.

Cas C — Hugo, cuiner

Hugo, 31 anys, tècnic en Cuina i Gastronomia. Treballa en un restaurant tradicional. Domina la cuina clàssica però no ha treballat amb dietes especials (al·lèrgies, intoleràncies, opcions vegetals), no gestiona l'escandall amb programari, ni coneix els sistemes de comandes digitals ni la gestió de ressenyes en línia, que cada vegada pesen més en la facturació del local.

Plantilla de radiografia d'ocupabilitat

RADIOGRAFIA D'OCUPABILITAT • Cas ____

1. MAPA DE TASQUES

Tasca habitual	Risc/Estable/Alça	Per què
.....		
.....		

2. DIAGNÒSTIC (un paràgraf)

Ocupabilitat hui: alta / mitjana / baixa
De què depén millorar-la:

UPSKILLING (reforçar el lloc actual)

- Acció 1:
- Acció 2:

RESKILLING (reconversió preventiva)

- Ocupació afí de destinació:
- Acció 1:
- Acció 2:

Críteris d'avaluació

CRITERI	DESCRIPCIÓ	PES
Mapa de tasques	Desglossa l'ocupació i classifica cada tasca amb criteri	25 %
Connexió amb tendències	Justifica els riscos amb digitalització, transició ecològica o envelliment, no amb intuïcions	25 %
Diagnòstic d'ocupabilitat	Distingeix ocupació d'ocupabilitat i raona el nivell assignat	15 %
Pla upskilling / reskilling	Accions concretes, verificables i ben diferenciades	25 %
Posada en comú	Claredat i participació equilibrada de la parella	10 %

Variants i extensions

- **Variant “el teu propi perfil”.** En comptes dels casos, cada alumne fa la seua pròpia radiografia a partir del títol que està cursant. Més exigent, millor com a tancament de la unitat.
- **Variant dades en mà.** Obligar a citar almenys una xifra real de l'Observatori del SEPE per a l'ocupació del cas (contractes de l'últim any, perfil més demandat).
- **Connexió amb la Unitat 5.** El pla d'upskilling dissenyat ací es convertix en el punt de partida de l'entorn personal d'aprenentatge (PLE) que es construeix a la Unitat 5.

DINÀMICA

50 min · 1 sessió · grups xicotets (3-4)

Subhasta de competències 2035: què es cotitzarà en el teu sector?

ENCAIX CURRICULAR · Sabers RA5 · Comp. específiques RA5 · Comp. clau CE, CPSAA, CD

MATERIALS: Catàleg de 20 competències subhastables (inclòs davall, fotocopiable) · Talonari de 1.000 crèdits ficticis per equip (inclòs davall) · Full de cartera d'inversió per equip (inclòs davall) · Accés a internet per a contrastar amb el Fòrum Econòmic Mundial (Future of Jobs) i l'Observatori del SEPE

Plantejament

A la Unitat 1 hem vist que l'ocupabilitat no es construeix amb qualsevol formació, sinó amb les competències que el mercat demandarà. El problema és que no totes valen el mateix i algunes, que hui pareixen segures, es devaluaran en pocs anys per l'automatització o el canvi de model productiu.

Esta dinàmica convertix eixa idea en un joc d'inversió. Cada equip rep 1.000 crèdits i un catàleg de vint competències —tècniques i transversals— que pot comprar en una subhasta. La gràcia és que no sabeu per avançat quines “pujaran” i quines “baixaran”: això es revela al final, contrastant la vostra cartera amb tendències reals. Qui haja invertit en ocupabilitat de futur guanya; qui haja comprat habilitats en obsolescència, perd crèdits.

Invertir en la teua formació és exactament això: invertir. I com tota inversió, depén de llegir cap on va el mercat, no de fer el que sempre s'ha fet.

Objectius didàctics

- Distingir competències a l'alça, estables i en risc d'obsolescència dins de la família professional.
- Connectar les macro tendències del mercat (digitalització, transició ecològica, envelliment) amb la demanda concreta de competències.
- Valorar les competències transversals (les menys automatitzables) enfront de tasques purament rutinàries.
- Argumentar decisions d'inversió formativa amb dades, no amb intuïcions.
- Assumir la lògica de l'aprenentatge permanent com a gestió activa de la pròpia ocupabilitat.

Passos

1. **Enquadrament i repartiment (5 min).** El professor recorda les tres macro tendències i repartix a cada equip el catàleg, el talonari de 1.000 crèdits i el full de cartera. Aclarix la regla: no es pot gastar més de 1.000; el sobrant no puntua.
2. **Estudi de mercat (10 min).** Cada equip decidix en quines competències vol invertir i quant destina a cadascuna, anotant al costat de cada compra una raó breu lligada a una tendència. Poden concentrar la inversió o diversificar.
3. **Subhasta (10 min).** Les competències amb demanda limitada (marcades amb ★) ixen a pujament obert: el professor les trau una a una i l'equip que més oferix se l'emporta, descomptant eixos crèdits del seu pressupost. Això força a prioritzar.
4. **Revelació de tendències (10 min).** El professor projecta l'“índex de cotització 2035” (inclòs davall) basat en informes reals: cada competència rep un multiplicador ($\times 2$ a l'alça, $\times 1$ estable, $\times 0,5$ en risc). Cada equip calcula el valor final de la seua cartera.
5. **Anàlisi i tancament (15 min).** Per orde de cartera guanyadora, cada equip explica la seua millor i la seua pitjor decisió. El professor tanca contrastant l'índex del joc amb dades verificables del SEPE i del Fòrum Econòmic Mundial, i subratlla que les competències transversals van ser les més rendibles perquè són les menys automatitzables.

Catàleg de competències subhastables (fotocopiabile)

TÈCNIQUES

1. Maneig d'IA generativa ★
2. Anàlisi de dades
3. Sostenibilitat / eficiència
4. Ciberseguretat bàsica ★
5. Manteniment de maquinària

TRANSVERSALS

11. Pensament crític ★
12. Comunicació i escolta
13. Treball en equip
14. Adaptabilitat al canvi ★
15. Resolució de problemes

- | | |
|-------------------------------------|------------------------------|
| 6. Tasques administratives en paper | 17. Aprendre a aprendre * |
| 7. Idiomes (anglès professional) | 18. Intel·ligència emocional |
| 8. Atenció al client presencial | 19. Lideratge d'equips |
| 9. Operativa manual repetitiva | 20. Creativitat aplicada |
| 10. Normativa del teu sector | |

Índex de cotització 2035 (el projecta el professor al final)

A L'ALÇA (×2): 1, 2, 3, 4, 11, 14, 17, 18, 20
 ESTABLES (×1): 5, 7, 10, 12, 13, 15, 16, 19
 EN RISC (×0,5): 6, 8, 9

Full de cartera d'inversió

EQUIP ___ · CARTERA DE COMPETÈNCIES 2035

Competència	Crèdits	Raó (tendència)
.....		
.....		
.....		
TOTAL INVERTIT (màx. 1.000):		

VALOR FINAL = Σ (crèdits × multiplicador)		
=		

Criteris d'avaluació

CRITERI	DESCRIPCIÓ	PES
Lògica d'inversió	Justifica cada compra amb una tendència, no amb costum	30 %
Lectura d'obsolescència	Evita o minimitza les competències en risc	25 %
Valoració del transversal	Reconeix el valor de les competències menys automatitzables	20 %
Defensa de la cartera	Explica amb criteri encerts i errors	15 %
Ús del pressupost	Gestiona els 1.000 crèdits sense malgastar	10 %

Variants i extensions

- **Variant sectorial.** Adaptar l'índex de cotització a la família professional concreta del grup, usant dades de l'Observatori del SEPE d'eixa ocupació.
- **Variant cartera personal.** Després del joc, cada alumne elabora la seua pròpia cartera real: quines tres competències “comprarà” este curs amb el seu temps.
- **Connexió amb la Unitat 3.** Les competències que cada alumne decidix reforçar ací alimenten les fortaleeses i debilitats del seu DAFO personal.

EXERCICI

50 min · 1 sessió · individual o parelles

Llig el mercat laboral amb dades: atur, activitat i ocupació de qualitat

ENCAIX CURRICULAR · Sabers RA5 · Comp. específiques RA5 · Comp. clau STEM, CD, CCL

MATERIALS: Taula de dades de l'EPA simplificada (inclosa davall, fotocopiable) · Calculadora o mòbil · Accés a internet per a verificar l'última dada de l'EPA a l'INE (opcional) · Projector per a la posada en comú

Plantejament

Parlar d'ocupabilitat sense saber llegir les dades del mercat és parlar d'oïda. A la Unitat 1 hem definit ocupació, atur i ocupació de qualitat; ara els mesuraràs. Els indicadors del mercat de treball no són xifres abstractes: diuen quantes persones de la teua edat troben feina, amb quines condicions i amb quina estabilitat.

En este exercici treballes amb dades reals de l'Enquesta de Població Activa (EPA), l'instrument oficial amb què Espanya mesura el seu mercat laboral. Calcularàs les taxes bàsiques, les interpretaràs i, el més important, situaràs el teu propi grup d'edat al mapa. En acabar sabràs respondre amb xifres a la pregunta de com està realment el mercat al qual eixiràs.

La taxa d'atur de la població jove quasi sempre dobla la mitjana. No és mala sort: és falta d'experiència i d'ocupabilitat acreditada. I això, a diferència de l'edat, sí que ho pots canviar.

Objectius didàctics

- Distingir població activa, ocupada, aturada i inactiva.
- Calcular i interpretar la taxa d'atur, la taxa d'activitat i la taxa de temporalitat.
- Diferenciar ocupació d'ocupació de qualitat (estabilitat, jornada, salari).
- Comparar la situació del mercat per grups d'edat i raonar-ne les causes.
- Connectar les dades del mercat amb decisions personals d'ocupabilitat.

Passos

1. **Enquadrament de conceptes (5 min).** El professor recorda les categories de l'EPA (actius = ocupats + aturats; inactius a banda) i les fórmules: taxa d'atur = $\text{aturats} / \text{actius} \times 100$; taxa d'activitat = $\text{actius} / \text{població en edat de treballar} \times 100$.
2. **Càlcul de taxes (15 min).** A partir de la taula, cada alumne o parella calcula la taxa d'atur i la taxa d'activitat per al total i per al grup de 16 a 24 anys. Anota els resultats al full.
3. **Ocupació vs. ocupació de qualitat (10 min).** Amb les dades de temporalitat i jornada, calcula la taxa de temporalitat i raona: estar ocupat equival a tindre una ocupació de qualitat? Identifica almenys tres trets que diferencien una ocupació digna d'una precària.
4. **Comparació per edat (10 min).** Compara la taxa d'atur juvenil amb la del total i escriu dues causes que expliquen la diferència i una mesura personal que reduïska el teu propi risc d'atur.
5. **Posada en comú (10 min).** Es contrasten resultats a la pissarra. El professor mostra (si hi ha internet) l'última dada real de l'EPA a l'INE i comenta com ha canviat la foto.

Taula de dades EPA (simplificada, fotocopiable)

Població en edat de treballar (16+)	40.000.000
Actius	24.000.000
Ocupats	21.360.000
Aturats	2.640.000
Inactius	16.000.000
GRUP 16-24 ANYS	
Actius	1.600.000
Ocupats	1.184.000
Aturats	416.000
QUALITAT DE L'OCUPACIÓ (sobre ocupats, total)	
Amb contracte temporal	3.200.000
A temps parcial no desitjat	1.500.000

Full de respostes

1. TOTAL

Taxa d'atur = $\text{aturats} / \text{actius} \times 100 = \text{ ______ } \%$

Taxa d'activitat = $\text{actius} / (16+) \times 100 = \text{ ______ } \%$

2. GRUP 16-24

Taxa d'atur 16-24 = $\text{ ______ } \%$

3. QUALITAT

Taxa de temporalitat = $\text{temporals} / \text{ocupats} = \text{ ______ } \%$

Tres trets d'una ocupació de qualitat:

4. COMPARACIÓ

Diferència atur jove vs. total = $\text{ ______ } \text{ punts}$

Dues causes:

Una mesura personal:

Criteris d'avaluació

CRITERI	DESCRIPCIÓ	PES
Càlcul correcte de taxes	Aplica bé les fórmules i obté els percentatges	35 %
Interpretació	Llig què significa cada taxa, no només el número	25 %
Ocupació de qualitat	Distingix ocupació d'ocupació digna amb criteris	20 %
Comparació per edat	Raona causes reals de la bretxa juvenil	10 %
Connexió personal	Proposa una mesura coherent d'ocupabilitat	10 %

Variants i extensions

- **Variant dada real.** Substituir la taula per l'última nota de premsa de l'EPA de l'INE i repetir els càlculs amb dades vigents.
- **Variant autonòmica.** Comparar la taxa d'atur de la comunitat autònoma del centre amb la mitjana nacional i raonar la diferència.

- **Connexió amb la Unitat 4.** Estos indicadors generals es concreten després en l'anàlisi del sector productiu propi amb l'Observatori del SEPE.

TEST D'AUTOAVALUACIÓ · 12 PREGUNTES

1. Quina és la diferència central entre qualificació, ocupació i ocupabilitat?

- a) Són tres noms distints per al mateix: tindre un títol oficial.
- b) La qualificació és el paper (el que saps fer formalment), l'ocupació és el lloc concret de hui i l'ocupabilitat és la teua capacitat sostinguda de tindre treball al llarg del temps.
- c) L'ocupabilitat és el títol, la qualificació és el sou i l'ocupació és l'experiència.
- d) L'ocupabilitat només depén de la situació econòmica, no de la persona.

2. Una persona porta quinze anys a la seua empresa, és imprescindible allí dins, però el dia que l'empresa tanca descobreix que quasi cap altra la contractaria. Quin error ha comés?

- a) Ha descuidat la seua ocupabilitat interna per cuidar massa l'externa.
- b) Ha cuidat només la seua ocupabilitat interna i ha descuidat l'externa, perquè les seues competències van quedar tancades en una manera de treballar que ja ningú fa servir.
- c) No ha comés cap error: l'ocupabilitat no es pot planificar.
- d) El seu problema és exclusivament l'edat, no les competències.

3. Què distingix l'upskilling del reskilling?

- a) L'upskilling és saltar a una altra professió i el reskilling és millorar en la teua.
- b) L'upskilling és millorar i ampliar les competències dins de la teua professió actual; el reskilling és aprendre competències d'una professió distinta, normalment per reconversió.
- c) Són sinònims: tots dos signifiquen reciclar-se professionalment.
- d) L'upskilling només s'aplica a professions digitals i el reskilling a les manuals.

4. Segons la unitat, per què l'aprenentatge permanent ha deixat de ser opcional?

- a) Perquè les lleis obliguen a estudiar tota la vida.
- b) Perquè el model d'estudiar una vegada de jove i treballar en el mateix fins a jubilar-se s'ha trencat: una carrera dura unes quatre dècades i les competències tècniques es desfassen.
- c) Perquè ja no existixen els títols d'FP.
- d) Perquè la formació inicial és el sostre del que es pot aprendre.

5. Quin factor d'ocupabilitat resumix la frase «es contracta per aptituds i s'acomiada per actituds»?

- a) Que l'experiència és l'única cosa que importa.
- b) Que l'actitud (puntualitat, fiabilitat, disposició a aprendre, acceptar crítiques) és la que les persones joves més subestimen i les empreses posen en primer lloc.
- c) Que el títol tècnic garantix mantindre l'ocupació.
- d) Que la xarxa de contactes és irrellevant.

6. Quines són les tres grans forces que, segons la unitat, estan transformant el mercat de treball?

- a) La inflació, el deute públic i els tipus d'interés.
- b) La digitalització i automatització, la transició ecològica i el canvi demogràfic (envelliment).
- c) La globalització, el turisme i la construcció.
- d) El teletreball, les xarxes socials i la intel·ligència artificial generativa.

7. Quin sector concentra hui al voltant de tres de cada quatre ocupacions a Espanya?

- a) El sector primari (agricultura, ramaderia, pesca).
- b) El sector secundari (indústria i construcció).
- c) El sector terciari (serveis).
- d) El sector quaternari (investigació).

8. Què descriu millor l'actitud activa enfront del canvi del mercat laboral?

- a) Esperar a tindre el títol i que les coses no canvien.
- b) Anticipar-se: observar el sector, detectar quines competències es demanen, formar-se abans de necessitar-ho i cuidar la xarxa, mitjançant hàbits xicotets i constants.
- c) Canviar d'ocupació cada pocs mesos sense un pla.
- d) Confiar exclusivament en la sort i en el talent innat.

9. Segons la curiositat de la unitat sobre la caducitat de les competències, quina és l'única competència que «no caduca»?

- a) El domini d'una ferramenta concreta de programari.
- b) La capacitat d'aprendre a fer servir ferramentes noves (aprendre a aprendre).
- c) El coneixement memoritzat de l'Estatut dels Treballadors.
- d) La rapidesa amb el teclat.

10. L'ocupabilitat depén només de la situació econòmica del país i no del que faça cada persona.

Vertader ☐ Fals ☐

11. Un títol d'FP acabat d'obtindre és el sostre del que es pot aprendre: a partir d'ací ja no cal continuar formant-se.

Vertader ☐ Fals ☐

12. Emparella cada concepte amb la seua definició:

- | | |
|-----------------------|---|
| 1. Qualificació _____ | a) Aprendre competències d'una professió distinta |
| 2. Ocupació _____ | b) El que saps fer formalment (títol, certificats) |
| 3. Upskilling _____ | c) Millorar i ampliar competències dins de la teua professió actual |
| 4. Reskilling _____ | d) El lloc concret que ocupes hui |

DINÀMICA

55 min · 1 sessió · individual + parelles per a contrastar

El meu inventari RIASEC i el meu mapa de competències amb evidències

ENCAIX CURRICULAR · Sabers RA4 · Comp. específiques RA4 · Comp. clau CPSAA, CE

MATERIALS: Plantilla d'inventari RIASEC + mapa de competències (inclosa davall, una per alumne) · Hexàgon RIASEC de Holland projectat a la pissarra · Bolígrafs de dos colors (un per a un mateix, un altre per al contrast) · Cronòmetre visible

Plantejament

Abans de vendre't a una empresa has de saber què vens. La Unitat 2 ha presentat les ferramentes de l'autoconeixement professional: el model RIASEC de Holland, la distinció entre interessos, competències, aptituds i actituds, la motivació intrínseca enfront de l'extrínseca i l'àncora de carrera. Ací les apliquem a un mateix en una sessió guiada.

L'error típic d'este tipus d'exercicis és l'autocomplaença: l'alumne es posa un "9 en treball en equip" sense cap prova. Per això la regla d'or d'esta dinàmica és **cap competència sense evidència**. Si afirmes que se't dona bé alguna cosa, has de poder citar una situació real en què ho vas demostrar. Sense evidència, la competència no s'anota.

Una competència que no pots demostrar amb un exemple concret encara no és teua: és una intenció.

Objectius didàctics

- Determinar el perfil RIASEC propi i traduir les dues o tres lletres dominants a entorns de treball afins.
- Distingir amb precisió interès, competència, aptitud i actitud en emplenar l'inventari.
- Elaborar un mapa de competències tècniques i transversals recolzat per evidències verificables.
- Identificar la motivació intrínseca pròpia i reconèixer l'àncora de carrera personal.
- Detectar punts cecs mitjançant el contrast amb un company.

Passos

1. **Enquadrament i modelatge (5 min).** El professor projecta l'hexàgon RIASEC i recorda els sis tipus (Realista, Investigador, Artístic, Social, Emprenedor, Convencional). Mostra una competència ben formulada amb evidència ("Resolució d'incidències: en les pràctiques vaig resoldre jo a soles una avaria de la línia quan va faltar el responsable") enfront d'una mal formulada ("se'm dona bé tot").
2. **Test RIASEC abreujat (10 min).** Cada alumne puntua del 0 al 3 el seu grau d'afinitat amb sis blocs d'activitats (un per tipus). Suma cada bloc i obté el seu **codi de tres lletres** (les tres puntuacions més altes, en orde). Anota a quines famílies professionals apunta este codi.

3. **Inventari de competències tècniques (12 min).** Llista les competències tècniques pròpies del seu cicle que ja domina o està dominant. Per a cadascuna, una evidència concreta (un mòdul superat, una pràctica, un projecte, una ferramenta usada).
4. **Inventari de competències transversals (12 min).** Mateix format per a competències transversals (treball en equip, comunicació, organització, iniciativa, resolució de problemes). **Cadascuna amb la seua evidència obligatòria.** Marca també la seua motivació dominant (intrínseca/extrínseca) i la seua àncora de carrera provisional.
5. **Contrast per parelles (11 min).** Cada alumne intercanvia la seua plantilla amb un company que el conega. En color distint, el company afig una **competència que l'altre no s'ha reconegut** i posa en dubte una evidència que li parega dèbil. Se les tornen i cadascú corregix.
6. **Tancament (5 min).** Cada alumne escriu una frase de síntesi: “El meu perfil és [codi RIASEC], la meua major fortalesa demostrable és [...] i el que més em motiva és [...]”.

Plantilla d'inventari

EL MEU INVENTARI RIASEC + COMPETÈNCIES

1. CODI RIASEC

R _ I _ A _ S _ E _ C _

El meu codi (3 lletres més altes): _____

Famílies professionals afins:

2. COMPETÈNCIES TÈCNIQUES (amb evidència)

Competència	Evidència concreta
.....	
.....	

3. COMPETÈNCIES TRANSVERSALS (amb evidència)

Competència	Evidència concreta
.....	
.....	

4. MOTIVACIÓ I ÀNCORA

La meua motivació dominant: intrínseca / extrínseca

La meua àncora de carrera provisional:

5. CONTRAST DEL COMPANYY (un altre color)

Competència que no em reconeixia:

Evidència que posa en dubte:

Críteris d'avaluació

CRITERI	DESCRIPCIÓ	PES
Codi RIASEC ben obtingut	Calcula el seu codi i el tradueix a famílies professionals coherents	20 %
Evidències reals	Cada competència anotada té una evidència concreta i verificable, no genèrica	35 %

Distinció de conceptes	No confon interès amb competència ni aptitud amb actitud	15 %
Motivació i àncora	Identifica amb honestat què el mou i la seua àncora provisional	15 %
Qualitat del contrast	Aporta una observació útil al company i accepta una sobre si mateix	15 %

Variants i extensions

- **Variant “tres mirades”.** A més del contrast a classe, l'alumne demana a un familiar i a un company de pràctiques que afeguen una competència que li veuen. Creuar les tres mirades revela punts cecs potents.
- **Variant test complet.** Substituir el RIASEC abreujat pel qüestionari complet del SEPE o del portal Educaweb per a major precisió.
- **Connexió amb la Unitat 3.** Este inventari és la matèria primera del DAFO personal de la Unitat 3: les fortaleces del DAFO ixen directament d'ací.

DEBAT

55 min · 1 sessió · grups xicotets (3-5) + grup classe

Debat: triar per vocació o per eixida laboral? Motivació i identitat professional

ENCAIX CURRICULAR · Sabers RA4 · Comp. específiques RA4 · Comp. clau CCL, CPSAA, CE

MATERIALS: Targetes dels tres casos de discussió (incloses davall, fotocopiables) · Fitxa de preparació d'arguments per grup (inclosa davall) · Resum del model RIASEC, motivació intrínseca/extrínseca i àncores de carrera projectat · Pissarra per a les conclusions finals

Plantejament

Una de les decisions més importants de la teua vida ja l'has presa en part: el cicle que estàs cursant. Però darrere de qualsevol elecció professional hi ha sempre la mateixa tensió, i la repetiràs moltes vegades en la teua carrera: trie el que m'agrada i se'm dona bé, o el que dona més diners i té més eixida?

