



IPE I · FP — GRADO MEDIO Y SUPERIOR

Cuaderno de *actividades*

Itinerario Personal para la Empleabilidad I

20 ACTIVIDADES · 9 TESTS CON SOLUCIONARIO · CURRÍCULO LOMLOE

EDITORIAL

profedeconomia.es

EDICIÓN

Profesorado · curso 2026/27

GENERADO

21 de mayo de 2026

CÓMO USAR ESTE CUADERNO

Este cuaderno recoge todas las **actividades prácticas** de Itinerario Personal para la Empleabilidad I (FP — Grado Medio y Superior), agrupadas por unidad y acompañadas del **test de autoevaluación** de cada una. Es la edición para profesorado: al final encontraréis el **solucionario** con las respuestas correctas y su comentario.

Cada actividad indica su tipo (caso, ejercicio, debate, dinámica o proyecto), la duración orientativa, el agrupamiento sugerido y los materiales necesarios. Todo está pensado para usarse tal cual o adaptarse a vuestro grupo.

El contenido se basa en el currículo básico estatal LOMLOE para Itinerario Personal para la Empleabilidad I (Ley Orgánica 3/2022 (LOFP) · RD 659/2023, Anexo V). Conviene consultar la concreción de vuestra comunidad autónoma.

Material abierto de profedeeconomia.es · Licencia Creative Commons BY-NC-SA · Erratas y propuestas: hola@profedeeconomia.es

ÍNDICE · 9 UNIDADES

Contenido

01	Unidad 1	3 act. · test (9)
02	Unidad 2	2 act. · test (10)
03	Unidad 3	2 act. · test (10)
04	Unidad 4	2 act. · test (10)
05	Unidad 5	2 act. · test (10)
06	Unidad 6	2 act. · test (10)
07	Unidad 7	2 act. · test (10)
08	Unidad 8	3 act. · test (10)
09	Unidad 9	2 act. · test (10)

01

UNIDAD 1

CASO 55 min · 1 sesión · parejas

Radiografía de empleabilidad: analiza un perfil profesional ante el cambio

MATERIALES: Ficha de los tres casos de perfil profesional (incluida abajo, fotocopiable) · Plantilla de radiografía de empleabilidad por pareja (incluida abajo) · Acceso a internet para consultar el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE y el informe de empleos emergentes · Proyector para la puesta en común

Planteamiento

La Unidad 1 ha dejado clara una idea incómoda: el título que estás sacando no te protege durante cuarenta años de vida laboral. Lo que te protege es la **empleabilidad**, que se construye y se mantiene cada año, y que depende de tu capacidad de adaptarte a un mercado que cambia por tres grandes fuerzas: digitalización, transición ecológica y envejecimiento de la población.

En esta actividad dejamos la teoría y aplicamos los conceptos a un perfil profesional concreto. Cada pareja recibe el caso de una persona real (anonimizada) de una familia profesional distinta y debe hacerle una **radiografía de empleabilidad**: separar lo que esta persona sabe hacer hoy de lo que el mercado va a demandar dentro de tres años, y diseñar un plan realista de actualización.

No se trata de adivinar el futuro. Se trata de leer las tendencias que ya están sobre la mesa y de actuar antes de que la obsolescencia te alcance.

Objetivos didácticos

- Distinguir en la práctica los conceptos de empleo, cualificación y empleabilidad.
- Identificar qué tareas de una ocupación están en riesgo de obsolescencia y cuáles ganan peso.
- Diferenciar el upskilling (mejorar competencias del mismo puesto) del reskilling (reconvertirse a otro).
- Conectar las tres macrotendencias del mercado laboral con decisiones concretas de formación.
- Adoptar una actitud activa de adaptación frente a la actitud pasiva de espera.