La Unitat 2 t'ha donat ferramentes per a pensar-ho amb criteri i no només amb el cor: el model RIASEC, la diferència entre motivació intrínseca i extrínseca, els teus valors laborals i la teua àncora de carrera. Este debat posa eixos conceptes a treballar sobre casos reals. No es tracta de tindre raó, sinó de defensar una postura amb criteri tècnic, escoltar la contrària i, al final, descobrir entre tots si el dilema “vocació o sou” és tan absolut com pareix.

La motivació extrínseca paga les factures; la intrínseca evita que odies els dilluns. La pregunta no és quina val més, sinó com no renunciar del tot a cap de les dues.

Objectius didàctics

- Diferenciar la motivació intrínseca de l'extrínseca i reconèixer el seu paper en les decisions professionals.
- Aplicar el model RIASEC i els valors laborals a casos concrets.

- Manejar el concepte d'ànchora de carrera com a criteri estable de decisió.
- Argumentar una postura i escoltar la contrària amb respecte i dades.
- Matisar el fals dilema entre vocació i ocupabilitat construint una posició pròpia.

Estructura del debat

1. **Enquadrament (5 min).** El professor recorda RIASEC, els dos tipus de motivació i les àncores de carrera. Planteja la pregunta marc: *cal triar professió pel que et motiva o pel que té eixida?*
2. **Repartiment de casos i postures (5 min).** La classe es dividix en grups. A cada cas se li assignen dos grups amb postures oposades (prioritat a la motivació intrínseca / prioritat a l'extrínseca) i, si hi ha grups suficients, un grup "orientador" que arbitra amb RIASEC i les àncores de carrera.
3. **Preparació d'arguments (15 min).** Cada grup prepara tres arguments per a la seua postura usant la fitxa: un de tècnic (RIASEC / tipus de motivació / ànchora), un d'ocupabilitat (dades del mercat) i un de personal (conseqüències a llarg termini). Anticipa el millor argument del rival.
4. **Debat per casos (20 min, ~6-7 min per cas).** Torns ordenats: postura A exposa, B respon, rèplica breu de cadascuna, i el grup orientador tanca situant l'equilibri raonable entre motivació i eixida.
5. **Conclusió conjunta (10 min).** La classe consensua a la pissarra tres idees finals que superen el fals dilema (per exemple: buscar el solapament entre el que se't dona bé, el que et motiva i el que el mercat paga). Cada alumne les copia.

Els tres casos (fotocopiables)

Cas A — La que renuncia al sou

Lucía té perfil RIASEC marcadament Artístic-Social. Li oferixen un lloc tècnic més ben pagat però rutinari i amb poc tracte humà, i al mateix temps una faena creativa amb persones que paga un 30 % menys. La seua família li insisteix a acceptar el primer "perquè els diners són els diners".

- **A debatre:** ha de primar l'ajust RIASEC o el salari? Quin risc de desmotivació o burnout corre en cada opció? Quina és la seua ànchora de carrera probable?

Cas B — El que només mira els diners

Dani tria sempre per motivació extrínseca: el cicle amb més demanda, el lloc que més paga, sense preguntar-se si li agrada. Té bon sou però canvia d'empresa cada any perquè "es crema" de seguida i res l'enganxa.

- **A debatre:** és sostenible decidir només per la motivació extrínseca? Quin paper juga ací la falta de motivació intrínseca? Com afecta la rotació constant la seua ocupabilitat i la seua ànchora de carrera?

Cas C — La vocació sense eixida

Marta té una vocació claríssima per una ocupació amb molt poca demanda i salaris baixos a la seua zona. Li encanta, però amb prou faenes hi ha ofertes i les que hi ha són precàries.

- **A debatre:** ha de seguir la vocació malgrat les dades del mercat, formar-se en alguna cosa afí amb més eixida, o combinar les dues? Com encaixar valors laborals i realitat d'ocupabilitat?

Fitxa de preparació d'arguments

GRUP ____ · Cas ____ · Postura: _____

Argument TÈCNIC (RIASEC / motivació / àncora):

.....

Argument d'OCUPABILITAT (mercat, dades):

.....

Argument PERSONAL (llarg termini):

.....

Millor argument del rival (i com respondre'l):

.....

Críteris d'avaluació

CRITERI	DESCRIPCIÓ	PES
Solidesa dels arguments	Usa RIASEC, els tipus de motivació i les àncores, no només opinions	30 %
Realisme d'ocupabilitat	Incorpora dades del mercat a la postura	20 %
Escolta i rèplica	Respon al rival amb criteri, sense desqualificar	20 %
Maneig conceptual	Aplica bé motivació intrínseca/extrínseca i valors laborals	15 %
Aportació a la conclusió	Contribuïx a superar el fals dilema amb una idea clara	15 %

Variants i extensions

- **Variant vot inicial i final.** Cada alumne vota la pregunta marc abans i després del debat; es comenta quants han canviat de postura i per què.
- **Variant cas propi.** Un voluntari exposa (de manera anònima si preferix) el seu propi dubte vocacional i la classe l'analitza amb RIASEC i àncores.
- **Connexió amb la Unitat 3.** La posició personal que cada alumne assolisca ací orienta els objectius del seu projecte professional i el seu DAFO.

TEST D'AUTOAVALUACIÓ · 12 PREGUNTES

1. En orientació professional, què diferencia una aptitud d'una competència?
 - a) Són sinònims: totes dues descriuen el que ja saps fer.
 - b) L'aptitud és la teua capacitat o potencial natural abans d'entrenar-lo; la competència és eixe potencial ja convertit en saber fer demostrable, amb entrenament.
 - c) L'aptitud és el que t'agrada i la competència el que el mercat paga.
 - d) La competència és innata i l'aptitud s'aprén.
2. Què signifiquen les sigles del model RIASEC de Holland?
 - a) Realista, Investigador, Artístic, Social, Emprenedor i Convencional.
 - b) Raonat, Intuïtiu, Actiu, Serenè, Estable i Creatiu.
 - c) Ràpid, Innovador, Ambiciós, Sociable, Eficax i Constant.
 - d) Realista, Idealista, Acadèmic, Solidari, Empàtic i Cooperatiu.
3. Segons Holland, com es descriu millor el perfil d'interessos d'una persona?
 - a) Amb una sola lletra, la dominant.
 - b) Amb un codi de tres lletres RIASEC ordenades per intensitat, perquè les professions reals combinen diversos tipus.
 - c) Amb les sis lletres per igual, sense ordenar.
 - d) Amb un número de l'1 al 100.
4. Quantes intel·ligències múltiples descriu la teoria de Howard Gardner que es fa servir en la unitat per a explorar les aptituds?
 - a) Una sola, mesurable amb el quocient intel·lectual.
 - b) Cinc, i només se'n desenvolupa una per persona.
 - c) Huit (lingüística, logicomatemàtica, espacial, musical, corporal-cinestèsica, naturalista, interpersonal i intrapersonal), que cada persona té en distint grau.
 - d) Dotze, totes innates i inmodificables.
5. Segons la «regla d'or» de la unitat sobre l'inventari de competències, què convertix un adjectiu en una competència real?
 - a) Que sone professional en el currículum.
 - b) Que pugui acompanyar-se d'una evidència concreta, un fet que la demostre.
 - c) Que l'escriga molta gent en els seus CV.
 - d) Que ho confirme la teua família.
6. Quina és la diferència entre motivació intrínseca i extrínseca?
 - a) La intrínseca naix de la satisfacció de la mateixa activitat; l'extrínseca naix d'una recompensa externa (sou, reconeixement, evitar un càstig).
 - b) La intrínseca és sempre roïna i l'extrínseca sempre bona.
 - c) La intrínseca només existix en el voluntariat i l'extrínseca en l'ocupació.
 - d) Són el mateix descrit amb paraules tècniques.

7. L'«efecte de sobrejustificació», citat en la unitat, descriu que...

- a) Pagar per una activitat sempre augmenta la motivació intrínseca.
- b) Quan s'afeg una recompensa externa a una activitat que ja agradava, el cervell reinterpreta que la fa «pel premi» i la motivació intrínseca es debilita.
- c) Els diners són sempre roïns i no cal cobrar per treballar.
- d) La motivació extrínseca no influeix mai en la conducta.

8. Què és l'«àncora de carrera» segons el concepte d'Edgar Schein?

- a) El primer treball que té una persona.
- b) El valor professional profund a què, arribat el moment de triar, no estàs disposat a renunciar encara que renunciessis a tota la resta.
- c) El sou mínim que acceptaries per una ocupació.
- d) L'empresa en què portes més anys.

9. Una persona estudia una cosa només perquè se li dona bé, encara que no li interesse gens. Segons la unitat, què sol passar?

- a) Acaba sent sempre l'opció més encertada.
- b) És la millor estratègia perquè la competència garanteix l'èxit.
- c) Sol acabar cremada, perquè ha confós competència (el que sap fer) amb interès (el que li agrada).
- d) No té cap conseqüència, són categories idèntiques.

10. A quina pregunta respon un «interès» professional en el vocabulari de la unitat?

- a) Què sé fer?
- b) Per a què tinc facilitat?
- c) Què m'agrada?
- d) Com em comporte?

11. Tindre una aptitud natural per a alguna cosa garanteix per si sola ser competent en això.

Vertader ☐ Fals ☐

12. Emparella cada categoria de l'autoconeixement amb la pregunta que respon:

- | | |
|----------------------|------------------------------|
| 1. Interés _____ | a) Què sé fer? |
| 2. Aptitud _____ | b) Com em comporte? |
| 3. Competència _____ | c) Què m'agrada? |
| 4. Actitud _____ | d) Per a què tinc facilitat? |

UNITAT 3

PROJECTE

3 sessions · 1,5 setmanes (construcció + revisió creuada + ajust)

· individual (revisió creuada en parelles)

El meu projecte professional: DAFO, CAME i full de ruta d'inserció

ENCAIX CURRICULAR · Sabers RA4 · Comp. específiques RA4 · Comp. clau CPSAA, CE, STEM

MATERIALS: Inventari RIASEC + competències de la Unitat 2 de cada alumne · Plantilla del projecte professional en A4 (inclosa davall), PDF imprimible i document editable · Accés a internet per a verificar dades del mercat de treball objectiu · Rúbrica d'avaluació impresa per al professor i per a la coavaluació

Plantejament

Ja saps qui eres professionalment (Unitat 2). Ara toca creuar-ho amb el món real i convertir-ho en un pla. Un projecte professional no és un somni bonic: és un objectiu concret, amb terminis, recursos i un primer pas que pots donar esta mateixa setmana. Esta activitat ensambla les ferramentes de la unitat —DAFO personal, anàlisi CAME, objectius SMART i full de ruta d'inserció— en un document operatiu que ix amb tu de l'aula.

El producte final és un **projecte professional de 3 a 5 pàgines** que defensaràs en una revisió creuada amb un company. L'extensió està acotada a propòsit: un pla que no cap en cinc pàgines encara no està pensat; un que cap en mitja tampoc existix.

El talent sense full de ruta es queda en potencial. El projecte professional convertix el potencial en un primer pas datable.

Objectius didàctics

- Elaborar un DAFO personal que creue el perfil professional propi amb la realitat del mercat de treball objectiu.
- Transformar el DAFO en estratègies mitjançant l'anàlisi CAME (Corregir, Afrontar, Mantindre, Explotar).
- Formular objectius professionals SMART a curt, mitjà i llarg termini.
- Dissenyar un full de ruta d'inserció que ordene formació, experiència i busca d'ocupació.
- Establir un sistema senzill de seguiment i ajust del projecte.

Estructura del projecte en tres sessions

Sessió 1 — Construcció del DAFO i del CAME (55 min)

1. **Recuperació de l'inventari (5 min).** Cada alumne trau el seu inventari RIASEC + competències de la Unitat 2. Sense ell, les fortaleeses del DAFO s'inventen; amb ell, es justifiquen.
2. **DAFO personal creuat amb el mercat (25 min).** Quatre caselles. Fortaleeses i Debilitats ixen de l'inventari (factors interns). Oportunitats i Amenaces ixen de l'anàlisi

del **mercant de treball objectiu** del títol (factors externs: demanda del sector, automatització, requisits creixents). Cada casella amb tres a cinc entrades concretes.

3. **Anàlisi CAME (25 min)**. Per a cada quadrant, una estratègia: **Corregir** les debilitats, **Afrontar** les amenaces, **Mantindre** les fortaleeses, **Explotar** les oportunitats. Cada estratègia amb una acció concreta. Ací el DAFO deixa de ser un retrat i es torna un pla.

Sessió 2 — Objectius SMART i full de ruta (55 min)

1. **Objectius SMART a tres terminis (30 min)**. Redactar objectius professionals SMART (específics, mesurables, assolibles, rellevants, amb termini): quatre o cinc a **curt termini** (12 mesos), dos o tres escenaris a **mitjà termini** (2-4 anys) i una orientació a **llarg termini** (5-10 anys). Cada objectiu de curt termini derivat d'una estratègia CAME.
2. **Full de ruta d'inserció (25 min)**. Ordenar en una línia de temps les accions dels pròxims 12 mesos en tres carrils: formació (mòduls, certificats, microcredencials), experiència (FCT/pràctiques, primera ocupació, voluntariat) i busca d'ocupació (CV, portals, xarxa de contactes). Marcar el **primer pas que es pot donar esta setmana**.

Sessió 3 — Revisió creuada i sistema de seguiment (55 min)

1. **Revisió creuada en parelles (35 min)**. Cada alumne intercanvia el seu projecte amb un company. El revisor aplica tres filtres obligatoris: els objectius passen el test SMART?, cada estratègia CAME deriva en una acció real?, el full de ruta té dates o només intencions? Anota les observacions.
2. **Ajust i sistema de seguiment (20 min)**. Cada alumne corregix segons el feedback i definix el seu sistema de seguiment: tres dates de revisió (trimestral, semestral, anual) anotades al calendari del mòbil i un indicador senzill d'avanç per objectiu.

Plantilla del projecte professional (3-5 pàgines)

EL MEU PROJECTE PROFESSIONAL · [Nom]
Cicle: [...] · [Mes i any]

SECCIÓ 1 — DAFO PERSONAL (creuat amb el mercat)

Taula 2x2:

- Fortaleeses (internes, de l'inventari U2)
- Debilitats (internes, honestes)
- Oportunitats (mercant de treball objectiu)
- Amenaces (mercant: automatització, requisits)

SECCIÓ 2 — ANÀLISI CAME (estratègies)

- Corregir debilitats:
- Afrontar amenaces:
- Mantindre fortaleeses:
- Explotar oportunitats:

SECCIÓ 3 — OBJECTIUS SMART

CURT TERMINI (12 mesos): 4-5 objectius
MITJÀ TERMINI (2-4 anys): 2-3 escenaris
LLARG TERMINI (5-10 anys): orientació

SECCIÓ 4 — FULL DE RUTA D'INSERCIÓ (12 mesos)

Carril EXPERIÈNCIA:
Carril BUSCA D'OCUPACIÓ:
PRIMER PAS D'ESTA SETMANA:

SECCIÓ 5 – SISTEMA DE SEGUIMENT

Revisió trimestral (DD/MM):
Revisió semestral (DD/MM):
Revisió anual (DD/MM):

criteris d'avaluació

CRITERI	DESCRIPCIÓ	PES
DAFO creuat amb el mercat	Les fortaleces vénen de l'inventari; les oportunitats i amenaces són del mercat real, no genèriques	20 %
Coherència del CAME	Cada quadrant del DAFO genera una estratègia amb acció concreta	20 %
Qualitat dels objectius SMART	Els objectius de curt termini passen el filtre SMART complet	25 %
Full de ruta operatiu	Accions ordenades en el temps, amb primer pas datable	20 %
Sistema de seguiment	Dates reals al calendari, no intencions	15 %

Variants i extensions

- **Variant mercat objectiu doble.** L'alumne construeix el DAFO per a dues eixides distintes del títol (per exemple, sector privat i oposició/borsa) i decideix quina prioritzar. Connecta amb la Unitat 4.
- **Variant mentor.** L'alumne compartix el seu projecte amb un professional del sector (familiar, tutor de FCT) i porta una nota amb el seu comentari.
- **Connexió transversal.** Este projecte és el document viu de l'assignatura: es recupera i s'ajusta al final de cada trimestre amb el que s'ha après a les unitats següents.

EXERCICI

50 min · 1 sessió · parelles

Repara estos objectius: del desig vague a l'objectiu SMART i a l'estratègia CAME

ENCAIX CURRICULAR · Sabers RA4 · Comp. específiques RA4 · Comp. clau CPSAA, STEM, CE

MATERIALS: Llista de 8 objectius defectuosos (inclosa davall, fotocopiable) · DAFO d'un cas de referència (inclòs davall) · Plantilla de reescriptura SMART + CAME (inclosa davall) · Projector per a la correcció comuna

Plantejament

“Vull trobar una bona faena prompte.” Sona bé, però no servix per a res: no es pot planificar, no es pot mesurar i no se sap mai si s'ha complit. La majoria dels projectes professionals fracassen no per falta de ganes, sinó perquè els seus objectius estan mal formulats. La Unitat 3 ha explicat els criteris SMART (específic, mesurable, assolible,

rellevant, temporal) i l'anàlisi CAME (corregir, afrontar, mantindre, explotar). Ací els apliques com a mecànic: et donem objectius avariats i tu els repares.

Treballareu en parelles sobre huit objectius reals mal escrits —els típics que apareixen quan algú planifica la seua inserció per primera vegada— i sobre un DAFO de referència. La vostra faena és doble: reescriure cada objectiu en format SMART i decidir a quina estratègia CAME respon segons el DAFO. És un exercici de precisió, no d'inspiració.

Un objectiu que no es pot mesurar no és un objectiu: és una il·lusió. La diferència entre “millorar el meu anglés” i “assolir un B1 certificat abans de juny” és la diferència entre somiar i planificar.

Objectius didàctics

- Identificar per què un objectiu està mal formulat (quin criteri SMART incomplix).
- Reescriure objectius professionals aplicant els cinc criteris SMART.
- Connectar cada objectiu amb l'estratègia CAME que li correspon a partir d'un DAFO.
- Distingir objectius a curt, mitjà i llarg termini.
- Detectar objectius no realistes o irrellevants i reformular-los o descartar-los.

Passos

1. **Enquadrament (5 min).** El professor recorda els cinc criteris SMART i les quatre estratègies CAME (Corregir debilitats, Afrontar amenaces, Mantindre fortaleeses, Explotar oportunitats).
2. **Diagnòstic (15 min).** Cada parella llig els huit objectius defectuosos i, per a cadascun, anota quin criteri o criteris SMART incomplix (per exemple “no és mesurable i no té termini”).
3. **Reescriptura SMART (15 min).** Reescriuen cada objectiu de manera que complisca els cinc criteris. Poden inventar dades raonables (un nivell, una data, una xifra) sempre que el resultat siga realista per al cas.
4. **Connexió amb CAME (10 min).** Amb el DAFO de referència davant, assignen a cada objectiu reescrit l'estratègia CAME a la qual respon i classifiquen el seu termini (curt / mitjà / llarg).
5. **Correcció comuna (5 min).** Es corregixen a la pissarra dos o tres objectius especialment discutits. El professor insistix que un bon objectiu es reconeix perquè qualsevol podria comprovar si s'ha complit.

Els huit objectius defectuosos (fotocopiables)

1. "Ser millor professional."
2. "Trobar faena com més prompte millor."
3. "Aprendre idiomes."
4. "Fer-me ric amb el meu títol en dos mesos."
5. "Millorar el meu currículum."
6. "Aconseguir experiència."
7. "Aprendre a usar bé l'ordinador algun dia."
8. "Convertir-me en astronauta l'any que ve." (descarta'l o reformula'l: és assolible i rellevant per al teu perfil?)

DAFO de referència (cas: tècnic/a de FP en el seu primer any)

DEBILITATS

- Sense experiència laboral
- Anglès bàsic
- Xarxa de contactes escassa

AMENACES

- Molta competència acabada de titular a la zona
- Sector que es digitalitza ràpid

FORTALESES

- Bon expedient i pràctiques
- Maneig de ferramentes digitals del sector
- Disponibilitat per a moure's

OPORTUNITATS

- Demanda creixent de perfils amb competència digital
- Programes d'ocupació jove i FCT amb inserció

Plantilla de reescriptura

OBJECTIU N° ____

Quin criteri(s) SMART incompleix:

REESCRITURA SMART:

.....

Estratègia CAME (C/A/M/E) i per què:

Termini (curt/mitjà/llarg):

Criteris d'avaluació

CRITERI	DESCRIPCIÓ	PES
Diagnòstic SMART	Identifica amb precisió quin criteri falla en cada cas	25 %
Reescriptura	Els objectius reescrits complixen els cinc criteris i són realistes	35 %
Connexió amb CAME	Assigna correctament l'estratègia segons el DAFO	25 %
Classificació per termini	Ordena bé curt, mitjà i llarg termini	15 %

Variants i extensions

- **Variant objectius propis.** Cada alumne porta tres objectius del seu projecte professional i els passa pel mateix filtre SMART + CAME.
- **Variant exprés.** Versió de 25 minuts només amb els objectius 1-5 com a escalfament abans de l'activitat de projecte de la unitat.
- **Connexió amb la Unitat 3.** Els objectius reparats ací s'incorporen directament al full de ruta del projecte professional individual.

TEST D'AUTOAVALUACIÓ · 13 PREGUNTES

1. Què signifiquen les sigles DAFO i quins dos eixos creua la matriu?

- a) Dades, Accions, Fins i Objectius; creua passat i futur.
- b) Debilitats, Amenaces, Fortaleses i Oportunitats; creua l'origen (intern/extern) amb el caràcter (positiu/negatiu).
- c) Decisions, Anàlisi, Formació i Ofertes; creua individual i col·lectiu.
- d) Defensa, Atac, Flexibilitat i Ordre; creua curt i llarg termini.

2. En un DAFO personal, a quina casella correspon «no tinc carnet de conduir»?

- a) Amenaça (externa i negativa).
- b) Oportunitat (externa i positiva).
- c) Debilitat (interna i negativa), perquè depèn de tu millorar-ho.
- d) Fortalesa (interna i positiva).

3. D'on han d'eixir les caselles externes (Oportunitats i Amenaces) d'un bon DAFO?

- a) D'impressions o prejudicis personals «de cap».
- b) D'investigar el mercat amb dades reals: informes de l'Observatori de les Ocupacions del SEPE, ofertes reals, demanda de la teua zona.
- c) De copiar el DAFO d'un company.
- d) Del que opinen els teus pares sobre el teu sector.

4. Què significa l'anàlisi CAME i per a què servix respecte al DAFO?

- a) Corregir, Afrontar, Mantindre i Explotar; convertix el DAFO (diagnòstic) en pla d'acció creuant les seues caselles.
- b) Calcular, Aplicar, Mesurar i Avaluar; servix per a puntuar el DAFO.
- c) Comunicar, Acordar, Millorar i Entregar; servix per a presentar el DAFO.
- d) És només un altre nom per al mateix DAFO.

5. Creuar una fortalesa amb una oportunitat («el sector verd creix i tinc bona base elèctrica → busque ocupació en renovables») és una estratègia...

- a) Defensiva.
- b) De supervivència.
- c) Ofensiva (explotar fortaleses amb oportunitats).
- d) De reorientació.

6. Quines condicions ha de complir un objectiu per a ser SMART?

- a) Senzill, Modern, Ambiciós, Ràpid i Tangible.
- b) Específic, Mesurable, Assolible, Rellevant i amb termini (Temporal).
- c) Serios, Mesurable, Anual, Realista i Total.
- d) Sociable, Motivador, Alt, Raonable i Tècnic.

7. Quines tres palanques ordena en una línia de temps el full de ruta d'inserció?

- a) Sou, horari i vacances.
- b) Formació, experiència i cerca/xarxa.
- c) Família, amics i oci.
- d) Constitució, conveni i contracte.

8. En quins tres horitzons temporals convé ordenar els objectius professionals?

- a) Diari, setmanal i mensual.
- b) Curt termini (este curs), mitjà termini (1-3 anys) i llarg termini (més de 3 anys).
- c) Passat, present i futur.
- d) Matí, vesprada i nit.

9. Segons la unitat, per què convé posar el projecte professional per escrit i revisar-lo periòdicament?

- a) Perquè la llei obliga a registrar-lo.
- b) Perquè les metes escrites es complixen més: escriure obliga a concretar, compartir afig compromís i revisar el progrés manté el rumb (estudi de Gail Matthews).
- c) Perquè un pla escrit ja no cal canviar-lo mai.
- d) Perquè així el pot veure l'empresa abans de contractar-te.

10. Quin paper té el «seguiment i ajust» en el projecte professional?

- a) És senyal que el pla estava mal fet des del principi.
- b) És una revisió periòdica (mensual o trimestral) que comprova avanços i corregix el rumb, perquè el projecte és un document viu que canvia amb el mercat i amb la persona.
- c) Només es fa una vegada, en acabar el cicle.
- d) Consistix a abandonar el pla si alguna cosa no ix a la primera.

11. Les caselles de Fortaleses i Debilitats del DAFO són factors externs que depenen de l'entorn i no de la persona.

Vertader ☐ Fals ☐

12. L'objectiu millorar el meu anglés és un bon objectiu SMART tal com està formulat.

Vertader ☐ Fals ☐

13. Emparella cada creuament de l'anàlisi CAME amb l'estratègia que genera:

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1. Fortalesa amb Oportunitat _____ | a) Reorientació (corregir per a no perdre l'oportunitat) |
| 2. Fortalesa amb Amenaça _____ | b) Ofensiva (explotar l'oportunitat) |
| 3. Debilitat amb Oportunitat _____ | c) Supervivència (minimitzar el risc) |
| 4. Debilitat amb Amenaça _____ | d) Defensiva (afrontar l'amenaça) |

UNITAT 4

EXERCICI

55 min · 1 sessió (aula amb ordinadors o mòbil) · individual o parelles

Mapa del sector i vies d'accés: investiga el mercat del teu títol amb el SEPE

ENCAIX CURRICULAR · Sabers RA2.a, RA2.b, RA2.c, RA2.d · Comp. específiques RA2 · Comp. clau STEM, CD, CE

MATERIALS: Aula amb ordinadors o mòbil amb dades per a cada alumne o parella · Fitxa de treball guiada amb els enllaços oficials (inclosa davall, fotocopiable) · Accés a l'Observatori de les Ocupacions del SEPE, al Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals i al portal d'ocupació pública de la CCAA · Calculadora per a percentatges simples

Plantejament

El teu títol t'obri portes concretes, no abstractes. La Unitat 4 ha creuat dos mapes: el del sector productiu de la teua família professional (qui contracta, on i per a què) i el del teu perfil. Esta activitat t'ensenya a llegir eixos mapes amb **dades reals i verificables**, no amb suposicions, usant les fonts oficials que utilitzen els orientadors laborals.

L'exercici és d'investigació guiada: cada pas et porta a una font pública (l'Observatori del SEPE, el Catàleg de Qualificacions, el portal d'ocupació pública de la teua comunitat) i et demana extraure una dada concreta. En acabar tindràs un retrat del mercat del teu títol amb xifres, no amb frases fetes.

“Hi ha molta faena” o “no hi ha res” són intuïcions. El nombre de contractes de l'últim any en la teua ocupació és una dada. Esta activitat substituïx intuïcions per dades.

Objectius didàctics

- Identificar les ocupacions a les quals dona accés el títol a partir del Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals.
- Localitzar i llegir dades reals del mercat de treball del sector amb l'Observatori de les Ocupacions del SEPE.
- Diferenciar les vies d'accés per compte d'altri en el sector privat i per la funció pública (oposició i borsa de treball).
- Identificar tres jaciments d'ocupació emergents vinculats a la transició digital i ecològica.

Passos

1. **El meu títol al Catàleg (10 min).** Buscar el títol propi al Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals i anotar les **competències professionals** que reconeix i les **ocupacions** associades. Llistar almenys cinc eixides professionals reals.
2. **Dades de l'Observatori del SEPE (15 min).** Entrar a l'Observatori de les Ocupacions del SEPE i localitzar l'ocupació principal del títol. Extraure quatre dades: nombre de

contractes de l'últim any disponible, pes de la contractació temporal enfront de la indefinida, distribució per sexes i comunitats autònomes amb més demanda. Anotar la font i la data de la dada.

3. **Via privada vs. funció pública (15 min).** Completar una taula comparativa de les dues vies d'accés per a una ocupació del títol: per compte d'altri en el sector privat (com s'accedix, tipus de contracte habitual, estabilitat) enfront de la funció pública (oposició, concurs-oposició, borsa de treball; estabilitat, requisits de titulació). Buscar al portal d'ocupació pública de la CCAA si existix convocatòria o borsa oberta relacionada.
4. **Tres jaciments d'ocupació emergents (10 min).** A partir de les tendències de digitalització i transició ecològica, identificar tres nínxols d'ocupació a l'alça dins de la família professional i justificar per què creixen.
5. **Tancament (5 min).** Cada alumne escriu una conclusió de tres línies: on està hui la demanda del seu títol, quina via d'accés li encaixa millor i quin nínxol emergent li interessaria preparar.

Fitxa de treball guiada

MAPA DEL SECTOR DEL MEU TÍTOL

1. CATÀLEG DE QUALIFICACIONS

El meu títol:

Ocupacions a les quals dona accés (5+):

-
-

2. DADES DE L'OBSERVATORI DEL SEPE

Ocupació analitzada:

Contractes últim any:

% temporal / % indefinit:

CCAA amb més demanda:

Font i data de la dada:

3. VIES D'ACCÉS (taula comparativa)

	Privat	Funció pública
Com s'accedix		
Contracte/relació		
Estabilitat		
Convocatòria/ borsa oberta		

4. TRES JACIMENTS EMERGENTS

- Nínxol 1: (per què creix)
- Nínxol 2: (per què creix)
- Nínxol 3: (per què creix)

5. CONCLUSIÓ (3 línies)

.....

Críteris d'avaluació

CRITERI	DESCRIPCIÓ	PES
Ús correcte de les fonts oficials	Localitza el títol al Catàleg i l'ocupació a l'Observatori del SEPE, citant la font i la data	30 %
Lectura de dades reals	Extrau xifres correctes i les interpreta (què diu eixe percentatge de temporalitat sobre el sector)	25 %
Comparació de vies d'accés	Distingix amb precisió privat i funció pública (oposició, borsa)	20 %
Jaciments emergents	Identifica tres nínxols reals i justifica per què creixen	15 %
Conclusió personal	Connecta les dades amb el seu propi projecte	10 %

Variants i extensions

- **Variant mapa d'empreses.** Cada alumne localitza cinc empreses reals de la seua província que contracten el seu perfil i anota la seua web d'ocupació. Connecta directament amb la busca d'ocupació d'IPE II.
- **Variant prospectiva.** Comparar les dades de contractació de fa cinc anys amb les actuals per a veure la tendència, no només la foto fixa.
- **Connexió amb la Unitat 5.** Les fonts i portals descoberts ací s'incorporen a l'entorn personal d'aprenentatge (PLE) de la Unitat 5.

PROJECTE

2 sessions · 1 setmana (investigació + informe + presentació) · grups xicotets (3-4)

Informe de prospectiva: el futur del teu sector i els seus jaciments d'ocupació

ENCAIX CURRICULAR · Sabers RA2.a, RA2.b, RA2.c, RA2.d · Comp. específiques RA2 · Comp. clau STEM, CD, CE

MATERIALS: Accés a internet (Observatori de les Ocupacions del SEPE, INE, informes sectorials) · Guió de l'informe de prospectiva (inclòs davall, fotocopiable) · Plantilla de presentació (5 diapositives màxim) o cartell A3 · Rúbrica d'avaluació impresa per a professor i coavaluació

Plantejament

Les empreses i les administracions paguen diners per informes de prospectiva: estudis que anticipen com evolucionarà un sector i quins perfils necessitarà. En esta activitat sou vosaltres la consultora. La Unitat 4 ha ensenyat a llegir el sector productiu, a usar l'Observatori de les Ocupacions del SEPE i a detectar jaciments d'ocupació emergents. Ací ho ajunteu tot en un producte professional: un informe de prospectiva de la vostra família professional.

No és un treball de copiar i apegar. Heu de buscar dades reals, interpretar-les i, a partir d'elles, fer una recomanació: cap on hauria de posicionar-se algú que ix ara d'este cicle per a tindre ocupabilitat d'ací a cinc anys? L'informe es presenta a la resta de la classe com si anàreu a vendre la vostra anàlisi a un client.

Qui ix del cicle mirant només les ofertes de hui arriba tard. Qui ix sabent cap on va el sector, arriba abans que la demanda. Això és prospectiva.

Objectius didàctics

- Localitzar i llegir dades reals del mercat de treball del sector amb l'Observatori del SEPE i l'INE.
- Identificar jaciments d'ocupació emergents lligats a la transició digital i ecològica.
- Aplicar la prospectiva ocupacional per a anticipar l'evolució de la família professional.
- Confrontar el perfil del títol amb les exigències futures del sector.
- Comunicar una anàlisi amb rigor i format professional davant d'una audiència.

Passos

Sessió 1 — Investigació i diagnòstic (55 min)

1. **Enquadrament i repartiment de rols (5 min).** El professor recorda on estan les fonts (Observatori del SEPE, INE) i com es llegixen. Cada equip repartix rols: anàlisi de dades, busca de jaciments, redacció i presentació.
2. **Radiografia actual del sector (25 min).** L'equip arreplega dades verificables: ocupacions a les quals dona accés el títol (Catàleg de Qualificacions), nivell de contractació recent, perfil més demandat, pes per comunitats autònomes. Cita sempre la font.
3. **Detecció de jaciments (25 min).** Identifiquen tres jaciments d'ocupació emergents al sector lligats a digitalització o transició ecològica, justificant cadascun amb una tendència i, si és possible, una dada.

Sessió 2 — Informe, presentació i tancament (55 min)

4. **Redacció de l'informe i la recomanació (25 min).** Munten l'informe seguint el guió i formulen una recomanació de posicionament: quines competències hauria de reforçar qui ix ara del cicle per a situar-se en els jaciments detectats.
5. **Presentacions (25 min, ~5 min per equip).** Cada consultora presenta el seu informe. La resta actua com a client i planteja una pregunta crítica.
6. **Tancament (5 min).** El professor sintetitza els jaciments coincidents entre equips i els contrasta amb dades reals del SEPE.

Guió de l'informe de prospectiva (fotocopiable)

INFORME DE PROSPECTIVA • Sector: _____
Consultora (equip): _____

1. RADIOGRAFIA ACTUAL
 - Ocupacions del títol:
 - Dades de contractació (font):
 - Perfil més demandat:
2. TENDÈNCIES QUE TRANSFORMEN EL SECTOR
 - Digitalització:
 - Transició ecològica:
 - Altra (demografia, normativa...):
3. TRES JACIMENTS D'Ocupació EMERGENTS
 - a) Per què:
 - b) Per què:

4. RECOMANACIÓ DE POSICIONAMENT

Competències a reforçar:

Itinerari suggerit:

5. FONTS CONSULTADES

.....

Críteris d'avaluació

CRITERI	DESCRIPCIÓ	PES
Dades reals i citades	Usa fonts oficials i les referencia correctament	25 %
Lectura del sector	Interpreta les dades, no només les copia	20 %
Jaciments emergents	Identifica tres jaciments versemblants i justificats	25 %
Recomanació	Proposa un posicionament coherent amb l'anàlisi	15 %
Comunicació	Presenta amb claredat i respon a la pregunta del client	15 %

Variants i extensions

- **Variant comparativa territorial.** Comparar les oportunitats del sector a la comunitat autònoma del centre amb una altra de major demanda i raonar la mobilitat geogràfica.
- **Variant entrevista a professional.** Incloure a l'informe el testimoni breu d'un professional en actiu del sector (tutor de FCT, antic alumne) sobre les tendències que percep.
- **Connexió amb la Unitat 5.** Els jaciments detectats orienten les fonts i contactes que cada alumne incorporarà al seu entorn personal d'aprenentatge.

TEST D'AUTOAVALUACIÓ · 13 PREGUNTES

1. Què definix un títol d'FP respecte a les ocupacions a què dona accés?

- a) Habilita per a treballar en qualsevol lloc sense restriccions.
- b) Dona accés a un conjunt taxat d'ocupacions, definit per les qualificacions del Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals (CNCP/Incual).
- c) Només servix per a opositar a la funció pública.
- d) No té relació amb cap classificació oficial.

2. Què és la CNO-11 i per a què servix?

- a) La Classificació Nacional d'Ocupacions de l'INE, que assigna un codi a cada ocupació i és la base de tota estadística laboral.
- b) Un certificat de professionalitat de nivell 11.
- c) El conveni col·lectiu nacional d'oficines.
- d) La cotització nacional obligatòria.

3. Quina és la font clau per a conèixer la demanda real de contractació per ocupació i província?

- a) Les xarxes socials de les empreses.
- b) L'Observatori de les Ocupacions del SEPE, que publica dades anuals de contractació i prospecció per ocupació i territori.
- c) El Catàleg Nacional de Qualificacions.
- d) El conveni col·lectiu de cada empresa.

4. Quines són les dues grans vies d'ocupació per compte d'altri amb regles d'accés distintes?

- a) El treball fix i el treball a temps parcial.
- b) El sector privat (selecció pròpia, accés ràpid i flexible) i la funció pública (igualtat, mèrit i capacitat).
- c) L'autoocupació i el voluntariat.
- d) El teletreball i el treball presencial.

5. Quina diferència hi ha entre accedir a la funció pública per oposició i per borsa de treball?

- a) L'oposició és per a temporals i la borsa per a places fixes.
- b) L'oposició dona una plaça (normalment fixa) després de proves selectives; la borsa és una llista baremada de la qual l'Administració crida per a contractes temporals (substitucions, interinitats).
- c) Són el mateix amb distint nom.
- d) La borsa exigix examen i l'oposició no.

6. Segons l'EBEP, a quins subgrups de funcionaris donen accés els títols d'FP de Grau Mitjà i de Grau Superior?

- a) Grau Mitjà al subgrup A1 i Grau Superior a l'A2.
- b) Grau Mitjà al subgrup C1 i Grau Superior al subgrup B.
- c) Tots dos al subgrup E.
- d) L'FP no dona accés a cap cos de funcionaris.

7. Què és un jaciment d'ocupació?

- a) Una empresa que tanca i deixa vacants.
- b) Un àmbit d'activitat emergent amb capacitat de generar llocs de treball nous a mitjà termini (transició digital, transició ecològica, cures).
- c) Una borsa de treball pública.
- d) Un jaciment de matèries primeres per a la indústria.

8. L'«skills mismatch» o desajust de qualificacions explica que a Espanya...

- a) No quede cap vacant sense cobrir.
- b) Certs oficis tècnics qualificats (soldadors, instal·ladors de plaques solars, electromecànics) acumulen vacants sense cobrir malgrat haver-hi atur alt, perquè poques persones s'hi formen.
- c) Sobren tècnics en tots els sectors per igual.
- d) L'FP tinga pitjor inserció que qualsevol altra via.

9. En confrontar el teu perfil amb les exigències del sector, què és la «bretxa»?

- a) El que el sector demana i tu ja tens.
- b) El que el sector demana i encara et falta, que es convertix en el teu pla de millora per a la resta del cicle.
- c) El salari que ofereix una empresa.
- d) La distància geogràfica al lloc de treball.

10. Espanya és una economia fortament terciaritzada. Segons la unitat, quina conseqüència té això per al mercat de les famílies del sector secundari (Fabricació Mecànica, Electricitat, Manteniment)?

- a) No ofereixen ocupació perquè tot està en serveis.
- b) Tenen menys volum d'ocupació però escassetat crònica de professionals qualificats, la qual cosa millora salaris i estabilitat.
- c) Tenen el mateix volum que els serveis però pitjors condicions.
- d) Estan desapareixent per complet.

11. Un títol d'FP habilita per a treballar en qualsevol lloc, sense restriccions d'ocupació.

Vertader ☐ Fals ☐

12. Accedir a una borsa de treball pública dona directament una plaça fixa, igual que aprovar una oposició.

Vertader ☐ Fals ☐

13. Emparella cada ferramenta o font amb el seu contingut:

- | | |
|---|---|
| 1. CNCP / Incual _____ | a) Assigna un codi a cada ocupació per a l'estadística |
| 2. CNO-11 _____ | b) Regula l'accés i els subgrups de la funció pública |
| 3. Observatori de les Ocupacions del SEPE _____ | c) Definix les qualificacions i ocupacions de cada títol |
| 4. EBEP _____ | d) Publica la demanda real de contractació per ocupació i província |

UNITAT 5

PROJECTE

2 sessions · 1 setmana · individual (auditoria creuada en parelles)

Dissenya el teu PLE i audita la teua identitat digital professional

ENCAIX CURRICULAR · Sabers RA5.a, RA5.b, RA5.c, RA5.d · **Comp. específiques** RA5 · **Comp. clau** CD, CPSAA

MATERIALS: Aula amb ordinadors o mòbil amb dades per a cada alumne · Plantilla de PLE en tres anells + fitxa d'auditoria d'empremta digital (incloses davall) · Accés a cercadors, xarxes i a LinkedIn · Criteris d'avaluació de fonts (autoria, actualitat, contrast) projectats

Plantejament

El que aprens al cicle caduca; la capacitat de continuar aprenent, no. La Unitat 5 ha donat dues ferramentes que sostenen una carrera llarga: l'**entorn personal d'aprenentatge (PLE)** per a no quedar-te obsolet i una **identitat digital cuidada**, perquè hui quasi tot procés de selecció comença teclejant el teu nom en un cercador. Esta activitat construeix el primer i audita el segon.

La primera sessió és de construcció: muntas el teu PLE com un mecànic munta la seua caixa de ferramentes, triant només fonts que passen el filtre de fiabilitat. La segona és d'auditoria: et busques a tu mateix a internet amb ulls de seleccionador i decidixes què projectar i què netejar abans d'obrir o polir el teu LinkedIn.

La teua reputació en línia ja existix, la cuides o no. La diferència entre un professional i un descurat no és tindre-la: és decidir què diu.

Objectius didàctics

- Justificar la necessitat de l'aprenentatge permanent i diferenciar-lo de l'aprenentatge formal del cicle.
- Dissenyar un entorn personal d'aprenentatge (PLE) amb fonts, ferramentes i xarxa de contactes.
- Avaluar la fiabilitat de fonts digitals amb criteris d'autoria, actualitat i contrast.
- Distingir identitat digital, empremta digital i marca personal, i auditar la pròpia presència a la xarxa.

Estructura del projecte en dues sessions

Sessió 1 — Construeix el teu PLE (55 min)

1. **Enquadrament (5 min).** El professor recorda la diferència entre aprenentatge formal i aprenentatge autònom permanent, i l'esquema del PLE en tres anells: **fonts** (d'on aprens), **ferramentes** (amb què organitze i produïsc) i **xarxa** (amb qui aprens).
2. **Anell de fonts (20 min).** Cada alumne selecciona de sis a huit fonts fiables per a mantindre's actualitzat en la seua professió: webs sectorials, butlletins, canals, podcasts, comptes professionals. **Cada font ha de passar el filtre de fiabilitat** (autoria

identificable, actualitat, possibilitat de contrast). Descartar per escrit una font que no el passe i explicar per què.

3. **Anell de ferramentes (15 min).** Llistar les ferramentes amb les quals organitzarà el que aprèn i produirà (gestor de marcadors, lector de butlletins, app de notes, plataformes de microcredencials i cursos del sector).
4. **Anell de xarxa (10 min).** Identificar de tres a cinc persones, comunitats o associacions professionals amb les quals aprendre (col·legis professionals, fòrums, grups, antics professors, companys de FCT).
5. **Tancament (5 min).** Cada alumne anota una rutina concreta: quan i com dedicarà temps cada setmana al seu PLE.

Sessió 2 — Audita la teua identitat digital (55 min)

1. **Conceptes (5 min).** Distinció operativa: **identitat digital** (el que vull projectar), **empremta digital** (el que queda de mi a la xarxa) i **marca personal** (la combinació coherent de les dues cap a un objectiu professional).
2. **Auditoria d'empremta digital (20 min).** Cada alumne es busca a si mateix en un cercador (nom, nom + ciutat, nom + estudis), revisa la privacitat de les seues xarxes i completa la fitxa d'auditoria: què apareix, què projecta una imatge professional, què convé netejar o tancar al públic.
3. **Auditoria creuada en parelles (10 min).** Un company busca l'altre i aporta una mirada externa: quina impressió dóna el teu rastre a algú que no et coneix? S'anota.
4. **Perfil professional de LinkedIn (15 min).** Cada alumne redacta o millora els elements clau d'un perfil de LinkedIn coherent amb la seua marca personal: titular professional, extracte de tres o quatre línies, formació i competències del cicle, aplicant la netiqueta.
5. **Tancament (5 min).** Cada alumne fixa dues accions de millora amb data: una de neteja d'empremta i una de construcció de marca.

Plantilles

EL MEU PLE (entorn personal d'aprenentatge)

ANEL·L 1 · FONTS (6-8, totes fiables)

Font | passa filtre autoria/actualitat/contrast?

.....|.....

Font descartada i per què:

ANEL·L 2 · FERRAMENTES

·

ANEL·L 3 · XARXA

·

RUTINA SETMANAL D'APRENENTATGE:

AUDITORIA D'IDENTITAT DIGITAL

Què apareix en buscar-me:

Projecta imatge professional:

Mirada externa del company:
 LinkedIn · titular:
 LinkedIn · extracte (3-4 línies):
 DUES ACCIONS AMB DATA:
 · Neteja: (DD/MM)
 · Marca: (DD/MM)

Críteris d'avaluació

CRITERI	DESCRIPCIÓ	PES
PLE complet i útil	Els tres anells estan desenvolupats i orientats a la professió	25 %
Filtre de fiabilitat aplicat	Justifica per què les seues fonts són fiables i en descarta una amb criteri	20 %
Auditoria d'empremta	Revisa el seu rastre real i identifica què projectar i què netejar	20 %
Perfil de LinkedIn	Titular i extracte coherents amb la seua marca personal i amb netiqueta	20 %
Accions amb data i rutina	Definix una rutina d'aprenentatge i dues accions de millora datades	15 %

Variants i extensions

- **Variant microcredencial.** Cada alumne localitza una microcredencial o curs curt real del seu sector i l'afeg com a objectiu concret del PLE.
- **Variant abans/després.** Captura de pantalla del perfil de busca a l'inici i, setmanes després, després d'aplicar les accions de neteja i millora.
- **Connexió amb IPE II.** El perfil de LinkedIn i el PLE construïts ací són la base de la busca activa d'ocupació del segon curs.

CAS

55 min · 1 sessió · parelles

Cas: l'empremta digital que va costar (o va salvar) l'entrevista

ENCAIX CURRICULAR · Sabers RA5.a, RA5.b, RA5.c, RA5.d · **Comp. específiques** RA5 · **Comp. clau** CD, CPSAA, CCL

MATERIALS: Fitxes dels dos candidats amb el seu rastre digital (incloses davall, fotocopiables) · Críteris d'avaluació del reclutador (inclosos davall) · Plantilla de pla de sanejament i marca personal (inclosa davall) · Resum d'identitat, empremta digital i marca personal projectat

Plantejament

Quan envies un currículum, el reclutador no llig només eixe paper: et busca a internet. Ho fa quasi sempre, encara que no ho diga. El que trobe —o no trobe— pesa en la decisió tant com la teua formació. La Unitat 5 ha distingit identitat digital, empremta digital i marca personal, i ha explicat com construir un perfil professional coherent. En este cas et poses a l'altre costat de la taula: eres tu qui selecciona.