Pasos

1. **Encuadre y reparto de casos (5 min).** El profesor recuerda en la pizarra los factores de empleabilidad y las tres macrotendencias. Reparte un caso distinto a cada pareja garantizando que los tres queden cubiertos.
2. **Lectura del caso y mapa de tareas (15 min).** Cada pareja lee su ficha y desglosa la ocupación en una lista de tareas habituales. Para cada tarea, marca **EN RIESGO** (la automatización o el cambio normativo la reduce), **ESTABLE** o **EN ALZA** (la demanda crece). Deben justificar cada marca con una razón ligada a las tendencias, no con una intuición.
3. **Diagnóstico de empleabilidad (10 min).** La pareja escribe un párrafo respondiendo: ¿este perfil tiene hoy una empleabilidad alta, media o baja? ¿De qué depende que mejore o empeore en tres años?

4. **Plan de upskilling y reskilling (15 min).** Diseñan un plan a tres años con dos vías: una de **upskilling** (qué competencias del puesto actual debe reforzar) y otra de **reskilling** preventivo (a qué ocupación afín podría reconvertirse si el puesto cae). Cada vía con dos o tres acciones concretas y verificables (un certificado profesional, una microcredencial, una herramienta a dominar).
5. **Puesta en común (10 min).** Una pareja por caso expone su radiografía en dos minutos. El profesor cierra señalando datos reales del Observatorio del SEPE sobre la ocupación.

Los tres casos (fotocopiables)

Caso A — Marcos, administrativo de gestión

Marcos, 28 años, técnico en Gestión Administrativa. Trabaja en la administración de una pyme: registra facturas, archiva documentación en papel, atiende el teléfono, prepara nóminas con una plantilla de Excel y presenta impresos en Hacienda de forma presencial. No usa ningún ERP ni firma electrónica avanzada. Le preocupa que “todo se está volviendo digital”.

Caso B — Nadia, técnica en instalaciones eléctricas

Nadia, 24 años, técnica en Instalaciones Eléctricas y Automáticas. Monta y mantiene instalaciones eléctricas convencionales en viviendas. No ha trabajado nunca con autoconsumo fotovoltaico, puntos de recarga de vehículo eléctrico ni domótica. La empresa empieza a recibir encargos de placas solares que subcontrata fuera por falta de personal cualificado.

Caso C — Hugo, cocinero

Hugo, 31 años, técnico en Cocina y Gastronomía. Trabaja en un restaurante tradicional. Domina la cocina clásica pero no ha trabajado con dietas especiales (alergias, intolerancias, opciones vegetales), no gestiona el escandallo con software, ni conoce los sistemas de pedidos digitales ni la gestión de reseñas online, que cada vez pesan más en la facturación del local.

Plantilla de radiografía de empleabilidad

RADIOGRAFÍA DE EMPLEABILIDAD · Caso _____

1. MAPA DE TAREAS

Tarea habitual	Riesgo/Estable/Alza	Por qué
.....
.....

2. DIAGNÓSTICO (un párrafo)

Empleabilidad hoy: alta / media / baja

De qué depende mejorarla:

3. PLAN A 3 AÑOS

UPSKILLING (reforzar el puesto actual)

· Acción 1:

· Acción 2:

RESKILLING (reconversión preventiva)

· Ocupación afín de destino:

· Acción 1:

· Acción 2:

Criterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
Mapa de tareas	Desglosa la ocupación y clasifica cada tarea con criterio	25 %
Conexión con tendencias	Justifica los riesgos con digitalización, transición ecológica o envejecimiento, no con intuiciones	25 %
Diagnóstico de empleabilidad	Distingue empleo de empleabilidad y razona el nivel asignado	15 %
Plan upskilling / reskilling	Acciones concretas, verificables y bien diferenciadas	25 %
Puesta en común	Claridad y participación equilibrada de la pareja	10 %

Variantes y extensiones

- **Variante “tu propio perfil”.** En vez de los casos, cada alumno hace su propia radiografía a partir del título que está cursando. Más exigente, mejor como cierre de la unidad.
- **Variante datos en mano.** Obligar a citar al menos una cifra real del Observatorio del SEPE para la ocupación del caso (contratos del último año, perfil más demandado).
- **Conexión con la Unidad 5.** El plan de upskilling diseñado aquí se convierte en el punto de partida del entorno personal de aprendizaje (PLE) que se construye en la Unidad 5.