Treballeu en parelles com a reclutadors d'una empresa que busca cobrir un lloc. Teniu dos candidats amb la mateixa titulació i currículums semblants, però amb rastres digitals molt

distints. Haureu de decidir a qui contracteu i justificar-ho, i després dissenyar un pla perquè el candidat descartat millori la seua presència en línia de cara a la pròxima oportunitat. Perquè demà eixe candidat podrieu ser vosaltres.

La teua empremta digital parla de tu fins i tot quan tu no estàs davant. La pregunta no és si et buscaran, sinó què trobaran quan ho facen.

Objectius didàctics

- Distingir identitat digital, empremta digital i marca personal aplicades a un cas real.
- Avaluar l'impacte de la presència en línia en un procés de selecció.
- Reconèixer quins elements d'un perfil digital sumen i quins resten ocupabilitat.
- Dissenyar un pla de sanejament de l'empremta digital i de construcció de marca personal.
- Aplicar criteris de netiqueta i coherència professional al perfil propi.

Passos

1. **Enquadrament (5 min).** El professor recorda els conceptes clau i aclareix que la majoria de reclutadors consulten les xarxes dels candidats.
2. **Lectura dels candidats (10 min).** Cada parella llig les fitxes dels dos candidats: currículum equivalent, però distint rastre digital (LinkedIn, xarxes públiques, resultats de busca).
3. **Decisió de selecció (15 min).** Com a reclutadors, decidixen a qui contracten usant els criteris d'avaluació. Anoten tres raons digitals (no de formació) que inclinen la balança.
4. **Pla per al descartat (20 min).** Dissenyen un pla en dues parts per al candidat no triat: **sanejament** (què eliminar, ajustar la privacitat o corregir) i **construcció** (què crear o reforçar per a una marca personal professional: LinkedIn, portfoli, contingut del sector).
5. **Posada en comú (5 min).** Algunes parelles exposen la seua decisió i el seu pla. El professor tanca amb la idea que la marca personal no s'improvisa el dia abans de l'entrevista.

Els dos candidats (fotocopiables)

Candidat 1 — Àlex

- Titulació i pràctiques equivalents al lloc.
- LinkedIn buit, sense foto, només el nom.
- En una busca apareixen comentaris públics agressius a xarxes i fotos poc cuidades amb contingut sensible.
- Email de contacte: elcrack_dela_fiesta@correo.com.
- Sense portfoli ni rastre professional del sector.

Candidat 2 — Berta

- Mateixa titulació i pràctiques que Àlex.
- LinkedIn complet: foto adequada, titular professional, pràctiques i competències descrites, recomanació del seu tutor de FCT.
- Compartix de tant en tant contingut del sector i participa en grups professionals.

- Email: berta.lopez.profesional@correo.com.
- Xarxes personals amb privacitat ben configurada; el públic és neutre o professional.

Criteris del reclutador

A qui contractem? Valora de cada candidat:

- Coherència professional del perfil
- Absència de contingut que danyé l'empresa
- Marca personal i coneixement del sector
- Cura de la imatge i la netiqueta

Plantilla de pla per al candidat descartat

PLA DE MILLORA DIGITAL • Candidat: _____

1. SANEJAMENT (què llevar / ajustar)
 -
 -
 2. CONSTRUCCIÓ (què crear / reforçar)
 - LinkedIn:
 - Portfoli / contingut del sector:
 - Email i dades de contacte:
 3. NETIQUETA (3 normes de conducta en línia)
 -
-

Criteris d'avaluació

CRITERI	DESCRIPCIÓ	PES
Decisió justificada	Tria amb raons digitals, no de formació	25 %
Lectura de l'empremta	Distingix quins elements sumen i quins resten	25 %
Pla de sanejament	Proposa accions concretes i realistes	20 %
Pla de marca personal	Construïx una presència professional coherent	20 %
Netiqueta	Formula normes de conducta en línia aplicables	10 %

Variants i extensions

- **Variant autoauditoria.** Després del cas, cada alumne es busca a si mateix al cercador i aplica el mateix pla a la seua pròpia empremta digital (auditoria creuada amb la parella).
- **Variant perfil fals positiu.** Afegir un tercer candidat amb LinkedIn impecable però contingut inflat o fals; debatre el risc de la marca personal exagerada.
- **Connexió amb la Unitat 6.** El candidat seleccionat passa al procés de contractació, on es treballa el contracte i la nòmina.

TEST D'AUTOAVALUACIÓ · 13 PREGUNTES

1. Com es distingixen l'aprenentatge formal, el no formal i l'informal?

- a) El formal és el reglat i titulat; el no formal són cursos organitzats fora del sistema reglat (un curs del SEPE, un certificat de professionalitat); l'informal ocorre sense programa ni títol en el dia a dia.
- b) El formal és el d'internet, el no formal el de l'empresa i l'informal el de la família.
- c) Són tres noms per al mateix tipus d'aprenentatge.
- d) L'informal és el més important per a obtenir un títol oficial.

2. El marc europeu DigComp organitza la competència digital en cinc àrees. Quines són?

- a) Maquinari, programari, xarxes, programació i disseny.
- b) Informació i alfabetització de dades, comunicació i col·laboració, creació de continguts, seguretat i resolució de problemes.
- c) Mòbil, ordinador, internet, xarxes socials i videojocs.
- d) Lectura, escriptura, càlcul, idiomes i art.

3. Quins tres components té un entorn personal d'aprenentatge (PLE)?

- a) Una app, una contrasenya i un dispositiu.
- b) Fonts de les quals aprens, ferramentes amb què gestionas el que has après i una xarxa personal d'aprenentatge (persones i comunitats).
- c) Un títol, un certificat i un diploma.
- d) L'institut, l'empresa i la família.

4. Abans de fiar-te d'una font digital, quins criteris convé aplicar?

- a) Només si té moltes visites i és popular.
- b) Autoria, actualitat, propòsit, contrast i evidència.
- c) Que el disseny de la web siga bonic.
- d) Que aparega primera al cercador.

5. Quina és la diferència entre identitat digital, empremta digital i marca personal?

- a) Són sinònims.
- b) La identitat digital és el que projectes activament; l'empremta digital és el rastre que deixes (tu i altres), quasi sempre permanent; la marca personal és la gestió estratègica i voluntària de la teua identitat digital amb fi professional.
- c) L'empremta digital la controles del tot i la identitat digital no.
- d) La marca personal només existix per a empreses, no per a persones.

6. Quina normativa permet, en certs casos, sol·licitar la retirada d'informació sobre un mateix a internet (dret a l'oblit)?

- a) L'Estatut dels Treballadors.
- b) El Reglament europeu de protecció de dades (RGPD) i la LOPDGDD espanyola.
- c) La Llei de Prevenció de Riscos Laborals.
- d) El Catàleg Nacional de Qualificacions.

7. Què és la netiqueta?

- a) El preu d'una connexió a internet.
- b) Les normes de cortesia i respecte en la comunicació digital.
- c) Una xarxa social professional.
- d) Una etiqueta de marca personal.

8. Per a un titulat d'FP, quins són els actius digitals més rendibles per a la part proactiva de la seua identitat digital?

- a) Un perfil d'oci en xarxes socials obertes.
- b) Un perfil professional a LinkedIn i, segons la família professional, un portafolis que mostre el que sap fer.
- c) Un blog personal anònim.
- d) Un compte privat sense informació professional.

9. Segons la curiositat de la unitat, què fa al voltant de set de cada deu empreses abans de decidir sobre un candidat?

- a) Li ofereixen el lloc directament sense entrevista.
- b) Consulten els seus perfils digitals, i una part significativa ha descartat algú pel que va trobar.
- c) Només miren el currículum en paper.
- d) Truquen a la seua família.

10. Per què la unitat recomana «auditar el teu nom» periòdicament buscant-te en mode incògnit?

- a) Per a augmentar el nombre de seguidors.
- b) Per a veure què apareix de tu en els primers resultats i, si no és el que vols projectar, ajustar la privacitat, despublir o crear contingut professional.
- c) Per a denunciar qui et busque.
- d) Per a esborrar internet per complet.

11. Que una font digital tinga moltes visites i aparega primera al cercador garantix que siga fiable.

Vertader ☐ Fals ☐

12. El dret a l'oblit garantix que tot el que publiques a internet es puga esborrar sempre i per complet.

Vertader ☐ Fals ☐

13. Emparella cada concepte de presència digital amb la seua descripció:

- | | |
|----------------------------|--|
| 1. Identitat digital _____ | a) El rastre que deixes, inclòs el que altres publiquen, quasi permanent |
| 2. empremta digital _____ | b) El que projectes activament amb els teus perfils i publicacions |
| 3. Marca personal _____ | c) Les normes de cortesia i respecte en la comunicació digital |
| 4. Netiqueta _____ | d) La gestió estratègica i voluntària de la teua identitat amb fi professional |

UNITAT 6

EXERCICI

55 min · 1 sessió · parelles

Desxifra una nòmina real: del brut al net, línia per línia

ENCAIX CURRICULAR · Sabers RA3.a, RA3.b, RA3.c, RA3.d, RA3.e · **Comp. específiques** RA3 · **Comp. clau** CC, STEM, CCL

MATERIALS: Dues nòmines model en format oficial (incloses davall, fotocopiables) · Extracte d'un contracte i d'un conveni sectorial de referència (inclòs davall) · Calculadora o mòbil · Taula de tipus de cotització del treballador i SMI 2026 projectada

Plantejament

Firmar un contracte és entrar en una relació regulada per tres capes de normes: la llei (Estatut dels Treballadors), el conveni del teu sector i el propi contracte. La Unitat 6 ha ensenyat a llegir eixes tres capes, a reconèixer la modalitat de contracte i a desxifrar una nòmina de veritat. Ací ho apliques: agafaràs una nòmina real i la desmuntaràs línia per línia fins a entendre exactament què guanyes, què et descompten i per què.

La nòmina és el document que més gent firma sense entendre. En esta activitat deixes de ser d'eixa gent. Una parella, una calculadora i dues nòmines: en acabar sabràs explicar per què el net que cobres no coincidix amb el sou que et van prometre a l'entrevista, i sabràs si el que et descompten és correcte.

El salari brut és el que diu el contracte. El net és el que arriba al banc. La diferència no és un robatori: és la cotització que finança la teua futura pensió i el teu atur, i la retenció a compte del teu IRPF. Entendre-la és entendre els teus propis diners.

Objectius didàctics

- Reconèixer les notes de la relació laboral per compte d'altri i la jerarquia normativa (lleí, conveni, contracte).
- Identificar la modalitat contractual oferida i les seues condicions.
- Distingir meritacions (salari base i complements) de deduccions en una nòmina oficial.
- Calcular el pas de salari brut a salari net.
- Comprovar les cotitzacions a la Seguretat Social a càrrec del treballador i la retenció d'IRPF.

Passos

1. **Enquadrament (5 min).** El professor recorda l'estructura de la nòmina (encapçalament, meritacions, deduccions, líquid a percebre), el SMI 2026 i els tipus de cotització del treballador (contingències comunes, desocupació, formació professional).
2. **Identificació de la relació i el contracte (10 min).** Cada parella llig l'extracte de contracte i determina: és relació laboral per compte d'altri o amaga un fals autònom?

Quina modalitat de contracte és? El període de prova és legal? El salari respecta el conveni?

3. **Dissecció de meritacions (10 min).** A la nòmina A, separar i sumar les **meritacions**: salari base, complements salarials (antiguitat, lloc), prorrateig o no de pagues extres. Anotar el total meritat (salari brut).
4. **Dissecció de deduccions (15 min).** Identificar i calcular cada **deducció**: cotitzacions del treballador a la Seguretat Social (contingències comunes, desocupació, formació) i retenció d'IRPF. Comprovar que els percentatges aplicats sobre la base coincideixen amb els tipus vigents. Sumar el total de deduccions.
5. **Del brut al net (10 min).** Calcular el **líquid a percebre** (brut – deduccions) i compararlo amb el “líquid” que figura a la nòmina. A la **nòmina B**, detectar un error introduït a propòsit (un tipus mal aplicat o una paga extra absent) i explicar-lo.
6. **Tancament (5 min).** Cada parella escriu la conclusió: coincidix el sou promés amb el net? Està tot correcte a la nòmina B? Quina capa de la jerarquia normativa protegeix el treballador del cas?

Materials del cas (fotocopiables, dades de referència 2026)

Extracte de contracte

- Empresa del sector del comerç. Treballador: tècnic en Gestió Administrativa, primera ocupació.
- Modalitat: contracte indefinit a temps complet, període de prova de dos mesos.
- Salari brut anual: 18.200 € en 14 pagues (1.300 €/mes × 14). Jornada: 40 hores setmanals.
- Conveni aplicable: conveni sectorial del comerç, que fixa per a la categoria un salari superior al SMI.

Nòmina A (correcta, mes d'octubre)

MERITACIONS

Salari base	1.150,00 €
Complement de lloc	150,00 €
TOTAL MERITAT (brut)	1.300,00 €

DEDUCCIONS (base de cotització 1.300,00 €)

Contingències comunes (4,70 %)	61,10 €
Desocupació (1,55 %)	20,15 €
Formació professional (0,10 %)	1,30 €
Retenció IRPF (estimada, 6,00 %)	78,00 €
TOTAL DEDUCCIONS	160,55 €

LÍQUID A PERCEBRE 1.139,45 €

Nòmina B (amb un error a detectar, mes de juny amb paga extra)

MERITACIONS

Salari base	1.150,00 €
Complement de lloc	150,00 €
Paga extra d'estiu	(no apareix)
TOTAL MERITAT (brut)	1.300,00 €

DEDUCCIONS (base de cotització 1.300,00 €)		
Contingències comunes (4,70 %)		61,10 €
Desocupació (6,55 %)		85,15 € ← revisar
Formació professional (0,10 %)		1,30 €
Retenció IRPF (6,00 %)		78,00 €
TOTAL DEDUCCIONS		225,55 €
LÍQUID A PERCEBRE		1.074,45 €

Pistes per a detectar-lo: el contracte és de 14 pagues, així que al juny ha de constar la paga extra (o estar prorratejada tot l'any, però no les dues coses). A més, el tipus de desocupació del treballador és de l'1,55 %, no del 6,55 %: revisa el càlcul d'eixa línia.

Criteris d'avaluació

CRITERI	DESCRIPCIÓ	PES
Identificació de contracte i relació	Reconeix la modalitat, valida el període de prova i la jerarquia normativa aplicable	20 %
Separació meritacions / deduccions	Classifica correctament cada línia de la nòmina	20 %
Càlcul brut a net	Calcula el líquid a percebre correctament	25 %
Comprovació de cotitzacions i IRPF	Verifica que els tipus aplicats són els vigents	20 %
Detecció de l'error a la nòmina B	Troba i explica l'error (tipus de desocupació i paga extra)	15 %

Variants i extensions

- **Variant nòmina pròpia o familiar.** Amb permís explícit i dades anonimitzades, un alumne porta una nòmina real per a diseccionar-la com a cas addicional. El professor la revisa abans.
- **Variant temps parcial.** Recalcula la nòmina per a un contracte de 30 hores setmanals i comprovar que les pagues extres i la cotització es prorrategen en proporció.
- **Connexió amb la Unitat 7.** Les cotitzacions calculades ací són les que després donen dret a les prestacions de la Seguretat Social que s'estudien a la Unitat 7.

CAS 55 min · 1 sessió · grups xicotets (3-4)

Cas: firme o no firme? Detecta les trampes de quatre ofertes de contracte

ENCAIX CURRICULAR · Sabers RA3.a, RA3.b, RA3.c, RA3.d, RA3.e · **Comp. específiques** RA3 · **Comp. clau** CC, CCL

MATERIALS: Fitxes de les quatre ofertes de contracte (incloses davall, fotocopiables) · Resum de la jerarquia normativa, modalitats de contracte i reforma laboral 2021 projectat · Plantilla de dictamen de l'assessor (inclosa davall) · Accés a internet per a consultar el SMI i modalitats vigents (opcional)

Plantejament

L'emoció de la primera oferta d'ocupació fa que molta gent firme sense llegir. I firmar un mal contracte pot costar car: cotitzacions que no es paguen, drets que es perden, acomiadaments que ixen gratis a l'empresa. La Unitat 6 ha ensenyat les notes de la relació laboral, les modalitats de contracte després de la reforma de 2021, la jerarquia normativa (lleï, conveni, contracte) i el paper del SMI. Ací ho apliques com un assessor laboral al qual quatre persones li porten la seua oferta abans de firmar.

En grups xicotets, sou l'assessoria. Rebeu quatre ofertes, cadascuna amb una trampa distinta de les que més es veuen en la primera ocupació. La vostra faena és detectar la irregularitat, explicar-la amb la norma a la mà i recomanar a cada persona què fer: firmar, negociar o no firmar. No val "això està malament"; cal dir per què i segons quina regla.

Un contracte no és un tràmit: és el document que definix què et poden exigir i què t'han de garantir durant anys. Llegir-lo sencer abans de firmar és el primer dret que exercixes com a treballador.

Objectius didàctics

- Reconèixer les notes de la relació laboral per compte d'altri i detectar el fals autònom.
- Identificar les modalitats de contractació vigents i els fraus de llei més comuns.
- Aplicar la jerarquia normativa per a comprovar si una oferta respecta llei i conveni.
- Validar la legalitat del període de prova i del salari enfront del SMI i el conveni.
- Emetre una recomanació argumentada com a assessor laboral.

Passos

1. **Enquadrament (5 min).** El professor recorda les notes de la relació laboral (alienitat, dependència, retribució), les modalitats de contracte després de la reforma de 2021, el SMI vigent i la jerarquia llei-conveni-contracte.
2. **Reportiment i lectura (10 min).** Cada grup rep les quatre ofertes i les llig. Identifica en cadascuna la modalitat que diu ser i les condicions essencials.
3. **Detecció de la trampa (20 min).** Per a cada oferta, el grup assenyala la irregularitat, indica quina norma incomplix i per què (no basta la intuïció).
4. **Dictamen i recomanació (15 min).** Redacten un dictamen breu per oferta amb la recomanació: firmar, negociar (quina clàusula) o no firmar (per què), i quin risc assumix el treballador si firma sense canviar res.
5. **Posada en comú (5 min).** Es contrasta oferta per oferta. El professor confirma la irregularitat i la conseqüència legal de cadascuna.

Les quatre ofertes (fotocopiables)

Oferta A — “Col·laborador autònom”

T'oferixen treballar en exclusiva per a una empresa, amb el seu horari, a les seues instal·lacions i amb les seues ferramentes, però et demanen que et dones d'alta com a autònom i emetes factures en comptes de firmar un contracte laboral. “Així guanyes més”, et diuen.

Oferta B — El període de prova etern

Contracte indefinit per a un lloc de tècnic, però amb un **període de prova d'un any**. Durant eixe any, diuen, et poden acomiadar sense indemnització “per a veure si encaixes”.

Oferta C — El temporal que es repetix

T’oferixen un contracte temporal “per circumstàncies de la producció” de tres mesos, ja serà el teu tercer contracte temporal seguit al mateix lloc i mateixa empresa, per a una tasca que és clarament habitual i permanent del negoci.

Oferta D — El salari “ajustat”

Jornada completa de 40 hores setmanals per un salari mensual inferior al SMI vigent, al·legant que “és el que hi ha per a començar” i que el conveni del sector “no s’aplica als nous”.

Plantilla de dictamen de l’assessor

DICTAMEN · Oferta ___

Modalitat que diu ser:

Irregularitat detectada:

Norma que incomplix (ET / conveni / SMI):

Risc per al treballador si firma:

RECOMANACIÓ (firmar / negociar / no firmar):
.....

Criteris d’avaluació

CRITERI	DESCRIPCIÓ	PES
Detecció de la trampa	Identifica correctament la irregularitat de cada oferta	30 %
Fonament normatiu	Cita la norma o principi que s’incomplix	30 %
Anàlisi del risc	Explica què perd el treballador si firma	20 %
Recomanació	Proposa una eixida realista i raonada	20 %

Variants i extensions

- **Variant oferta neta.** Afegir una quinta oferta correcta per a comprovar que el grup no “veu trampes” on no n’hi ha.
- **Variant negociació en viu.** Dos alumnes representen l’oferta B: un com a empresa, un altre com a treballador assessorat, i negocien el període de prova davant de la classe.
- **Connexió amb la Unitat 7.** El fals autònom de l’oferta A enllaça amb quines prestacions de la Seguretat Social perd qui no cotitza per compte d’altri.

EXERCICI

20-30 min · individual · individual

Nòmina pas a pas: del salari brut al net i al cost real per a l'empresa

ENCAIX CURRICULAR · Sabers RA3.a, RA3.b, RA3.c, RA3.d, RA3.e · **Comp. específiques** RA3 · **Comp. clau** STEM, CPSAA, CD

Plantejament

Ana acaba de firmar el seu primer contracte de treball en una cafeteria. La seua nòmina reflectix un **salari brut mensual de 1.500 €** (contracte indefinit a temps complet, 12

mensualitats més dues pagues extraordinàries —estiu i hivern— de 750 € cadascuna, ja prorratejades a la mensualitat). La jornada és de 40 hores setmanals.

Per a calcular les cotitzacions i la retenció s'apliquen els **tipus vigents el 2026**:

CONCEPTE	TIPUS TREBALLADOR	TIPUS EMPRESA
Contingències comunes	4,70 %	23,60 %
Desocupació (contracte indefinit)	1,55 %	5,50 %
Formació professional	0,10 %	0,60 %
FOGASA	—	0,20 %

La retenció estimada d'IRPF per a la situació d'Ana és del **8,00 %** sobre el salari brut mensual.

Es demana

1. Calcula les **deduccions a càrrec d'Ana** (cotitzacions del treballador i IRPF) i obtén el seu **salari net mensual**.
2. Calcula les **cotitzacions a càrrec de l'empresa** i determina el **cost total mensual** que suposa Ana per a la cafeteria.
3. Expressa la diferència entre el que la cafeteria paga al mes i el que Ana rep al banc, i indica quina destinació té cada part d'eixa diferència.

SOLUCIÓ

1. Pas 1 (cotitzacions del treballador): base de cotització = salari brut mensual = ****1.500,00 €****. Contingències comunes: $1.500 \times 4,70 \% = \textbf{**70,50 €**}$. Desocupació: $1.500 \times 1,55 \% = \textbf{**23,25 €**}$. Formació professional: $1.500 \times 0,10 \% = \textbf{**1,50 €**}$. Total cotitzacions treballador: ****95,25 €****.
2. Pas 2 (retenció IRPF): $1.500 \times 8,00 \% = \textbf{**120,00 €**}$ (retenció a compte, estimada per a esta situació).
3. Pas 3 (salari net): $1.500,00 - 95,25 - 120,00 = \textbf{**1.284,75 €**}$ mensuals que arriben al banc.
4. Pas 4 (cotitzacions a càrrec de l'empresa): contingències comunes 23,60 % $\rightarrow 1.500 \times 0,236 = 354,00 \text{ €}$. Desocupació 5,50 % $\rightarrow 82,50 \text{ €}$. FOGASA 0,20 % $\rightarrow 3,00 \text{ €}$. Formació professional 0,60 % $\rightarrow 9,00 \text{ €}$. Total cotitzacions empresa: ****448,50 €****.
5. Pas 5 (cost total mensual per a l'empresa): $1.500,00 + 448,50 = \textbf{**1.948,50 €**}$. És a dir, l'empresa desemborsa 1.948,50 € al mes per un treballador el net del qual és 1.284,75 €. La diferència (663,75 €) són les cotitzacions de les dues parts més la retenció d'IRPF.

TEST D'AUTOAVALUACIÓ · 13 PREGUNTES

1. Segons l'article 1.1 de l'Estatut dels Treballadors, quines cinc notes definixen una relació laboral per compte d'altri?

- a) Voluntarietat, retribució, alienitat, dependència i caràcter personalíssim.
- b) Horari, sou, vacances, contracte i nòmina.
- c) Títol, experiència, antiguitat, categoria i conveni.
- d) Empresa, treballador, salari, jornada i descans.

2. Què és un «fals autònom»?

- a) Un autònom que té diversos clients alhora.
- b) Qui l'empresa obliga a donar-se d'alta com a autònom quan en realitat concorren les notes d'una relació laboral (horari fix, mitjans de l'empresa, exclusivitat); és frau de llei.
- c) Un treballador amb contracte indefinit a temps parcial.
- d) Un funcionari que treballa per les vesprades pel seu compte.

3. Després de la reforma laboral de 2021 (RDL 32/2021), quina és la regla general de contractació?

- a) El contracte per obra o servei.
- b) El contracte indefinit; la temporalitat va passar a ser excepcional i només vàlida amb causa taxada.
- c) El contracte temporal sense causa.
- d) El contracte de pràctiques no remunerat.

4. Durant el període de prova (art. 14 ET), què és cert?

- a) El treballador no té cap dret ni cobra salari.
- b) Es treballa amb tots els drets (salari, cotització, vacances que es generen, prevenció); l'única cosa distinta és que el contracte es pot rescindir sense causa ni indemnització.
- c) Dura sempre sis mesos per a tots els llocs.
- d) No compta per a la cotització a la Seguretat Social.

5. Com s'ordena la jerarquia de fonts del dret laboral i què pot fer cada capa respecte a l'anterior?

- a) Contracte → conveni → llei; cada capa pot empitjorar l'anterior.
- b) Constitució i lleis (mínims) → conveni col·lectiu → contracte individual; cada capa només pot millorar l'anterior, mai empitjorar-la.
- c) Conveni → contracte → llei; totes són equivalents.
- d) Només existix la llei; el conveni i el contracte no compten.

6. Segons la unitat, en quant està fixat l'SMI per a 2026 i quina relació té amb el teu salari real?

- a) 1.080 € en 12 pagues, i és sempre el teu salari real.
- b) 1.221 € bruts mensuals en 14 pagues (17.094 € anuals); és un terra absolut, però el teu salari mínim real el fixa normalment el conveni, que millora l'SMI.
- c) 900 € en 14 pagues, i preval sobre el conveni.
- d) 1.500 € nets, igual per a tots els sectors.

7. Un contracte ofereix 1.250 € bruts, però el conveni del sector fixa 1.480 € per a eixa categoria. Què passa legalment?

- a) És legal perquè està per damunt de l'SMI.
- b) La clàusula del contracte és nul·la en eixe punt: no pot rebaixar el conveni. El treballador té dret als 1.480 € i a reclamar la diferència amb efectes retroactius.
- c) Preval el contracte perquè el va firmar el treballador.
- d) Cal esperar que el conveni es renove.

8. En una nòmina, què són els «meritaments»?

- a) El que et descompten cada mes.
- b) El total del que guanyes abans de descomptes: percepcions salarials (salari base i complements) i no salarials (dietes, transport).
- c) El líquid final que cobres.
- d) La cotització que paga l'empresa per tu.

9. Quins dos grans conceptes es resten del salari brut en la nòmina del treballador?

- a) L'IVA i les dietes.
- b) La cotització a la Seguretat Social a càrrec del treballador (al voltant del 6,35 %) i la retenció d'IRPF (bestreta de l'impost sobre la renda).
- c) Les pagues extres i les vacances.
- d) El salari base i els complements.

10. Aitana cobra 1.800 € bruts, amb un 6,35 % de Seguretat Social i un 9 % d'IRPF. Quin és el seu salari net mensual?

- a) 1.800 € exactes.
- b) 1.523,70 € (1.800 - 114,30 € de Seguretat Social - 162,00 € d'IRPF).
- c) 1.400 €.
- d) 1.638 €.

11. Durant el període de prova el treballador no cobra salari ni cotitza a la Seguretat Social.

Vertader ☐ Fals ☐

12. Un treballador té un salari base de 1.300 € i complements salarials de 250 €. Quin és el seu salari brut mensual (sense decimals)?

Resposta: _____ €

13. Emparella cada font del dret laboral amb el que pot fer respecte a les altres:

- | | |
|--|---|
| 1. Estatut dels Treballadors _____ | a) Millora la llei i concreta els salaris per categoria |
| 2. Conveni col·lectiu _____ | b) És nul·la: no pot empitjorar el conveni |
| 3. Contracte individual _____ | c) Fixa els mínims legals |
| 4. Clàusula que rebaixa el conveni _____ | d) Només pot millorar el conveni, mai empitjorar-lo |

UNITAT 7

CAS

60 min · 1 sessió · parelles

Vicissituds del contracte: prestacions, acomiadament i quitança de tres treballadors

ENCAIX CURRICULAR · Sabers RA3.a, RA3.d, RA3.e, RA3.f · Comp. específiques RA3 · Comp. clau CC, STEM, CCL

MATERIALS: Tres dossiers de cas (inclosos davall, fotocopiables, un per parella) · Calculadora o mòbil · Esquema de l'acció protectora de la Seguretat Social i taula d'indemnitzacions projectats · Accés al portal de la Seguretat Social i del SEPE per a consultar requisits de prestacions

Plantejament

La relació laboral no és una línia recta. S'interromp, se suspén, es reduïx i, tard o d'hora, acaba. La Unitat 7 ha explicat com et protegeix el sistema públic en cadascun d'eixos canvis: què cotitzes, què cobres quan no pots treballar i què et correspon el dia que el contracte s'acaba. En esta activitat apliques eixa protecció a tres treballadors amb problemes distints.

Cada parella rep un cas. La tasca és la d'un assessor laboral: identificar què li ha passat al treballador (suspensió, extinció, tipus d'acomiadament), determinar **quina prestació de la Seguretat Social li correspon i si reunit els requisits, calcular la indemnització** quan pertoque i **comprovar la quitança** per a veure si l'empresa ha pagat el que devia.

El dia que acaba un contracte, molta gent firma la quitança sense llegir-la per les presses o per por. Saber què et correspon per llei és el que separa firmar amb criteri de firmar a cegues.

Objectius didàctics

- Descriure l'estructura de la Seguretat Social i la seua acció protectora.
- Distingir la suspensió del contracte de l'extinció, i els tipus d'acomiadament.
- Determinar quina prestació correspon en cada vicissitud i comprovar els requisits d'accés.
- Calcular la indemnització per acomiadament i per fi de contracte temporal.
- Llegir críticament una quitança i distingir el legal de l'abusiu.

Passos

1. **Enquadrament (5 min).** El professor recorda l'esquema de l'acció protectora (incapacitat temporal, desocupació, jubilació), la diferència entre suspensió i extinció, els tipus d'acomiadament i la regla d'indemnització (20 dies per any en l'acomiadament objectiu procedent, 33 dies per any en l'improcedent, 12 dies per any en el fi de contracte temporal per circumstàncies de la producció).
2. **Lectura del cas (10 min).** Cada parella llig el seu dossier i identifica la vicissitud: què li ha ocorregut al treballador? És suspensió o extinció? Quin tipus?

3. **Prestació que correspon (15 min).** Determinar la prestació de la Seguretat Social aplicable, comprovar si el treballador reuneix els **requisits de cotització mínima** i estimar a grans trets què cobraria i durant quant de temps.
4. **Càlcul de la indemnització (15 min).** Quan pertoque, calcular la indemnització amb la fórmula correcta a partir de l'antiguitat i el salari diari del treballador del cas.
5. **Comprovació de la quitança (10 min).** Revisar la quitança que oferix l'empresa: inclou salari pendent, part proporcional de pagues extres i de vacances no gaudides? Falta alguna cosa? Inclou la indemnització si pertocava?
6. **Tancament (5 min).** Una parella per cas exposa la seua resolució en dos minuts. El professor confirma o corregix.

Els tres casos (fotocopiables)

Cas A — Laura, baixa per incapacitat temporal

Laura, 26 anys, contracte indefinit a temps complet, porta 14 mesos cotitzant. Patix un accident no laboral (fractura) i està de baixa mèdica huit setmanes. L'empresa li diu que “durant la baixa no cobra res perquè no treballa”.

- **A resoldre:** és suspensió o extinció del contracte? Té dret a prestació per incapacitat temporal? Complix el requisit de cotització (180 dies en els últims 5 anys per a malaltia comuna)? Qui li paga durant la baixa i com evoluciona el percentatge sobre la base reguladora? Conserva el lloc en tornar?

Cas B — Yusuf, acomiadament objectiu per causes econòmiques

Yusuf, 29 anys, contracte indefinit, tres anys i mig d'antiguitat. L'empresa travessa pèrdues acreditades i li comunica un acomiadament objectiu per causes econòmiques amb preavís de 15 dies. Salari brut: 1.500 €/mes en 14 pagues (salari diari ≈ 49,32 €).

- **A resoldre:** quin tipus d'extinció és? Quina indemnització li correspon (20 dies per any, amb topall)? Calcula-la. Té dret a la prestació per desocupació i quants mesos, amb 42 mesos cotitzats? Què ha d'incloure la quitança?

Cas C — Marta, fi de contracte temporal

Marta, 23 anys, contracte temporal per circumstàncies de la producció de sis mesos, no se li renova en finalitzar. Salari brut: 1.250 €/mes en 14 pagues. Té cinc dies de vacances no gaudides. L'empresa li oferix una quitança que només inclou els dies treballats de l'últim mes.

- **A resoldre:** quina indemnització correspon per fi de contracte temporal (12 dies per any)? Què falta a la quitança (part proporcional de pagues extres, vacances no gaudides)? Té dret a prestació per desocupació amb sis mesos cotitzats, o a una altra prestació si no arriba al mínim?

Criteris d'avaluació

CRITERI	DESCRIPCIÓ	PES
Identificació de la vicissitud	Distingix suspensió d'extinció i el tipus concret	20 %
Prestació i requisits	Determina la prestació correcta i comprova la cotització mínima	25 %

Càlcul de la indemnització	Aplica la fórmula correcta (20/33/12 dies per any) amb les xifres del cas	25 %
Comprovació de la quitança	Detecta què falta (pagues extres, vacances, indemnització)	20 %
Exposició	Claredat i treball equilibrat de la parella	10 %

Variants i extensions

- **Variant simulació d'acomiadament improcedent.** Afegir un quart cas en què l'acomiadament objectiu no està justificat i l'empresa ha de pagar 33 dies per any o readmetre; comparar les dues xifres.
- **Variant calculadora oficial.** Comprovar l'estimació de la prestació per desocupació amb el simulador del SEPE.
- **Connexió amb la Unitat 6.** Les cotitzacions que a la Unitat 6 es restaven del brut són les que ací donen dret a les prestacions: el cercle es tanca.

EXERCICI

55 min · 1 sessió · parelles

Exercici: tinc dret i quant cobre? Prestacions i indemnitzacions pas a pas

ENCAIX CURRICULAR · Sabers RA3.a, RA3.d, RA3.e, RA3.f · **Comp. específiques** RA3 · **Comp. clau** CC, STEM

MATERIALS: Fitxes de quatre supòsits amb dades de cotització (incloses davall, fotocopiables) · Taula resum de requisits, duració de l'atur i indemnitzacions (inclosa davall) · Calculadora o mòbil · Projector per a la correcció comuna

Plantejament

La Seguretat Social no és una caixa negra: funciona amb regles clares de requisits, duració i quantia. Saber llegir-les significa saber amb quant comptes si et quedes sense faena, si emmalalteixes o si t'acomiaden. La Unitat 7 ha explicat l'estructura del sistema, les cotitzacions d'empresa i treballador, les prestacions principals i les formes d'extinció del contracte amb les seues indemnitzacions. Ací deixes la teoria i fas números sobre casos concrets.

En parelles, resoleu quatre supòsits. En cadascun cal decidir primer **si la persona té dret** (complix el període mínim de cotització), després **quant de temps i quant cobraria**, i en els casos d'acomiadament, **quina indemnització li correspon** segons siga un acomiadament procedent, improcedent o objectiu. No és endevinar: és aplicar la taula amb cura.

“Em vaig quedar sense faena i no vaig cobrar res” sol significar “no vaig cotitzar prou” o “vaig renunciar jo”. Conèixer els requisits abans t'estalvia eixa sorpresa en el pitjor moment.

Objectius didàctics

- Comprovar si una persona reuneix el període mínim de cotització per a una prestació.
- Estimar la duració i la quantia de la prestació per desocupació.

- Reconéixer els requisits bàsics de la incapacitat temporal.
- Classificar la forma d'extinció del contracte i el seu efecte sobre el dret a prestació.
- Calcular la indemnització que correspon en cada tipus d'acomiadament.

Passos

1. **Enquadrament (5 min).** El professor recorda la diferència entre cotitzacions d'empresa i treballador, els requisits de la prestació per desocupació (període mínim cotitzat, situació legal de desocupació) i els dies d'indemnització segons tipus d'acomiadament.
2. **Supòsit 1 — té dret a l'atur? (10 min).** La parella comprova si la persona arriba al període mínim de cotització i si la seua situació és legal de desocupació (no és el mateix acomiadament que baixa voluntària).
3. **Supòsit 2 — duració i quantia (15 min).** Amb els mesos cotitzats, determinen la duració de l'atur segons la taula i estimen la quantia aproximada (percentatge sobre la base reguladora amb els seus topalls).
4. **Supòsit 3 — incapacitat temporal (10 min).** Decidixen si la persona complix els requisits de la incapacitat temporal per contingència comuna i qui paga cada tram.
5. **Supòsit 4 — indemnització per acomiadament (10 min).** Classifiquen l'acomiadament (procedent / improcedent / objectiu) i calculen la indemnització en dies per any de servici.
6. **Correcció comuna (5 min).** Es revisen els resultats. El professor insisteix que renunciar voluntàriament tanca la porta a l'atur.

Taula resum de referència (fotocopiable, dades didàctiques)

PRESTACIÓ PER DESOCUPACIÓ (contributiva)

Requisit mínim: 360 dies cotitzats en els últims 6 anys + situació legal de desocupació.

Duració segons el cotitzat (orientativa):

360-539 dies cotitzats → 120 dies d'atur

540-719 dies → 180 dies

720-899 dies → 240 dies

... (a més cotitzat, més duració, topall 720 dies)

Quantia: 70 % de la base reguladora els primers

180 dies; 60 % a partir d'ací (amb topalls).

INCAPACITAT TEMPORAL (contingència comuna)

Requisit: 180 dies cotitzats en els últims 5 anys.

Dies 1-3: sense prestació; 4-20: 60 % BR; 21+: 75 % BR.

INDEMNITZACIÓ PER EXTINCIÓ (dies per any treballat)

Acomiadament procedent 0 dies

Acomiadament improcedent 33 dies/any

Acomiadament objectiu (causes) 20 dies/any

Fi de contracte temporal 12 dies/any

Els quatre supòsits (fotocopiables)

SUPÒSIT 1 – Sara va cotitzar 300 dies i l'acomaden.

Té dret a la prestació per desocupació?

SUPÒSIT 2 – Iván va cotitzar 600 dies, base reguladora diària 40 €, i està en situació legal de desocupació. Quants dies d'atur li corresponen i quina quantia aproximada els primers 180 dies?

SUPÒSIT 3 – Noa, amb 400 dies cotitzats en 3 anys, causa baixa mèdica per una malaltia comuna. Té dret a la incapacitat temporal? Què cobra els dies 4 a 20?

SUPÒSIT 4 – Leo porta 4 anys a l'empresa amb salari de 1.500 €/mes (50 €/dia). L'acomaden i un jutge declara l'acomiadament improcedent. Quina indemnització li correspon?

Full de respostes

S1: Dret? Sí/No · Per què:
S2: Dies d'atur: ____ · Quantia 70 % BR: ____ €/dia
S3: Dret IT? Sí/No · Cobrament dies 4-20: ____
S4: Dies totals = anys × 33 = ____ · Import = ____ €

Críteris d'avaluació

CRITERI	DESCRIPCIÓ	PES
Comprovació de requisits	Decidix bé si hi ha dret i per què	25 %
Duració i quantia de l'atur	Aplica la taula i calcula correctament	25 %
Incapacitat temporal	Valida requisits i trams de pagament	20 %
Càlcul d'indemnització	Classifica l'acomiadament i calcula els dies per any	30 %

Variants i extensions

- **Variant baixa voluntària.** Afegir un supòsit en què la persona dimitix i comprovar que es queda sense atur malgrat haver cotitzat.
- **Variant autònom.** Comparar l'acció protectora del règim general amb la del RETA per a un mateix perfil.
- **Connexió amb la Unitat 6.** Les cotitzacions que es van calcular a la nòmina de la Unitat 6 són les que generen estos drets.

TEST D'AUTOAVALUACIÓ · 13 PREGUNTES

1. Sobre quin principi funciona el sistema espanyol de Seguretat Social?

- a) Sobre una guardiola individual on cadascú guarda els seus propis diners.
- b) Sobre el repartiment i la solidaritat intergeneracional: les cotitzacions dels qui treballen hui paguen les prestacions dels qui hui no poden treballar.
- c) Sobre un fons privat gestionat per bancs.
- d) Sobre donacions voluntàries de les empreses.

2. En quin règim de la Seguretat Social entrarà la majoria dels titulats d'FP en firmar un contracte laboral?

- a) En el Règim Especial de Treballadors Autònoms (RETA).
- b) En el Règim General, el dels treballadors per compte d'altri (assalariats).
- c) En un règim privat.
- d) En cap règim fins als 30 anys.

3. En la cotització del Règim General, com es repartix la càrrega entre empresa i treballador?

- a) El treballador paga el triple que l'empresa.
- b) L'empresa paga aproximadament el triple que el treballador; el cost total per a l'empresa supera el salari brut al voltant d'un 30-32 %.
- c) Només cotitza el treballador.
- d) Empresa i treballador paguen exactament el mateix.

4. Per a cobrar la prestació contributiva per desocupació, quin és el requisit mínim de cotització?

- a) Haver cotitzat almenys 360 dies (12 mesos) en els 6 anys anteriors, estar en situació legal de desocupació i inscrit com a demandant.
- b) Haver cotitzat un sol mes.
- c) Haver dimitit voluntàriament.
- d) Tindre més de 45 anys.

5. En una incapacitat temporal per malaltia comuna, com es cobra?

- a) El 100 % des del primer dia.
- b) Res els 3 primers dies; del dia 4 al 20, el 60 % de la base reguladora; del dia 21 en avant, el 75 %.
- c) El 75 % des de l'endemà, igual que en accident laboral.
- d) Només es cobra si dura més d'un mes.

6. Per a accedir a la pensió de jubilació contributiva, quin és el mínim d'anys cotitzats?

- a) 5 anys.
- b) 10 anys.
- c) 15 anys cotitzats (almenys 2 dins dels 15 anys anteriors a la jubilació), amb l'edat legal que tendix als 67 anys.
- d) 40 anys obligatoris.

7. Què diferencia la suspensió del contracte de la seua extinció?

- a) Són el mateix.
- b) En la suspensió el contracte es congela temporalment (baixa, naixement, excedència, ERTO) i hi ha dret a reincorporar-se; en l'extinció el contracte acaba definitivament.
- c) La suspensió acaba el contracte i l'extinció el congela.
- d) La suspensió només la pot demanar l'empresa i l'extinció només el treballador.

8. Quina és la indemnització per un acomiadament per causes objectives procedent?

- a) 33 dies de salari per any treballat, màxim 24 mensualitats.
- b) 20 dies de salari per any treballat, màxim 12 mensualitats.
- c) No genera indemnització.
- d) 45 dies per any treballat sense topall.

9. Hugo (salari diari 65,75 €) és acomiadat i el jutjat declara l'acomiadament improcedent després de 5 anys exactes d'antiguitat, tot posterior a 2012. Quina és la seua indemnització aproximada?

- a) $5 \times 20 \text{ dies} \times 65,75 \text{ €} = 6.575 \text{ €}$.
- b) $33 \text{ dies/any} \times 5 \text{ anys} = 165 \text{ dies} \times 65,75 \text{ €} = 10.848,75 \text{ €}$ bruts (sense arribar al topall de 24 mensualitats).
- c) Només el finiquito, sense indemnització.
- d) 48.000 €, el topall màxim.

10. En què es diferencia el finiquito de la indemnització?

- a) Són el mateix.
- b) El finiquito és la liquidació del que ja s'ha guanyat (salari pendent, part proporcional de pagues i vacances) i correspon sempre, fins i tot si dimitixes; la indemnització és una compensació addicional per la pèrdua de l'ocupació, només en certs acomiadaments.
- c) El finiquito només es cobra en l'acomiadament improcedent.
- d) La indemnització correspon sempre i el finiquito quasi mai.

11. En el sistema espanyol de Seguretat Social cada treballador guarda les seues cotitzacions en una guardiola individual que recupera en jubilar-se.

Vertader ☐ Fals ☐

12. A un treballador amb salari diari de 50 € i 4 anys exactes d'antiguitat l'acomaden per causes objectives de manera procedent (20 dies de salari per any). Quina és la seua indemnització en euros (sense decimals)?

Resposta: _____ €

13. Emparella cada tipus d'acomiadament amb la seua conseqüència econòmica:

- | | |
|---------------------------------|---|
| 1. Objectiu procedent _____ | a) No genera indemnització |
| 2. Improcedent _____ | b) Obliga a readmetre el treballador |
| 3. Disciplinari procedent _____ | c) 20 dies per any, màxim 12 mensualitats |
| 4. Nul _____ | d) 33 dies per any, màxim 24 mensualitats |

UNITAT 8

DINÀMICA

60 min · 1 sessió (ampliable a 2) · grups xicotets (3-4)

Avaluació de riscos d'un lloc: simulació de nivell bàsic de PRL

ENCAIX CURRICULAR · Sabers RA1.a, RA1.b, RA1.c, RA1.d, RA1.e, RA1.f · Comp. específiques RA1 · Comp. clau STEM, CPSAA, CC

MATERIALS: Fitxes dels tres llocs de treball (incloses davall, fotocopiables) · Plantilla d'avaluació de riscos + matriu probabilitat-conseqüència (incloses davall) · Catàleg de senyalització de seguretat i d'EPI projectat · Cartolines o pissarra per a la posada en comú

Plantejament

Previndre no és posar-se el casc quan ja cau la rajola: és organitzar el treball perquè la rajola no arribe a caure. La Unitat 8 ha cobert els continguts del nivell bàsic de prevenció: la cultura preventiva, els danys professionals (accident de treball i malaltia professional), l'avaluació i gestió de riscos, els principis de l'acció preventiva, els EPI, la senyalització i el pla d'emergència. En esta dinàmica et poses en la pell d'un tècnic de nivell bàsic i fas la faena de veritat.

Cada grup rep un lloc de treball i ha d'**avaluar-lo com ho faria un servei de prevenció**: recórrer el lloc mentalment, llistar els factors de risc, valorar cadascun amb la matriu de probabilitat i conseqüència, i proposar mesures seguint la jerarquia legal (primer eliminar el risc en origen, després protecció col·lectiva, i només al final l'EPI individual).

L'EPI és l'última barrera, no la primera. Un tècnic que només sap repartir cascos i guants no ha entés la prevenció: ha entés l'aparador de la prevenció.