DINÁMICA

50 min · 1 sesión · grupos pequeños (3-4)

Subasta de competencias 2035: ¿qué se cotizará en tu sector?

MATERIALES: Catálogo de 20 competencias subastables (incluido abajo, fotocopiable) · Talonario de 1.000 créditos ficticios por equipo (incluido abajo) · Hoja de cartera de inversión por equipo (incluida abajo) · Acceso a internet para contrastar con el Foro Económico Mundial (Future of Jobs) y el Observatorio del SEPE

Planteamiento

En la Unidad 1 hemos visto que la empleabilidad no se construye con cualquier formación, sino con las competencias que el mercado va a demandar. El problema es que no todas valen lo mismo y algunas, que hoy parecen seguras, se devaluarán en pocos años por la automatización o el cambio de modelo productivo.

Esta dinámica convierte esa idea en un juego de inversión. Cada equipo recibe 1.000 créditos y un catálogo de veinte competencias —técnicas y transversales— que puede comprar en una subasta. La gracia es que no sabéis de antemano cuáles “subirán” y cuáles “bajarán”: eso se revela al final, contrastando vuestra cartera con tendencias reales. Quien haya invertido en empleabilidad de futuro gana; quien haya comprado habilidades en obsolescencia, pierde créditos.

Invertir en tu formación es exactamente eso: invertir. Y como toda inversión, depende de leer hacia dónde va el mercado, no de hacer lo que siempre se ha hecho.

Objetivos didácticos

- Distinguir competencias en alza, estables y en riesgo de obsolescencia dentro de la familia profesional.
- Conectar las macrotendencias del mercado (digitalización, transición ecológica, envejecimiento) con la demanda concreta de competencias.
- Valorar las competencias transversales (las menos automatizables) frente a tareas puramente rutinarias.
- Argumentar decisiones de inversión formativa con datos, no con intuiciones.
- Asumir la lógica del aprendizaje permanente como gestión activa de la propia empleabilidad.

Pasos

1. **Encuadre y reparto (5 min).** El profesor recuerda las tres macrotendencias y reparte a cada equipo el catálogo, el talonario de 1.000 créditos y la hoja de cartera. Aclara la regla: no se puede gastar más de 1.000; el sobrante no puntúa.
2. **Estudio de mercado (10 min).** Cada equipo decide en qué competencias quiere invertir y cuánto destina a cada una, anotando junto a cada compra una razón breve ligada a una tendencia. Pueden concentrar la inversión o diversificar.
3. **Subasta (10 min).** Las competencias con demanda limitada (marcadas con ★) salen a puja abierta: el profesor las saca una a una y el equipo que más ofrece se la lleva, descontando esos créditos de su presupuesto. Esto fuerza a priorizar.

4. **Revelación de tendencias (10 min).** El profesor proyecta el “índice de cotización 2035” (incluido abajo) basado en informes reales: cada competencia recibe un multiplicador ($\times 2$ en alza, $\times 1$ estable, $\times 0,5$ en riesgo). Cada equipo calcula el valor final de su cartera.
5. **Análisis y cierre (15 min).** Por orden de cartera ganadora, cada equipo explica su mejor y su peor decisión. El profesor cierra contrastando el índice del juego con datos verificables del SEPE y del Foro Económico Mundial, y subraya que las competencias transversales fueron las más rentables porque son las menos automatizables.

Catálogo de competencias subastables (fotocopiable)

TÉCNICAS	TRANSVERSALES
1. Manejo de IA generativa ★	11. Pensamiento crítico ★
2. Análisis de datos	12. Comunicación y escucha
3. Sostenibilidad / eficiencia	13. Trabajo en equipo
4. Ciberseguridad básica ★	14. Adaptabilidad al cambio ★
5. Mantenimiento de maquinaria convencional	15. Resolución de problemas
6. Tareas administrativas en papel	16. Gestión del tiempo
7. Idiomas (inglés profesional)	17. Aprender a aprender ★
8. Atención al cliente presencial	18. Inteligencia emocional
9. Operativa manual repetitiva	19. Liderazgo de equipos
10. Normativa de tu sector	20. Creatividad aplicada

Índice de cotización 2035 (lo proyecta el profesor al final)

EN ALZA ($\times 2$): 1, 2, 3, 4, 11, 14, 17, 18, 20
 ESTABLES ($\times 1$): 5, 7, 10, 12, 13, 15, 16, 19
 EN RIESGO ($\times 0,5$): 6, 8, 9

Hoja de cartera de inversión

EQUIPO ____ · CARTERA DE COMPETENCIAS 2035		
Competencia	Créditos	Razón (tendencia)
.....
.....
.....
TOTAL INVERTIDO (máx. 1.000): _____		

VALOR FINAL = Σ (créditos \times multiplicador)		
= _____		

Criterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
Lógica de inversión	Justifica cada compra con una tendencia, no con costumbre	30 %
Lectura de obsolescencia	Evita o minimiza las competencias en riesgo	25 %
Valoración de lo transversal	Reconoce el valor de las competencias menos automatizables	20 %
Defensa de la cartera	Explica con criterio aciertos y errores	15 %
Uso del presupuesto	Gestiona los 1.000 créditos sin desperdiciar	10 %

Variantes y extensiones

- **Variante sectorial.** Adaptar el índice de cotización a la familia profesional concreta del grupo, usando datos del Observatorio del SEPE de esa ocupación.
- **Variante cartera personal.** Tras el juego, cada alumno elabora su propia cartera real: qué tres competencias va a “comprar” este curso con su tiempo.
- **Conexión con la Unidad 3.** Las competencias que cada alumno decide reforzar aquí alimentan las fortalezas y debilidades de su DAFO personal.

EJERCICIO

50 min · 1 sesión · individual o parejas

Lee el mercado laboral con datos: paro, actividad y empleo de calidad

MATERIALES: Tabla de datos de la EPA simplificada (incluida abajo, fotocopiable) · Calculadora o móvil · Acceso a internet para verificar el último dato de la EPA en el INE (opcional) · Proyector para la puesta en común

Planteamiento

Hablar de empleabilidad sin saber leer los datos del mercado es hablar de oído. En la Unidad 1 hemos definido empleo, paro y empleo de calidad; ahora vas a medirlos. Los indicadores del mercado de trabajo no son cifras abstractas: dicen cuántas personas de tu edad encuentran trabajo, con qué condiciones y con qué estabilidad.

En este ejercicio trabajas con datos reales de la Encuesta de Población Activa (EPA), el instrumento oficial con el que España mide su mercado laboral. Calcularás las tasas básicas, las interpretarás y, lo más importante, situarás a tu propio grupo de edad en el mapa. Al terminar sabrás responder con cifras a la pregunta de cómo está realmente el mercado al que vas a salir.

La tasa de paro de la población joven casi siempre dobla la media. No es mala suerte: es falta de experiencia y de empleabilidad acreditada. Y eso, a diferencia de la edad, sí lo puedes cambiar.

Objetivos didácticos

- Distinguir población activa, ocupada, parada e inactiva.
- Calcular e interpretar la tasa de paro, la tasa de actividad y la tasa de temporalidad.
- Diferenciar empleo de empleo de calidad (estabilidad, jornada, salario).
- Comparar la situación del mercado por grupos de edad y razonar sus causas.
- Conectar los datos del mercado con decisiones personales de empleabilidad.