Objectius didàctics

- Reconèixer la cultura preventiva i els principis de l'acció preventiva.
- Identificar els factors de risc d'un lloc i els danys professionals que poden causar.
- Avaluar riscos creuant probabilitat i conseqüència en una matriu.
- Proposar mesures preventives respectant la jerarquia legal (eliminació, protecció col·lectiva, EPI).
- Elaborar la part bàsica d'un pla d'emergència i la senyalització adequada.

Passos

1. **Enquadrament (5 min).** El professor recorda la diferència entre accident de treball i malaltia professional, els principis de l'acció preventiva (art. 15 LPRL) i la jerarquia de mesures (evitar > avaluar > combatre en origen > anteposar protecció col·lectiva a la individual).
2. **Repartiment i recorregut del lloc (10 min).** Cada grup rep la fitxa d'un lloc i fa un "recorregut" del lloc de treball llistant tot el que veu: tasques, equips, substàncies, postures, entorn.

MESURES (en orde jeràrquic) per als 2 riscos
prioritaris:

1. Eliminar/substituir:
2. Protecció col·lectiva:
3. Organització del treball:
4. EPI / senyalització:

PLA D'EMERGÈNCIA BÀSIC

Vies d'evacuació / punt de reunió:

Primers auxilis (PAS):

Críteris d'avaluació

CRITERI	DESCRIPCIÓ	PES
Identificació de factors de risc	Detecta els riscos reals del lloc, inclòs el psicosocial quan aplica	25 %
Avaluació amb la matriu	Creua probabilitat i conseqüència i prioritza amb criteri	20 %
Jerarquia de mesures	Proposa mesures en l'orde legal correcte, sense posar l'EPI primer	30 %
Pla d'emergència i senyalització	Esbossa evacuació, primers auxilis PAS i senyalització adequada	15 %
Treball en grup i exposició	Repartiment de tasques i claredat en la posada en comú	10 %

Variants i extensions

- **Variante lloc propi.** Cada grup avalua el lloc real de la seua FCT o d'un familiar, la qual cosa augmenta el realisme i connecta amb la prevenció de la seua pròpia futura ocupació.
- **Variante inspecció.** Un grup actua com a servei de prevenció i un altre com a empresa que defén les seues pràctiques; es debat la viabilitat de cada mesura proposada.
- **Connexió amb la Unitat 9.** El risc psicosocial detectat al lloc C (pressió, càrrega mental) és la porta d'entrada a la Unitat 9 sobre salut psicosocial.

CAS

55 min · 1 sessió · grups xicotets (3-4)

Cas: investiga l'accident i aplica el protocol PAS

ENCAIX CURRICULAR · Sabers RA1.a, RA1.b, RA1.c, RA1.d, RA1.e, RA1.f · **Comp. específiques** RA1 · **Comp. clau** STEM, CPSAA, CC

MATERIALS: Fitxa del cas d'accident amb la seqüència de fets (inclosa davall, fotocopiable) · Resum dels principis de l'acció preventiva (art. 15 Llei 31/1995) i del protocol PAS projectat · Plantilla d'informe d'investigació (inclosa davall) · Targetes desordenades dels passos d'actuació davant de l'emergència (incloses davall)

Plantejament

Quasi cap accident laboral té una sola causa. Darrere d'un treballador a terra hi ha normalment una cadena de fallades: una protecció que faltava, una formació que no es va

donar, una pressa que es va imposar. La Unitat 8 ha explicat els factors de risc, els danys professionals, els principis de l'acció preventiva i el protocol PAS (protegir, avisar, socórrer). Ací ho apliques com a tècnic de prevenció que investiga què va passar i per què.

En grups, rebeu la seqüència d'un accident. La vostra faena té dues parts. Primer, **investigar**: reconstruir la cadena de fallades preventives, classificar el dany i proposar mesures que l'hagueren evitat, respectant que la protecció col·lectiva sempre va abans que la individual. Segon, **actuar**: ordenar correctament el que cal fer en el moment de l'emergència segons el protocol PAS. Investigar evita el pròxim accident; actuar bé salva la vida en este.

Un accident ben investigat no busca culpables: busca la fallada del sistema perquè no torne a ocórrer. Però mentre s'investiga, algú ja està a terra: per això també cal saber actuar.

Objectius didàctics

- Classificar els factors de risc i reconstruir la cadena causal d'un accident.
- Distingir accident de treball de malaltia professional.
- Aplicar els principis de l'acció preventiva de l'article 15 de la Llei 31/1995.
- Prioritzar la protecció col·lectiva sobre la individual en proposar mesures.
- Ordenar i aplicar el protocol PAS davant d'una emergència.

Passos

1. **Enquadrament (5 min).** El professor recorda els principis de l'acció preventiva, la jerarquia protecció col·lectiva > EPI i els tres passos del protocol PAS.
2. **Lectura del cas (10 min).** Cada grup llig la seqüència de l'accident i identifica tots els factors de risc presents (condicions materials, organització, formació).
3. **Investigació: cadena de fallades (15 min).** Reconstruïxen la cadena causal: què va fallar primer, què ho va agreujar, què va ser el desencadenant. Classifiquen el dany (accident de treball / malaltia professional) i el justifiquen.
4. **Mesures preventives (10 min).** Proposen almenys tres mesures que hagueren evitat l'accident, ordenades segons la jerarquia: primer eliminar o protegir col·lectivament, els EPI com a últim recurs.
5. **Actuació: ordenar el PAS (10 min).** Amb les targetes desordenades, col·loquen en l'orde correcte les accions de l'emergència (protegir, avisar, socórrer) i assenyalen quin error d'actuació apareix al cas.
6. **Posada en comú (5 min).** Es contrasten les cadenes de fallades i l'orde del PAS. El professor tanca amb la idea de prevenció enfront d'improvisació.

Fitxa del cas (fotocopiable)

ACCIDENT EN UN MAGATZEM

Marc, en període de prova, rep l'encàrrec de baixar caixes d'una prestatgeria alta. No li han donat formació en prevenció ni li han ensenyat a usar el carretó elevador, que a més té una llum d'avís

una comanda, puja a una escala inestable sense que ningú la subjecte, en una zona de pas de carretons sense senyalitzar. Perd l'equilibri, cau i es fractura un braç. Un company, en veure'l, corre cap a ell, l'alça immediatament tirant del braç lesionat i després va a buscar algú.

Targetes del protocol (desordenades, fotocopiables)

- [] Cridar el 112 i informar amb calma de què ha passat.
- [] Assegurar la zona: parar els carretons i senyalitzar.
- [] No moure el braç fracturat; mantindre Marc quiet i acompanyat fins que arribe l'ajuda.
- [] Comprovar que no hi ha més perill imminent al voltant.
- [] Vigilar el seu estat (consciència, respiració) sense deixar-lo a soles.

Plantilla d'informe d'investigació

INFORME D'INVESTIGACIÓ · Magatzem

1. FACTORS DE RISC DETECTATS
·
2. CADENA DE FALLADES (orde causal)
1r → 2n → desencadenant
3. CLASSIFICACIÓ DEL DANY
Accident de treball / malaltia professional:
Per què:
4. MESURES PREVENTIVES (jerarquia col·lectiva→EPI)
·
5. ERROR D'ACTUACIÓ EN L'EMERGÈNCIA
Quin: Com s'havia de fer:
6. ORDE CORRECTE DEL PROTOCOL PAS
P → A → S:

Criteris d'avaluació

CRITERI	DESCRIPCIÓ	PES
Detecció de factors de risc	Identifica les fallades materials, organitzatives i de formació	25 %
Cadena causal	Reconstruïx l'orde de les fallades amb lògica	20 %
Classificació del dany	Distingix accident de malaltia professional amb criteri	10 %
Mesures preventives	Proposa mesures i respecta la jerarquia col·lectiva > individual	25 %
Protocol PAS	Ordena bé l'actuació i detecta l'error de socors	20 %

Variants i extensions

- **Variant malaltia professional.** Canviar el cas per una exposició prolongada (soroll, pols, postura) per a entrenar la distinció amb l'accident.

- **Variante simulacre.** Després d'ordenar el PAS, representar l'actuació correcta per rols (un protegit, un altre avisa, un altre socorre).
- **Connexió amb la Unitat 9.** La pressió per la pressa i el període de prova enllacen amb els riscos psicosocials (càrrega mental, demandes) de la unitat següent.

DEBAT

55 min · 1 sessió · grups xicotets (3-5) + grup classe

Debat: de qui és la culpa quan alguna cosa ix malament? Drets, deures i cultura preventiva

ENCAIX CURRICULAR · Sabers RA1.a, RA1.b, RA1.c, RA1.d, RA1.e, RA1.f · **Comp. específiques** RA1 · **Comp. clau** CC, CCL, CPSAA

MATERIALS: Targetes dels tres casos de discussió (incloses davall, fotocopiables) · Fitxa de preparació d'arguments per grup (inclosa davall) · Resum de drets i deures en PRL (Llei 31/1995) i de la cultura preventiva projectat · Pissarra per a la carta de cultura preventiva

Plantejament

Quan hi ha un accident, el primer que s'escolta és “de qui ha sigut la culpa?”. La resposta poques vegades és senzilla. L'empresa té un deure legal de protegir la seua plantilla, però el treballador també té el deure de complir les mesures i usar els equips. La Unitat 8 ha explicat eixa cultura preventiva, els principis de l'acció preventiva i els drets i deures de cada part segons la Llei 31/1995. Este debat posa eixos límits a prova amb casos on la responsabilitat no està clara.

No és un debat d'opinions soltes: cada postura ha de sostindre's en el que diu la llei sobre el deure de l'empresa (avaluar, formar, dotar de mitjans, vigilar la salut) i sobre el deure del treballador (complir, usar els EPI, informar dels riscos). Al final, en comptes de buscar un culpable, la classe construeix una **carta de cultura preventiva**: el que cada part es compromet a fer perquè l'accident no arribe a passar.

La seguretat no és de l'empresa ni del treballador: és de tots dos. L'empresa posa els mitjans i la formació; el treballador els usa i avisa. Quan una de les dues parts falla, l'accident espera la seua oportunitat.

Objectius didàctics

- Explicar el concepte de cultura preventiva com a responsabilitat compartida.
- Distingir els deures de l'empresa i els del treballador segons la Llei 31/1995.
- Reconèixer els drets d'informació, consulta i participació en prevenció.
- Aplicar els principis de l'acció preventiva a casos de responsabilitat dubtosa.
- Argumentar i escoltar postures distintes amb base normativa.

Estructura del debat

1. **Enquadrament (5 min).** El professor recorda el deure general de protecció de l'empresa i els deures del treballador en la Llei 31/1995, i planteja la pregunta marc: *quan alguna cosa ix malament, fins on respon l'empresa i fins on el treballador?*
2. **Repament de casos i postures (5 min).** La classe es dividix en grups. A cada cas se li assignen dos grups amb postures oposades (responsabilitat de l'empresa /

responsabilitat del treballador) i, si hi ha grups suficients, un grup “tècnic de PRL” que arbitra amb la llei.

3. **Preparació d'arguments (15 min).** Cada grup prepara tres arguments per a la seua postura: un de legal (quin deure de la llei s'incomplix), un de tècnic (quin principi de l'acció preventiva entra en joc) i un de pràctic (què s'hauria pogut fer). Anticipa el millor argument del rival.
4. **Debat per casos (20 min, ~6-7 min per cas).** Torns ordenats: postura A exposa, B respon, rèplica breu, i el grup tècnic tanca assenyalant el repartiment real de responsabilitats.
5. **Carta de cultura preventiva (10 min).** La classe consensua a la pissarra una carta breu: cinc compromisos de l'empresa i cinc del treballador per a una cultura preventiva. Cada alumne la copia.

Els tres casos (fotocopiables)

Cas A — L'EPI que fa nosa

L'empresa va entregar els guants i ulleres de protecció i va formar el personal. Un treballador deixa d'usar-los perquè “li molesten i va més lent”, i es lesiona. L'empresa diu que va complir; el treballador, que ningú vigilava que s'usaren.

- **A debatre:** basta amb entregar l'EPI o l'empresa ha de vigilar que s'use? Quin deure va incomplir cada part?

Cas B — La formació que mai va arribar

A una persona acabada de contractar se la posa a manejar una màquina perillosa sense formació prèvia en el seu ús ni en els seus riscos, “perquè aprenga sobre la marxa”. Té un accident la primera setmana.

- **A debatre:** de qui és la responsabilitat quan falta la formació? Pot el treballador negar-se a una tasca per a la qual no està format?

Cas C — El risc que es va avisar i ningú va atendre

Un treballador comunica per escrit diverses vegades que una instal·lació té un risc evident. L'empresa no fa res. Mesos després, eixe risc provoca un accident a un altre company.

- **A debatre:** com canvia la responsabilitat de l'empresa quan el risc va ser comunicat? Quins drets del treballador (informació, consulta, participació) entren ací?

Fitxa de preparació d'arguments

GRUP ___ · Cas ___ · Postura: _____

Argument LEGAL (deure de la Llei 31/1995):

.....

Argument TÈCNIC (principi d'acció preventiva):

.....

Argument PRÀCTIC (què es va poder evitar):

.....

Millor argument del rival (i com respondre'l):

Criteris d'avaluació

CRITERI	DESCRIPCIÓ	PES
Fonament legal	Recolza la postura en els deures de la Llei 31/1995	30 %
Maneig de principis	Aplica bé els principis de l'acció preventiva	20 %
Escolta i rèplica	Respon al rival amb criteri, sense desqualificar	20 %
Repartiment de responsabilitat	Reconeix que la prevenció és compartida, sense simplificar	15 %
Aportació a la carta	Contribuïx amb un compromís concret i aplicable	15 %

Variants i extensions

- **Variant delegat de prevenció.** Afegir el rol del delegat de prevenció i debatre les seues funcions en cada cas.
- **Variant conseqüències.** Després del debat, investigar breument quines responsabilitats (administrativa, civil) pot assumir l'empresa que incomplix.
- **Connexió amb la Unitat 9.** La pressió i la pressa que apareixen als casos enllacen amb els riscos psicosocials de la unitat següent.

TEST D'AUTOAVALUACIÓ · 13 PREGUNTES

1. Quina és la norma marc de la prevenció de riscos laborals a Espanya i quin reglament la desenvolupa?

- a) L'Estatut dels Treballadors i la Llei General de la Seguretat Social.
- b) La Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL), desenvolupada pel Reial Decret 39/1997 (Reglament dels Serveis de Prevenció).
- c) La Constitució i l'EBEP.
- d) El RDL 32/2021 de reforma laboral.

2. Segons l'article 14 de la LPRL, qui assumix el cost de la prevenció?

- a) El treballador, del seu salari.
- b) L'empresari: la prevenció és un deure seu i un dret del treballador, i mai pot recaure econòmicament sobre el treballador (art. 14.5).
- c) La Seguretat Social.
- d) Es repartix al 50 % entre empresa i treballador.

3. Quina és la diferència essencial entre un accident de treball i una malaltia professional?

- a) No hi ha diferència: són sinònims.
- b) L'accident de treball és sobtat i violent (una caiguda, un tall); la malaltia professional és lenta i progressiva, per exposició prolongada a agents nocius del quadre oficial (RD 1299/2006).
- c) L'accident només ocorre en oficina i la malaltia en fàbrica.
- d) La malaltia professional no està coberta per la Seguretat Social.

4. Entre els nou principis de l'acció preventiva de l'article 15 de la LPRL, quin és el primer i prioritari?

- a) Entregar equips de protecció individual a tots.
- b) Evitar els riscos: si un risc pot eliminar-se d'arrel, s'elimina.
- c) Senyalitzar el perill.
- d) Donar instruccions als treballadors.

5. Segons el principi 8 de l'article 15, què té prioritat, la protecció col·lectiva o la individual?

- a) La individual, perquè protegeix millor cada persona.
- b) La col·lectiva: cal anteposar la protecció que protegeix tots (una barana, un resguard) a la que protegeix només un (un arnés).
- c) Totes dues tenen el mateix rang.
- d) Cap; l'important és senyalitzar.

6. Respecte als equips de protecció individual (EPI), quina afirmació és correcta?

- a) El treballador els compra i els descompta del seu salari.
- b) L'empresari els entrega de manera gratuïta, han de portar marcat CE, i són l'últim recurs quan no hi ha protecció col·lectiva equivalent.
- c) Són la primera mesura que s'ha d'adoptar sempre.
- d) No és obligatori fer-los servir correctament.

7. En la senyalització de seguretat (RD 485/1997), què indica un senyal redó de color blau?

- a) Prohibició.
- b) Obligació (per exemple, ús obligatori de casc, ulleres o protecció auditiva).
- c) Advertiment de perill.
- d) Lluita contra incendis.

8. Què és l'avaluació de riscos segons l'article 16 de la LPRL?

- a) Una assegurança privada que contracta l'empresa.
- b) El procés d'identificar els perills, estimar la magnitud dels riscos que no s'han pogut evitar i decidir si són tolerables o exigeixen mesures; és la ferramenta bàsica de la prevenció.
- c) La llista de salaris de la plantilla.
- d) El reconeixement mèdic anual.

9. Davant d'un accident amb una persona ferida, quin ordre estableix el protocol PAS?

- a) Socórrer, Avisar i Protegir.
- b) Protegir (assegurar la zona), Avisar (trucar al 112) i Socórrer (atendre la víctima).
- c) Avisar, Protegir i Socórrer.
- d) Preguntar, Assistir i Sanar.

10. Segons la «piràmide de Bird» citada en la unitat, quina lliçó preventiva s'extrau dels quasi-accidents (incidents sense lesió)?

- a) Que són fruit de la mala sort i no aporten informació.
- b) Que són avisos gratuïts: per cada accident greu hi ha molts incidents menors, així que investigarlos permet evitar la tragèdia futura.
- c) Que s'han d'ignorar per a no espantar la plantilla.
- d) Que només importen els accidents mortals.

11. El treballador ha de pagar del seu salari els equips de protecció individual (EPI) que fa servir.

Vertader ☐ Fals ☐

12. Entregar equips de protecció individual és el primer principi de l'acció preventiva, abans que evitar el risc.

Vertader ☐ Fals ☐

13. Emparella cada color i forma de senyal de seguretat amb el seu significat:

- | | |
|--------------------------|------------------------------|
| 1. Redó blau _____ | a) Advertiment de perill |
| 2. Redó roig _____ | b) Salvament o socors |
| 3. Triangular groc _____ | c) Obligació (casc, ulleres) |
| 4. Quadrat verd _____ | d) Prohibició |

UNITAT 9

DEBAT

55 min · 1 sessió · grups xicotets (3-5) + grup classe

Debat: fins on arriba el teu dret a desconnectar? Riscos psicosocials i benestar

ENCAIX CURRICULAR · Sabers RA6.a, RA6.b, RA6.c, RA6.d, RA6.e · **Comp. específiques** RA6 · **Comp. clau** CPSAA, CC, CCL

MATERIALS: Targetes dels tres casos de discussió (incloses davall, fotocopiables) · Fitxa de preparació d'arguments per grup (inclosa davall) · Resum del model demanda-control-suport de Karasek i de la base legal de la desconexió digital projectat · Pissarra per a construir el decàleg final

Plantejament

No tots els riscos del treball es veuen. L'estrés crònic, el burnout o la impossibilitat de desconnectar no deixen marques a la pell, però emmalaltixen igual. La Unitat 9 ha explicat els riscos psicosocials, el model demanda-control-suport de Karasek, el tecnoestrés, la síndrome de burnout, l'assetjament laboral i el **dret a la desconexió digital**, reconegut a Espanya per la Llei Orgànica 3/2018 de Protecció de Dades i Garantia dels Drets Digitals.

Estos temes no es resolen amb una resposta única: tenen tensions reals entre la disponibilitat que demana el treball i el descans que necessita la persona. Per això esta activitat és un **debat estructurat**: no es tracta de tindre raó, sinó d'argumentar amb criteri tècnic i legal, escoltar la postura contrària i, al final, construir entre tots un decàleg de benestar laboral que cadascú pugui endur-se a la seua futura vida professional.

“Connecta't només cinc minuts a contestar un correu el diumenge” pareix inofensiu. Repetit cada diumenge durant un any, és la diferència entre un treball i una vida absorbida pel treball. El debat és on està la frontera.

Objectius didàctics

- Definir els factors i riscos psicosocials i justificar que són riscos laborals amb plena cobertura legal.
- Aplicar el model demanda-control-suport de Karasek a situacions reals.
- Reconèixer el tecnoestrés, el burnout i l'assetjament laboral.
- Explicar el dret a la desconexió digital i la seua base legal a Espanya.
- Argumentar i escoltar postures distintes sobre la frontera entre disponibilitat i vida privada.

Estructura del debat

1. **Enquadrament (5 min).** El professor recorda el model de Karasek (un treball amb moltes demandes i poc control i suport emmalaltix; amb control i suport, no) i la base legal de la desconexió digital. Planteja la pregunta marc: *fins on arriba el dret del treballador a desconnectar i on comença la necessitat legítima de l'empresa de comptar amb ell?*

2. **Repartiment de casos i postures (5 min).** La classe es dividix en grups. A cada cas se li assignen dos grups amb postures oposades (a favor del treballador / a favor de l'empresa) i, si hi ha grups suficients, un grup "tècnic-jurídic" que arbitra amb la llei i el model de Karasek a la mà.
3. **Preparació d'arguments (15 min).** Cada grup prepara tres arguments sòlids per a la seua postura usant la fitxa: un de tècnic (Karasek, tipus de risc psicosocial), un de legal (què diu la norma) i un de pràctic (conseqüències reals). Anticipa també el millor argument del rival.
4. **Debat per casos (20 min, ~6-7 min per cas).** Torns ordenats: postura A exposa, postura B respon, rèplica breu de cadascun, i el grup tècnic-jurídic tanca el cas situant on està la frontera legal i saludable.
5. **Construcció del decàleg (10 min).** Amb el que s'ha debatut, la classe consensua a la pissarra un **decàleg de benestar laboral**: deu normes concretes que un equip sa hauria de respectar (horaris de missatgeria, dret a no respondre fora de jornada, com demanar suport, senyals d'alarma del burnout). Cada alumne el copia.

Els tres casos (fotocopiables)

Cas A — El grup de missatgeria de l'equip

L'encarregada crea un grup de missatgeria de l'equip i comença a escriure avisos a les 22:30 i els diumenges. No exigix resposta immediata, però "queda millor" qui contesta abans. Una treballadora deixa de mirar el grup fora del seu horari i l'encarregada li ho retrau veladament a la següent reunió.

- **A debatre:** vulnera això el dret a la desconnexió digital? És una demanda excessiva en termes de Karasek? On està la frontera entre comunicació d'equip i disponibilitat permanent?

Cas B — El projecte urgent del cap de setmana

Una empresa té un lliurament important el dilluns i demana a la seua plantilla "un esforç puntual" treballant el cap de setmana des de casa, sense compensació específica més enllà del sou, presentant-ho com a qüestió de "compromís amb el projecte".

- **A debatre:** és legítima una demanda puntual? Què la convertix en abusiva (freqüència, falta de compensació, falta de control del treballador sobre el seu temps)? Com es distingix un pic puntual d'una cultura d'hores extra encobertes?

Cas C — El company al límit (burnout)

Un company porta mesos irritable, esgotat, comet errors impropis d'ell i diu que "ja no li importa res del treball". L'equip ho nota però ningú diu res. L'empresa només mira els resultats.

- **A debatre:** són símptomes de burnout? De qui és la responsabilitat: del treballador, de l'equip, de l'empresa? Quines obligacions té l'empresa en prevenció de riscos psicosocials? Què pot fer l'equip (suport social en Karasek)?

Fitxa de preparació d'arguments

GRUP ____ · Cas ____ · Postura: _____

Argument TÈCNIC (Karasek / tipus de risc):

 Argument LEGAL (norma aplicable):

 Argument PRÀCTIC (conseqüències reals):

 Millor argument del rival (i com respondre'l):

Criteris d'avaluació

CRITERI	DESCRIPCIÓ	PES
Solidesa dels arguments	Usa el model de Karasek i la base legal correctament, no només opinions	30 %
Rigor jurídic	Cita o descriu bé la base legal de la desconexió digital i de la prevenció psicosocial	20 %
Escolta i rèplica	Respon a l'argument del rival sense desqualificar, amb dades	20 %
Reconeixement de símptomes	Identifica correctament tecnoestrés, burnout o assetjament segons el cas	15 %
Aportació al decàleg	Contribuïx amb una norma concreta i aplicable al decàleg final	15 %

Variants i extensions

- **Variante judici simulat.** Convertir el cas A en un judici simulat: treballadora, empresa, perit en PRL i un “tribunal” de companys que dicta resolució motivada.
- **Variante autodiagnòstic.** Abans del debat, cada alumne respon de manera anònima un breu qüestionari de demandes-control sobre la seua pròpia experiència (estudis, treball, pràctiques) per a aterrar el model de Karasek a la seua vida.
- **Variante decàleg viu.** El decàleg de benestar s'imprimix i es penja a l'aula com a compromís del grup durant el curs; es revisa al final de trimestre.

DINÀMICA

50 min · 1 sessió · grup classe + grups xicotets (3-4)

Dinàmica del termòmetre de l'estrés: identifica, classifica i afronta

ENCAIX CURRICULAR · Sabers RA6.a, RA6.b, RA6.c, RA6.d, RA6.e · **Comp. específiques** RA6 · **Comp. clau** CPSAA, CCL

MATERIALS: Tira de termòmetre d'estrés per a la paret (de calma a alarma, inclosa davall) · Targetes de 12 situacions laborals (incloses davall, fotocopiabls i retallables) · Resum del model demanda-control-suport de Karasek projectat · Full de repertori d'afrontament per equip (inclòs davall)

Plantejament

L'estrés no és sempre dolent: un poc activa i ajuda a rendir. El problema és l'estrés crònic, el que no baixa mai, el que emmalaltix. La Unitat 9 ha explicat el model demanda-control-suport de Karasek, el tecnoestrés, el burnout i les estratègies d'afrontament. Esta dinàmica trau tot això dels apunts i ho posa a la paret de l'aula: mesurareu, amb el vostre propi criteri, quant d'estrés genera cada situació laboral i per què.

Funciona en dos moviments. Primer, el grup col·loca dotze situacions reals en un termòmetre d'estrés que va de la calma a l'alarma, justificant cada posició amb Karasek (moltes demandes?, poc control?, falta de suport?). Després, en equips, transformeu el que s'ha après en un repertori pràctic: què fer quan una situació puja al termòmetre. No per a resistir més, sinó per a treballar sans.

Aguantar no és una estratègia. Reconèixer que una situació té massa demandes i molt poc control, i saber què fer amb ella, sí que ho és. L'objectiu no és suportar l'estrés, és gestionar-lo abans que et gestione ell.

Objectius didàctics

- Distingir l'estrés adaptatiu de l'estrés crònic.
- Aplicar el model demanda-control-suport de Karasek a situacions reals.
- Reconèixer senyals de tecnoestrés i de burnout.
- Construir un repertori d'estratègies d'afrontament, resiliència i autocura.
- Connectar la gestió de l'estrés amb el benestar laboral i la conciliació.

Passos

1. **Enquadrament (5 min).** El professor col·loca la tira del termòmetre a la paret i recorda el model de Karasek: la combinació perillosa és moltes demandes + poc control + poc suport.
2. **Col·locació al termòmetre (15 min).** Es repartixen les dotze targetes de situacions. Per torns, cada persona o parella col·loca una al punt del termòmetre que creu i explica per què en termes de Karasek. El grup pot discutir i moure la targeta si no hi ha acord.
3. **Lectura del mapa (10 min).** Amb totes les targetes col·locades, el grup observa el patró: què tenen en comú les de la zona d'alarma? Normalment, alta demanda i baix control o suport. S'identifiquen també les que són tecnoestrés o senyals de burnout.
4. **Repertori d'afrontament (15 min).** En equips, cada grup pren tres situacions de la zona calenta i proposa per a cadascuna una estratègia d'afrontament concreta (centrada en el problema o en l'emoció) i una mesura d'autocura o de busca de suport.
5. **Tancament (5 min).** Es posen en comú les millors estratègies i es subratlla que moltes situacions baixen al termòmetre quan augmenta el control o el suport, no quan un "aguanta més".

Tira del termòmetre (per a la paret)

CALMA	_____								ALARMA
1	2	3	4	5	6	7	8		
manejable			tensió			insostenible			

Les 12 situacions (fotocopiables i retallables)

1. Tinc molta faena però organitze jo el meu temps i el meu cap em recolza.
2. Terminis impossibles, sense poder decidir res i sense ajuda de ningú.
3. El mòbil del treball sona a totes hores, també

4. Tasca repetitiva i avorrida, però sense pressió.
5. Porte mesos esgotat, irritable i res del treball m'importa ja.
6. Pic de faena puntual d'una setmana, amb suport de l'equip i després torna a la normalitat.
7. Em canvien les ferramentes digitals cada poc i ningú em forma; visc amb por d'equivocar-me.
8. Treball en equip, repartiment clar i bon ambient.
9. El meu responsable em crida i em ridiculitza davant dels altres de manera repetida.
10. Tinc autonomia total però em sent a soles, sense ningú amb qui consultar.
11. Compagine estudis, pràctiques i casa sense temps per a descansar.
12. Demandes altes, però tinc control sobre com fer-ho i un bon equip darrere.

Full de repertori d'afrontament

EQUIP ___ · REPERTORI D'AFRONTAMENT

Situació (n°): ___ Per què crema (Karasek):
 Estratègia centrada en el problema:
 Estratègia d'autocura / suport:
 (repetir per a 3 situacions)

Criteris d'avaluació

CRITERI	DESCRIPCIÓ	PES
Ús de Karasek	Justifica la posició al termòmetre amb demanda-control-suport	30 %
Lectura del patró	Identifica què tenen en comú les situacions d'alarma	15 %
Reconeixement de riscos	Detecta tecnoestrés i burnout a les targetes corresponents	20 %
Estratègies d'afrontament	Proposa respostes concretes, no "aguantar més"	25 %
Participació	Intervé i argumenta en la col·locació i el repertori	10 %

Variants i extensions

- **Variant termòmetre propi.** Cada alumne col·loca de manera anònima al termòmetre una situació real de la seua vida (estudis, pràctiques) i la classe proposa afrontaments sense saber de qui és.
- **Variant abans-després.** Prendre una situació d'alarma i reescriure-la augmentant el control o el suport per a veure com baixa al termòmetre.
- **Connexió amb la Unitat 8.** Els riscos psicosocials del termòmetre completen la prevenció iniciada amb els riscos físics de la unitat anterior.

TEST D'AUTOAVALUACIÓ · 13 PREGUNTES

1. D'on naixen els riscos psicosocials i de qui és l'obligació de previndre'ls?

- a) Naixen de la debilitat de la persona i són un problema privat que cadascú ha de resoldre sol.
- b) Naixen de l'organització del treball i l'empresa té l'obligació legal d'avaluar-los i previndre'ls (art. 16 LPRL), igual que el soroll o els productes químics.
- c) No són riscos laborals i no tenen cobertura legal.
- d) Només els prevé la Seguretat Social, no l'empresa.

2. Quina és la diferència entre estrés adaptatiu (eustrés) i estrés crònic (distrés)?

- a) L'adaptatiu emmalalteix i el crònic millora el rendiment.
- b) L'adaptatiu és una activació puntual que millora el rendiment i cessa quan passa la demanda; el crònic és una activació sostinguda sense recuperació que produïx dany físic i psíquic.
- c) Són el mateix descrit de dues formes.
- d) El crònic només afecta les persones majors.

3. Segons el model demanda-control-suport de Karasek, quina és la combinació més tòxica per a la salut?

- a) Baixa demanda, alt control i alt suport.
- b) Alta demanda, baix control i baix suport: molt a fer, sense poder decidir com i sense ningú que ajude.
- c) Alta demanda, alt control i bon suport.
- d) Baixa demanda i baix suport.

4. Quines tres cares té el tecnoestrés?

- a) Tecnoansietat, tecnofatiga i tecnoaddicció.
- b) Tecnologia, internet i dispositius.
- c) Maquinari, programari i xarxa.
- d) Correu, xat i videotrucada.

5. Quines són les tres dimensions de la síndrome de burnout?

- a) Esgotament emocional, despersonalització o cinisme i baixa realització personal.
- b) Estrés, ansietat i depressió.
- c) Ritme, control i suport.
- d) Tecnoansietat, tecnofatiga i tecnoaddicció.

6. Què defineix l'assetjament laboral (mobbing) i el distingix d'un conflicte puntual?

- a) Una discussió aïllada en un mal dia.
- b) Una violència psicològica deliberada, repetida i prolongada en el temps contra una persona per a aïllar-la, humiliar-la o forçar la seua eixida.
- c) El desgast pel mateix treball, sense assetjador.
- d) Qualsevol crítica del cap sobre el rendiment.

7. Davant d'una persona que patix mobbing, quina resposta és l'adequada segons la unitat?

- a) Dir-li que es relaxe i descanse, com en el burnout.
- b) Activar el protocol d'assetjament i, si cal, denunciar; dir-li que «es relaxe» la deixaria sola davant del seu assetjador.
- c) Redissenyar el lloc de treball, com en l'estrés.
- d) Ignorar-ho fins que passe.

8. Què reconeix el dret a la desconnexió digital i on està la seua base legal?

- a) El dret a no tindre internet en el treball; està en l'Estatut dels Treballadors.
- b) El dret a no atendre comunicacions del treball fora de la jornada, descansos, vacances i permisos; el reconeixen la LO 3/2018 (art. 88) i la Llei 10/2021 de treball a distància (art. 18).
- c) El dret a fer servir el mòbil personal durant la jornada; està en la LPRL.
- d) El dret a teletreballar sempre; està en la Constitució.

9. Quan convé un afrontament centrat en el problema i quan un centrat en l'emoció (model de Lazarus i Folkman)?

- a) El centrat en el problema, quan no pots canviar res; el centrat en l'emoció, quan sí.
- b) El centrat en el problema, quan pots influir en la situació (organitzar el temps, demanar ajuda); el centrat en l'emoció, quan no pots canviar-la a curt termini (relaxació, suport emocional, exercici).
- c) Sempre cal fer servir el centrat en l'emoció.
- d) Tots dos són el mateix i es fan servir indistintament.

10. Quina afirmació sobre la resiliència és correcta segons la unitat?

- a) És un do innat que es té o no es té.
- b) És «aguantar callat» sense queixar-se.
- c) És una competència que s'entrena (amb suport social, sentit del propòsit, hàbits saludables i flexibilitat mental): capacitat d'afrontar l'adversitat, adaptar-se i eixir enfortit.
- d) Consistix a fer només el mínim que marca el contracte.

11. Els riscos psicosocials naixen de la debilitat personal i per això cada treballador ha de resoldre'ls pel seu compte, sense obligació de l'empresa.

Vertader ☐ Fals ☐

12. Davant d'una persona que patix mobbing, la resposta adequada és dir-li que es relaxe i descanse, igual que en el burnout.

Vertader ☐ Fals ☐

13. Emparella cada problema de salut psicosocial amb el seu tret definitori:

- | | |
|------------------|--|
| 1. Eustrés _____ | a) Violència psicològica repetida i prolongada d'un assetjador |
| 2. Distrés _____ | b) Activació puntual que millora el rendiment i cessa |
| 3. Burnout _____ | c) Esgotament, cinisme i baixa realització pel mateix treball |
| 4. Mobbing _____ | d) Activació sostinguda sense recuperació que emmalalteix |

Solucionari

Respostes correctes dels tests d'autoavaluació, amb comentari. Edició per al professorat.

UNITAT 1 · 12 PREGUNTES

1. b) La ****qualificació**** és el que saps fer formalment (el títol, els certificats); l'****ocupació**** és el lloc concret que ocupes en un moment donat; i l'****ocupabilitat**** és la teua capacitat sostinguda d'aconseguir, mantindre i millorar una ocupació al llarg de la vida, fins i tot quan el teu lloc actual desapareix.

2. b) L'****ocupabilitat interna**** és el teu valor dins de la teua empresa; l'****externa****, el teu valor en el mercat fora d'ella. L'error típic és cuidar només la primera: cal mantindre les competències actualitzades i reconeixibles fora. Les dues ocupabilitats es cuiden alhora.

3. b) ****Upskilling**** = pujar el nivell *dins* de la teua professió (un tècnic que aprén el nou programari del seu sector). ****Reskilling**** = saltar *a una altra* professió quan la teua es redueix o desapareix. Al llarg d'una carrera es necessiten tots dos, diverses vegades.

4. b) El model del segle XX (un ofici per a tota la vida) s'ha trencat. Una vida laboral ronda els 45 anys, es canvia d'empresa diverses vegades i de vegades de professió, i moltes competències tècniques es desfasen en pocs anys. Per això la formació inicial és la base, no el sostre, i cal afegir capes durant tota la vida (lifelong learning), una de les competències clau de la UE.

5. b) La part tècnica (aptituds) t'obri la porta de l'entrevista, però l'****actitud**** és el que fa que et quedes i progresses. No requereix talent especial, sinó decisió, i està disponible des del primer dia. És el factor que més es subestima.

6. b) Les tres forces són: ****digitalització i automatització**** (canvia quines parts del treball fa la persona), ****transició ecològica**** (ocupacions verdes) i ****canvi demogràfic**** (l'envelliment dispara la demanda en sanitat, dependència i cures i deixa buits en oficis industrials).

7. c) L'estructura de l'ocupació espanyola està dominada pel ****sector terciari**** (serveis), que concentra al voltant de tres de cada quatre ocupacions. No significa que la indústria o el camp no oferisquen ocupació, sinó que la major part de les noves ocupacions apareixen en serveis, moltes amb perfils d'FP.

8. b) L'****actitud activa**** no fa res heroic: dedica unes hores al mes a formar-se, llig sobre el seu sector i manté el contacte amb companys i professors. Eixos hàbits xicotets i sostinguts en el temps separen una carrera estancada d'una que progressa. La diferència amb l'actitud passiva és d'hàbit, no de sort ni d'intel·ligència.

9. b) Una part important de les competències tècniques que s'aprenen hui queda desfasada en pocs anys, sobretot en sectors digitals. El que més dura no són les ferramentes concretes (que canvien), sinó la ****capacitat d'aprendre a fer servir ferramentes noves****: per això aprendre a aprendre és la competència que no caduca.

10. Fals La situació econòmica influeix, però l'ocupabilitat és en gran part personal: les competències que mantens actualitzades, la teua actitud, la teua xarxa de contactes i la teua disposició a formar-te depenen de tu. Per això dues persones amb el mateix títol i al mateix país poden tindre ocupabilitats molt distintes.

11. Fals La formació inicial és la base, no el sostre. Una vida laboral ronda les quatre dècades i moltes competències tècniques es desfasen en pocs anys, així que cal afegir capes durant tota la vida (lifelong learning), mitjançant upskilling i reskilling.

12. 1 → b, 2 → d, 3 → c, 4 → a La qualificació és el reconeixement formal del que saps fer; l'ocupació és el lloc concret de hui; l'upskilling millora la teua professió actual i el reskilling et prepara per a una altra distinta.

UNITAT 2 · 12 PREGUNTES

1. b) L'aptitud és potencial (facilitat natural per a alguna cosa); la competència és eix potència ja treballat i convertit en saber fer demostrable. Tindre aptitud no garanteix ser competent: cal entrenar-la. Per això el teu perfil professional no està fixat de naixement: les competències es construeixen.

2. a) El model RIASEC o tipologia de Holland classifica els interessos professionals en sis tipus: Realista (fets), Investigador (pensadors), Artístic (creadors), Social (ajudadors), Emprenedor (persuasors) i Convencional (organitzadors). És la base de la majoria dels tests d'orientació, inclosos els del SEPE.

3. b) Ningú és un sol tipus. Holland proposa un codi de tres lletres ordenades per intensitat (per exemple, RIC). Eixe trio és molt més útil que una sola etiqueta perquè les professions reals combinen diversos tipus; després es compara amb el codi de les ocupacions objectiu per a veure l'encaix.

4. c) Gardner sosté que la intel·ligència no és una sola capacitat, sinó un conjunt de huit capacitats relativament independents que cada persona posseeix en distint grau. La clau professional és identificar les dues o tres dominants i creuar-les amb els interessos RIASEC.

5. b) Sense evidència, no és una competència. Qualsevol pot escriure «soc responsable»; només compta si pots acompanyar-la d'un fet concret que la demostre (un projecte, un certificat, una valoració de pràctiques). En selecció, les afirmacions sense evidència es descompten perquè les escriu tothom.

6. a) La motivació intrínseca sorgeix perquè l'activitat en si satisfà (interessa, repta); l'extrínseca, per una recompensa que està fora de l'activitat. Cap és roïna, però una carrera sostinguda només sobre motivació extrínseca acaba desgastant. La teoria de l'autodeterminació (Deci i Ryan) afig autonomia, competència i relació com a ingredients intrínsecs del treball sostenible.

7. b) En l'experiment clàssic de Deci/Lepper, xiquets que dibuixaven per plaer i van començar a ser premiats dibuixaven menys quan es retirava el premi. És l'efecte de sobrejustificació: la recompensa externa pot debilitar la motivació intrínseca. La lliçó no és que els diners siguin roïns, sinó que els diners sols no compren motivació sostinguda.

8. b) L'àncora de carrera de Schein és el valor professional innegociable: per a una persona pot ser la seguretat; per a una altra, l'autonomia; per a una altra, el servei. Conèixer-lo evita l'error car d'acceptar un canvi que paga més però xoca amb el que de veritat es necessita per a estar bé.

9. c) Barrejar les categories d'interès, aptitud i competència és la causa número u de decisions de carrera equivocades: qui estudia una cosa perquè se li dona bé sense que li interesse acaba cremat, i qui tria una cosa que li encanta sense competència ni mercat acaba frustrat. Cal creuar interès, aptitud i competència.

10. c) L'interès respon a «què m'agrada?» (el que t'atrau i faries per gust). L'aptitud respon a «per a què tinc facilitat?»; la competència, a «què sé fer?»; i l'actitud, a «com em comporte?». Ordenar este vocabulari evita confondre el que agrada amb el que se sap fer.

11. Fals L'aptitud és només potencial: facilitat natural abans d'entrenar-la. Es converteix en competència (saber fer demostrable) quan es treballa amb pràctica i formació. Sense entrenament, una aptitud es queda en promesa.

12. 1 → c, 2 → d, 3 → a, 4 → b L'interès respon a què t'agrada; l'aptitud, per a què tens facilitat; la competència, què saps fer de manera demostrable; i l'actitud, com et comportes. Creuar les quatre evita decisions de carrera equivocades.

UNITAT 3 · 13 PREGUNTES

1. b) El **DAFO** són **Debilitats**, **Amenaces**, **Fortaleses** i **Oportunitats**. La matriu creua dos eixos: l'**origen** (intern, depèn de tu / extern, de l'entorn) i el **caràcter** (positiu, ajuda / negatiu, perjudica).

2. c) No tindre carnet és un factor **intern i negatiu**: una **Debilitat**, perquè depèn de tu corregir-la. Les Amenaces són externes i negatives (venen de l'entorn, com molta competència amb el teu mateix títol).

3. b) Les caselles internes (F i D) ixen del teu autoconeixement, però les externes (O i A) **exigixen** investigar el mercat amb dades: Observatori de les Ocupacions del SEPE, ofertes reals, requisits de les empreses de la teua zona. Un DAFO inventat reproduïx prejudicis; un amb dades t'ensenya coses noves.

4. a) El **CAME** (Corregir debilitats, Afrontar amenaces, Mantindre fortaleses, Explotar oportunitats) convertix el diagnòstic del DAFO en acció creuant les seues caselles. El valor està en els creuaments: quina fortalesa captura quina oportunitat, quina debilitat agreuja quina amenaça.

5. c) Aprofitar una **fortalesa** per a capturar una **oportunitat** és una **estratègia ofensiva** (explotar). La defensiva fa servir una fortalesa per a afrontar una amenaça; la de reorientació corregix una debilitat per a no perdre una oportunitat; la de supervivència minimitza el risc on coincideixen debilitat i amenaça.

6. b) Un objectiu **SMART** és **Específic**, **Mesurable**, **Assolible**, **Rellevant** i **Temporal** (amb data límit). No val «millorar el meu anglés», sinó «assolir un B1 acreditat abans de juny». Un objectiu sense termini no es persegueix, s'ajorna.

7. b) El **full de ruta d'inserció** ordena en el temps les tres palanques de l'ocupabilitat: **formació** (què et falta acreditar i quan), **experiència** (com sumaràs hores reals: FCT, primera ocupació) i **cerca i xarxa** (com i on buscaràs i com cuidaràs els contactes). Ha de ser realista, escrit i amb dates.

8. b) Els objectius s'ordenen en **curt termini** (este curs: acabar el cicle, traure's el carnet, fer pràctiques), **mitjà termini** (1-3 anys: primera ocupació, consolidar experiència) i **llarg termini** (més de 3 anys: especialitzar-se, muntar un negoci o cursar grau superior).

9. b) L'estudi de Gail Matthews va observar que els qui escriuen les seues metes, les compartixen i revisen el seu progrés les complixen molt més. Escriure obliga a concretar (un objectiu vague no s'escriu bé), compartir afegir compromís i revisar manté el rumb. Per això el full de ruta es posa per escrit i es revisa, no s'imagina.

10. b) El projecte professional no es guarda en un calaix: el mercat i tu canvieu. El **seguiment i ajust** és una revisió periòdica on comproves si has complit els objectius de curt termini, si cal reajustar el DAFO i si el full de ruta continua apuntant bé. Revisar no és fracassar: és senyal que el pla està viu.

11. Fals Fortaleses i Debilitats són factors interns: depenen de tu i pots mantindre-les o corregir-les. Els factors externs de l'entorn són les Oportunitats i les Amenaces, que ixen d'investigar el mercat amb dades reals.

12. Fals No ho és: és vague. Un objectiu SMART ha de ser específic, mesurable, assolible, rellevant i temporal (amb termini). La versió SMART seria una cosa com assolir un B1 acreditat d'anglès abans de juny. Un objectiu sense termini no es persegueix, s'ajorna.

13. 1 → b, 2 → d, 3 → a, 4 → c Creuar fortalesa amb oportunitat dona una estratègia ofensiva; fortalesa amb amenaça, defensiva; debilitat amb oportunitat, de reorientació; i debilitat amb amenaça, de supervivència. El valor del DAFO està en estos creuaments.

UNITAT 4 · 13 PREGUNTES

1. b) Cada cicle d'FP està vinculat a una o diverses ****qualificacions professionals**** del ****CNCP**** (gestionat per l'Incual), que definixen les competències reconegudes i, per tant, les ocupacions per a les quals estàs legalment preparat. El teu títol no habilita per a «tot»: és una clau concreta cap a ocupacions taxades.

2. a) La ****Classificació Nacional d'Ocupacions (CNO-11)****, elaborada per l'INE, assigna un codi a cada ocupació (per exemple, 5611 auxiliars d'infermeria). Tota estadística laboral seriosa es publica per codi CNO, així que conèixer el del teu títol permet buscar dades exactes de la teua professió.

3. b) L'****Observatori de les Ocupacions del SEPE**** publica cada any l'Informe del Mercat de Treball i les dades d'ocupacions més contractades i amb millor comportament, per ocupació i província. És la dada més fiable i gratuïta sobre demanda real.

4. b) Per compte d'altri hi ha dos grans ocupadors: el ****sector privat**** (empreses que seleccionen segons la seua necessitat, accés ràpid i flexible) i la ****funció pública**** (l'Administració, que contracta per principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, regulats per l'EBEP).

5. b) L'****oposició**** consistix en proves selectives per a obtenir una plaça, normalment fixa, amb màxima estabilitat però preparació llarga. La ****borsa de treball**** és una llista d'aspirants ordenada per barem de la qual es crida per a contractes temporals: és l'entrada més habitual a l'ocupació pública per a titulats d'FP, que poden treballar i sumar experiència mentre preparen l'oposició.

6. b) Segons l'EBEP, els títols d'FP de ****Grau Mitjà**** donen accés al subgrup ****C1**** i els de ****Grau Superior**** al subgrup ****B**** (a més de nombroses categories de personal laboral i estatutari). L'FP és una credencial vàlida per a oposar i per a inscriure's en borses.

7. b) Un ****jaciment d'ocupació**** és un àmbit emergent que pot crear llocs nous a mitjà termini. Els grans motors transversals són la ****transició digital****, la ****transició ecològica**** i l'****economia de les cures****: revaloren el teu títol si combines la teua base amb una competència emergent.

8. b) El ****desajust de qualificacions (skills mismatch)**** és el desfament entre la formació de la població i el que el mercat demana. Documentat per la Cambra de Comerç i el SEPE, fa que oficis tècnics acumulen vacants malgrat l'atur alt. Per a un titulat d'FP és just el contrari d'un problema: alta ocupabilitat i poder de negociació on menys competència hi ha.

9. b) L'****ajust**** és el que el sector demana i ja tens; la ****bretxa**** és el que demana i et falta. Les bretxes més repetides en diverses ofertes són prioritàries (tanquen moltes portes) i cadascuna s'ha de convertir en una acció concreta amb termini: el teu full de ruta d'ocupabilitat.

10. b) Al voltant del 76 % de l'ocupació està en serveis, amb molta demanda però també rotació i estacionalitat. Les famílies del sector secundari tenen ****menys volum**** però ****escassetat crònica de professionals qualificats****, la qual cosa millora salaris i estabilitat per a qui s'hi forma.

11. Fals No: cada cicle d'FP està vinculat a unes qualificacions concretes del Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals (CNCP/Incual), que definixen un conjunt taxat d'ocupacions. El títol és una clau cap a ocupacions determinades, no per a qualsevol lloc.

12. Fals La borsa de treball és una llista d'aspirants ordenada per barem de la qual l'Administració crida per a contractes temporals (substitucions, interinitats), no per a places fixes. La plaça fixa s'obté normalment per oposició, després de proves selectives.

13. 1 → c, 2 → a, 3 → d, 4 → b El CNCP/Incual definix les qualificacions; la CNO-11 de l'INE codifica les ocupacions; l'Observatori del SEPE publica la demanda real; i l'EBEP regula l'ocupació pública.

UNITAT 5 · 13 PREGUNTES

1. a) El **formal** és el del sistema reglat, que acredita amb títol (el teu cicle d'FP). El **no formal** són cursos o certificacions organitzats però fora del sistema reglat. L'**informal** ocorre sense programa ni títol: un tutorial, un company que t'ensenya, la pràctica. Els dos últims sostenen l'ocupabilitat quan ja treballes.

2. b) **DigComp 2.2** organitza la competència digital en cinc àrees: (1) informació i alfabetització de dades, (2) comunicació i col·laboració, (3) creació de continguts digitals, (4) seguretat i (5) resolució de problemes. La competència digital no és «saber fer servir el mòbil»: és transversal a qualsevol professió.

3. b) Un **PLE** és un sistema personal amb tres parts: **fonts** (on lliges, veus o escoltes contingut fiable del teu sector), **ferramentes** (com guardes, organitzes i revises el que descobreixes) i la **xarxa personal d'aprenentatge (PLN)** (les persones i comunitats amb les quals intercanvies coneixement). No és una app concreta.

4. b) El filtre de fiabilitat és: **autoria** (qui ho firma?), **actualitat** (de quan és?), **propòsit** (informa o ven?), **contrast** (ho confirmen altres fonts?) i **evidència** (cita les seues fonts?). La popularitat no és un criteri de qualitat: una font molt vista pot ser poc fiable.

5. b) La **identitat digital** és el que projectes (els teus perfils, el que publiquessis); l'**empremta digital** és el rastre que deixes, inclòs el que altres publiquen sobre tu, i sol ser permanent; la **marca personal** és gestionar la identitat digital de manera estratègica i voluntària amb fi professional.

6. b) El **dret a l'oblit** i el de rectificació estan reconeguts pel **RGPD** europeu i la **LOPDGDD** espanyola, i permeten en certs casos demanar la retirada d'informació. Tot i això, previndre (no publicar contingut que perjudique) és molt més eficaç que reparar, perquè el que puja a la xarxa poques vegades desapareix del tot.

7. b) La **netiqueta** són les normes de cortesia i respecte en la comunicació digital. En entorns professionals implica llenguatge correcte, sense faltes, sense polèmiques gratuïtes i responent amb educació. La teua manera de comunicar-te a la xarxa és una mostra gratuïta de com treballaràs.

8. b) El més rendible és un **perfil professional a LinkedIn** (foto sòbria, titular clar, formació, pràctiques i projectes, coherent amb el CV) i, on la família professional ho permeti, un **portafolis** que demostre el que saps fer. Demostrar val més que declarar.

9. b) Distints estudis (Adecco, Infojobs) coincideixen que al voltant de **set de cada deu** empreses consulten els perfils digitals dels candidats, i una part ha descartat algú per comentaris ofensius, contradiccions amb el CV o una imatge incompatible amb el lloc. Un perfil ben construït suma; una empremta descuidada pot descartar-te abans de l'entrevista.

10. b) Auditar el teu nom en un navegador en mode incògnit et mostra què veuen els altres de tu en els primers resultats. Si no coincideix amb el que vols projectar com a professional, pots ajustar la privacitat, despublicar contingut o crear presència professional que empenya cap avall el que no et convé. És la part defensiva de la gestió de la identitat digital.

11. Fals La popularitat no és un criteri de qualitat: una font molt vista pot ser poc fiable. El filtre correcte és autoria (qui ho firma), actualitat (de quan és), propòsit (informa o ven), contrast (ho confirmen altres fonts) i evidència (cita les seues fonts).

12. Fals El dret a l'oblit (RGPD i LOPDGDD) permet demanar la retirada d'informació només en certs casos i amb condicions. El que puja a la xarxa poques vegades desapareix del tot, per això previndre (no publicar el que perjudica) és molt més eficaç que intentar reparar després.

13. 1 → b, 2 → a, 3 → d, 4 → c La identitat digital és el que projectes; l'empremta és el rastre que deixes; la marca personal és gestionar eixa identitat amb estratègia professional; i la netiqueta són les normes de cortesia a la xarxa.

UNITAT 6 · 13 PREGUNTES

1. a) L'ET regula el treball que reuneix cinc notes: ****voluntarietat**** (decidixes treballar), ****retribució**** (cobres salari), ****alienitat**** (el fruit i el risc són de l'empresa), ****dependència**** (treballes sota la seua organització i direcció) i caràcter ****personalíssim**** (ho fas tu). Quan concorren les cinc, hi ha relació laboral amb tots els drets de l'ET.

2. b) El ****fals autònom**** és frau de llei: encara que el contracte s'anomena mercantil, el que compta és la realitat de la prestació. Si complixes horari, fas servir els mitjans de l'empresa, reps instruccions i treballes en exclusiva, ets treballador. La ****Llei Rider**** (RDL 9/2021) va reforçar la presumpció de laboralitat dels repartidors de plataformes.

3. b) El RDL 32/2021 va consagrar el ****contracte indefinit com la regla general****. El temporal només és vàlid amb causa taxada (circumstàncies de la producció o substitució); l'antic contracte «per obra o servei» va desaparèixer. Un temporal sense causa real és frau i es convertix en indefinit.

4. b) Durant el ****període de prova**** es treballa amb tots els drets: salari complet, cotització, vacances, prevenció de riscos. L'única cosa distinta és que qualsevol de les parts pot rescindir sense al·legar causa ni pagar indemnització. La seua durada màxima la fixa el conveni, amb topalls legals. No és treballar de gratis ni sense drets.

5. b) L'ordre, de major a menor rang, és: ****lleis**** (ET, fixen mínims) → ****conveni col·lectiu**** (millora la llei, concreta salaris reals per categoria) → ****contracte individual**** (només pot millorar el conveni). Regix el principi de norma més favorable: cada capa millora l'anterior, mai l'empitjora.

6. b) L'****SMI 2026**** és de ****1.221 € bruts mensuals en 14 pagues**** (17.094 € anuals), fixat pel RD 126/2026. És un terra legal absolut, però quasi tots els sectors tenen conveni amb salaris per categoria ****superiors**** a l'SMI: per això el teu salari mínim real el fixa el conveni, no l'SMI. Convé consultar-lo al REGCON abans de firmar.

7. b) El contracte individual només pot millorar el conveni o igualar-lo, mai empitjorar-lo. La clàusula que fixa 1.250 € és ****nul·la**** perquè rebaixa el salari de taula del conveni (1.480 €). El treballador té dret a cobrar els 1.480 € i a reclamar la diferència amb efectes retroactius.

8. b) Els ****meritaments**** són la suma de tot el que l'empresa et reconeix abans de descomptes: les ****percepcions salarials**** (salari base de la teua categoria segons conveni i complements com antiguitat o prorrateig de pagues, que cotitzen i tributen) i les ****no salarials**** (dietes, plus de transport, que compensen despeses). La seua suma és el salari brut.

9. b) Del brut es resten dues deduccions: la ****cotització a la Seguretat Social**** del treballador ($\approx 6,35\%$, que finança jubilació, desocupació, baixes) i la ****retenció d'IRPF**** (bestreta de l'impost sobre la renda, que s'ajusta en la declaració anual). El resultat és el líquid a percebre (net).

10. b) Seguretat Social: $1.800 \times 0,0635 = 114,30 \text{ €}$. IRPF: $1.800 \times 0,09 = 162,00 \text{ €}$. Total deduccions: $276,30 \text{ €}$. Salari net = $1.800 - 276,30 = 1.523,70 \text{ €}$. La bretxa brut-net és del $15,4\%$, dins del rang habitual ($15\text{-}25\%$). El brut no és el que cobres.

11. Fals Durant el període de prova (art. 14 ET) es treballa amb tots els drets: salari complet, cotització, vacances que es generen i prevenció. L'única cosa distinta és que qualsevol de les parts pot rescindir el contracte sense al·legar causa ni pagar indemnització. No és treballar de gratis.

12. 1550 € El salari brut és la suma dels meritaments salarials: salari base + complements = $1.300 + 250 = 1.550 \text{ €}$. És la quantitat sobre la qual després s'apliquen les deduccions (Seguretat Social i IRPF) per a obtenir el net.

13. 1 → c, 2 → a, 3 → d, 4 → b La jerarquia va de la llei (mínims) al conveni (el millora) i al contracte individual (només millora el conveni). Una clàusula que rebaixa el conveni és nul·la en eixe punt: regix el principi de norma més favorable.

UNITAT 7 · 13 PREGUNTES

1. b) La Seguretat Social (regulada pel RDLeg 8/2015, LGSS) funciona per **repartiment i solidaritat intergeneracional**: no és una guardiola individual, sinó un fons comú on les cotitzacions de hui paguen les prestacions de hui i, a canvi, generen el dret a ser protegit demà. La seua base està en l'article 41 de la Constitució.

2. b) Qui firma un contracte laboral (en pràctiques, en alternança o per compte d'altri) entra en el **Règim General**, el dels assalariats. El **RETA** és el dels treballadors per compte propi, que des de 2023 cotitzen segons els seus rendiments reals.

3. b) L'**empresa** paga aproximadament el triple que el treballador. En la nòmina només apareix la part al teu càrrec ($\approx 6,35\%$), però l'empresa aporta molt més (al voltant d'un 30-32 % del teu brut): per això el «cost d'empresa» és bastant superior al teu salari brut.

4. a) Per a l'**atur** contributiu (gestionat pel SEPE) calen **almenys 360 dies cotitzats** en els 6 anys anteriors, estar en **situació legal de desocupació** (no val haver dimitit) i inscriure's com a demandant. La quantia és el 70 % de la base reguladora els primers 180 dies i el 60 % després; la durada arriba fins als 720 dies (24 mesos).

5. b) Per **malaltia comuna o accident no laboral** no es cobra res els 3 primers dies, del **dia 4 al 20** es cobra el **60 %** i del **dia 21** en avant el **75 %**. Per **accident de treball o malaltia professional** es cobra el 75 % des de l'endemà, sense carència. Molts convenis milloren estos percentatges.

6. c) Per a la jubilació contributiva calen **15 anys cotitzats** com a mínim (2 d'ells en els 15 anys previs) i haver complit l'edat legal, que puja progressivament cap als **67 anys** (65 amb carreres de cotització molt llargues). La quantia depèn de la base reguladora i dels anys cotitzats; cada mes de la primera ocupació ja compta.

7. b) En la **suspensió** (art. 45 ET) el treballador deixa de treballar i l'empresa de pagar, però **el vincle continua viu** i hi ha dret a tornar al mateix lloc (baixa mèdica, naixement i cura de menor, excedència, ERTO, vaga). L'**extinció** (art. 49 ET) posa fi definitiu a la relació laboral.

8. b) L'**acomiadament per causes objectives** (econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció) procedent indemnitza amb **20 dies de salari per any treballat, màxim 12 mensualitats**, amb preavis de 15 dies. El **disciplinari procedent** no indemnitza; l'**improcedent** són 33 dies/any (topall 24 mensualitats); el **nul** obliga a readmetre.

9. b) En ser **improcedent** i tot el període posterior a 2012, s'apliquen **33 dies per any**: $33 \times 5 = 165 \text{ dies} \times 65,75 \text{ €/dia} = 10.848,75 \text{ € bruts}$. El topall de 24 mensualitats (48.000 €) no s'aplica perquè la xifra queda molt per davall. A més cobrarà el seu finiquito, que és independent de la indemnització.

10. b) El **finiquito** és el que ja has guanyat i no t'han pagat (dies treballats de l'últim mes, part proporcional de pagues extres i vacances no gaudides): **et correspon sempre**, te'n vages com te'n vages. La **indemnització** és una compensació addicional per perdre l'ocupació i només apareix en certs acomiadaments (objectiu, improcedent) o fins de temporal.

11. Fals El sistema funciona per repartiment i solidaritat intergeneracional (LGSS, art. 41 de la Constitució): no és una guardiola individual, sinó un fons comú on les cotitzacions dels qui treballen hui paguen les prestacions dels qui hui no poden treballar, i generen a canvi el dret a ser protegit demà.

12. 4000 € Acomiadament objectiu procedent: 20 dies de salari per any treballat. Dies = $20 \times 4 = 80$ dies. Indemnització = $80 \times 50 \text{ €/dia} = 4.000 \text{ €}$. No s'arriba al topall de 12 mensualitats, així que la xifra és vàlida.

13. 1 → c, 2 → d, 3 → a, 4 → b L'acomiadament objectiu procedent indemnitza amb 20 dies per any; l'improcedent amb 33 dies per any; el disciplinari procedent no indemnitza; i el nul obliga a la readmissió del treballador.

UNITAT 8 · 13 PREGUNTES

1. b) La norma marc és la **Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL)**, desenvolupada pel **Reial Decret 39/1997**, que aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció i definix, entre altres coses, el programa formatiu del nivell bàsic.

2. b) La prevenció és un **dret** del treballador i un **deure** de l'empresari (art. 14 LPRL). L'empresari té un «deute de seguretat» i assumix el cost: la prevenció **mai pot recaure econòmicament sobre el treballador** (art. 14.5).

3. b) L'**accident de treball** (art. 156 LGSS) és una lesió **sobtada i violenta** (caiguda, tall, cremada) i inclou l'**accident in itinere**. La **malaltia professional** (art. 157 LGSS, quadre del RD 1299/2006) és **lenta i progressiva**, per exposició repetida a un agent nociu (silicosi, hipoacúsia per soroll, dermatitis). Totes dues són contingència professional amb cobertura millorada del 75 %.

4. b) El primer principi de l'art. 15 és **evitar els riscos**: si poden eliminar-se d'arrel (substituir una substància tòxica, automatitzar una tasca perillosa), s'eliminen. Els nou principis són una jerarquia: només es baixa un escaló quan l'anterior no és possible.

5. b) El principi 8 ordena **anteposar la protecció col·lectiva a la individual**. La protecció col·lectiva (baranes, xarxes, resguards de màquines, extracció de fums) protegeix diverses persones alhora sense que hagen de fer res; l'EPI és l'**últim recurs**.

6. b) L'**EPI** (RD 773/1997) l'entrega l'empresari **de manera gratuïta** i el reposa; mai es descompta del salari. Ha de portar **marcat CE** i adequar-se al risc, el treballador està obligat a fer-lo servir correctament (art. 29 LPRL) i és l'**últim escaló**: si hi ha protecció col·lectiva equivalent, eixa va primer.

7. b) El **blau redó** indica **obligació** (ús obligatori de casc, ulleres, protecció auditiva). El roig redó és prohibició; el groc triangular, advertiment; el verd quadrat/rectangular, salvament o socors; i el roig quadrat/rectangular, lluita contra incendis.

8. b) L'**avaluació de riscos** (art. 16 LPRL) identifica els perills, estima la magnitud dels riscos no evitats i decidix si són tolerables o exigixen mesures. És la ferramenta bàsica de la prevenció i s'ha d'actualitzar quan canvien les condicions, entra un treballador especialment sensible o es produïx un dany.

9. b) El protocol **PAS** segueix este ordre estricte: **Protegir** (assegurar la zona abans d'actuar, no convertir-se en segona víctima), **Avisar** (trucar al 112 amb dades clares, sense penjar fins que ho indiquen) i **Socórrer** (atendre la víctima sense moure-la excepte perill i sense fer res del que no s'estiga segur).

10. b) La **piràmide de Frank Bird** va trobar que per cada accident greu hi ha molts accidents lleus, amb danys materials i incidents sense lesió. La lliçó és que els **quasi-accidents** són avisos gratuïts: una empresa amb cultura preventiva els investiga per a evitar la tragèdia futura, per això convé que qualsevol treballador pugui reportar-los sense por a represàlies.

11. Fals La prevenció mai pot recaure econòmicament sobre el treballador (art. 14.5 LPRL). L'empresari entrega els EPI de manera gratuïta i els reposa; el treballador només està obligat a fer-los servir correctament (art. 29 LPRL).

12. Fals El primer principi de l'art. 15 LPRL és evitar els riscos: si poden eliminar-se d'arrel, s'eliminen. L'EPI és l'últim recurs, quan no hi ha protecció col·lectiva equivalent. Els nou principis són una jerarquia i només es baixa un escaló si l'anterior no és possible.

13. 1 → c, 2 → d, 3 → a, 4 → b El blau redó indica obligació; el roig redó, prohibició; el groc triangular, advertiment de perill; i el verd quadrat, salvament o socors (RD 485/1997).

UNITAT 9 · 13 PREGUNTES

1. b) Els riscos psicosocials (estrés, burnout, assetjament) són **riscos laborals de ple dret** que naixen de l'**organització del treball**, no de la debilitat individual. L'empresa ha d'avaluar-los i previndre'ls dins de la seua avaluació de riscos (art. 16 LPRL). La prevenció actua primer sobre l'organització (demandes, control, suport), no sobre la «fortalesa» personal.

2. b) L'**eustrés** (estrés adaptatiu) és una activació puntual que millora el rendiment i cessa quan passa la demanda: és sa. El **distrés** (estrés crònic) es manté durant setmanes o mesos sense recuperació i emmalalteix (insomni, ansietat, risc cardiovascular). La diferència està en la intensitat, la durada i la possibilitat de recuperació.

3. b) El model de **Karasek** sosté que l'estrés depén de la combinació de demandes, control i suport. La combinació d'**alta demanda + baix control + baix suport** és la de màxim risc (caixes en hora punta, call centers amb temps mesurats). De vegades l'estrés es redueix donant més autonomia i suport, no menys treball.

4. a) El **tecnoestrés** (estrés derivat de l'ús de les TIC) té tres cares: **tecnoansietat** (tensió o por en fer servir la tecnologia), **tecnofatiga** (cansament mental per la connexió permanent i la sobrecàrrega d'informació, la «infoxicació») i **tecnoaddicció** (necessitat incontrolable d'estar connectat).

5. a) El **burnout** o síndrome del treballador cremat (descriu per Freudenberg i desenvolupat per Maslach) té tres dimensions: **esgotament emocional** (estar exhaust), **despersonalització o cinisme** (actitud distant cap al treball i les persones) i **baixa realització personal** (sensació d'ineficàcia). L'OMS el va reconèixer en 2019 (CIE-11) com a fenomen ocupacional.

6. b) El **mobbing** (Leymann) és **violència psicològica continuada i sistemàtica** contra una persona per a aïllar-la o forçar la seua eixida. El definixen la **repetició** i la **prolongació en el temps**, no un conflicte puntual ni un mal dia. Es distingeix del burnout (que no té assetjador) i les seues conseqüències poden constituir accident de treball.

7. b) Confondre burnout i mobbing porta a solucions equivocades. Al **burnout** es respon redissenyant el treball i descansant; al **mobbing**, **activant el protocol d'assetjament** i, si cal, denunciant. Dir a qui patix mobbing que «es relaxe i descanse» no ajuda: la deixa sola davant del seu assetjador.

8. b) El **dret a la desconnexió digital** permet **no atendre** correus, missatges o trucades del treball fora de la jornada, descansos, vacances i permisos. El reconeix l'**art. 88 de la LO 3/2018 (LOPDGDD)** i el reforça l'**art. 18 de la Llei 10/2021** de treball a distància. L'empresa ha d'elaborar una política interna de desconnexió.

9. b) L'**afrontament centrat en el problema** servix quan **pots** influir en la situació: actuar per a canviar-la (organitzar el temps, demanar ajuda, formar-te). El **centrat en l'emoció** servix quan **no pots** canviar-la a curt termini: regular el malestar (relaxació, reinterpretar, suport emocional, exercici). L'error és fer servir el tipus equivocat.

10. c) La **resiliència** és la capacitat d'afrontar l'adversitat, adaptar-se i eixir enfortit. No és un do innat ni «aguantar callat»: és una competència que **s'entrena** amb suport social, propòsit, hàbits saludables i flexibilitat mental. S'emmarca en la idea de les «organitzacions saludables» de la psicologia positiva.

11. Fals Els riscos psicosocials (estrés, burnout, assetjament) són riscos laborals de ple dret que naixen de l'organització del treball, no de la debilitat individual. L'empresa té l'obligació legal d'avaluar-los i previndre'ls dins de la seua avaluació de riscos (art. 16 LPRL), igual que el soroll o els productes químics.

12. Fals Confondre burnout i mobbing porta a solucions equivocades. Al burnout es respon redissenyant el treball i descansant; al mobbing, activant el protocol d'assetjament i, si cal, denunciant. Dir a qui patix mobbing que es relaxe la deixa sola davant del seu assetjador.

13. 1 → b, 2 → d, 3 → c, 4 → a L'eustrés és l'activació sana i puntual; el distrés és l'estrés crònic que emmalalteix; el burnout combina esgotament, cinisme i baixa realització sense assetjador; i el mobbing és violència psicològica continuada exercida per un assetjador.