Pasos

1. **Encuadre de conceptos (5 min).** El profesor recuerda las categorías de la EPA (activos = ocupados + parados; inactivos aparte) y las fórmulas: tasa de paro = parados / activos × 100; tasa de actividad = activos / población en edad de trabajar × 100.
2. **Cálculo de tasas (15 min).** A partir de la tabla, cada alumno o pareja calcula la tasa de paro y la tasa de actividad para el total y para el grupo de 16 a 24 años. Anota los resultados en la hoja.
3. **Empleo vs. empleo de calidad (10 min).** Con los datos de temporalidad y jornada, calcula la tasa de temporalidad y razona: ¿estar ocupado equivale a tener un empleo de calidad? Identifica al menos tres rasgos que diferencian un empleo digno de uno precario.
4. **Comparación por edad (10 min).** Compara la tasa de paro juvenil con la del total y escribe dos causas que expliquen la diferencia y una medida personal que reduzca tu propio riesgo de paro.

5. **Puesta en común (10 min).** Se contrastan resultados en la pizarra. El profesor muestra (si hay internet) el último dato real de la EPA en el INE y comenta cómo ha cambiado la foto.

Tabla de datos EPA (simplificada, fotocopiable)

Población en edad de trabajar (16+)	40.000.000
Activos	24.000.000
Ocupados	21.360.000
Parados	2.640.000
Inactivos	16.000.000
GRUPO 16-24 AÑOS	
Activos	1.600.000
Ocupados	1.184.000
Parados	416.000
CALIDAD DEL EMPLEO (sobre ocupados, total)	
Con contrato temporal	3.200.000
A tiempo parcial no deseado	1.500.000

Hoja de respuestas

- TOTAL
Tasa de paro = $\text{parados/activos} \times 100 = \underline{\quad} \%$
Tasa de actividad = $\text{activos}/(16+) \times 100 = \underline{\quad} \%$
- GRUPO 16-24
Tasa de paro 16-24 = $\underline{\quad} \%$
- CALIDAD
Tasa de temporalidad = $\text{temporales/ocupados} = \underline{\quad} \%$
Tres rasgos de un empleo de calidad:
- COMPARACIÓN
Diferencia paro joven vs. total = $\underline{\quad}$ puntos
Dos causas:
Una medida personal:

Criterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
Cálculo correcto de tasas	Aplica bien las fórmulas y obtiene los porcentajes	35 %
Interpretación	Lee qué significa cada tasa, no solo el número	25 %
Empleo de calidad	Distingue ocupación de empleo digno con criterios	20 %
Comparación por edad	Razona causas reales de la brecha juvenil	10 %
Conexión personal	Propone una medida coherente de empleabilidad	10 %

Variantes y extensiones

- **Variante dato real.** Sustituir la tabla por la última nota de prensa de la EPA del INE y repetir los cálculos con datos vigentes.
- **Variante autonómica.** Comparar la tasa de paro de la comunidad autónoma del centro con la media nacional y razonar la diferencia.
- **Conexión con la Unidad 4.** Estos indicadores generales se concretan después en el análisis del sector productivo propio con el Observatorio del SEPE.

TEST DE AUTOEVALUACIÓN · 9 PREGUNTAS

1. ¿Cuál es la diferencia central entre cualificación, empleo y empleabilidad?

- a) Son tres nombres distintos para lo mismo: tener un título oficial.
- b) La cualificación es el papel (lo que sabes hacer formalmente), el empleo es el puesto concreto de hoy y la empleabilidad es tu capacidad sostenida de tener trabajo a lo largo del tiempo.
- c) La empleabilidad es el título, la cualificación es el sueldo y el empleo es la experiencia.
- d) La empleabilidad solo depende de la situación económica, no de la persona.

2. Una persona lleva quince años en su empresa, es imprescindible allí dentro, pero el día que la empresa cierra descubre que casi ninguna otra la contrataría. ¿Qué error ha cometido?

- a) Ha descuidado su empleabilidad interna por cuidar demasiado la externa.
- b) Ha cuidado solo su empleabilidad interna y ha descuidado la externa, porque sus competencias quedaron encerradas en una forma de trabajar que ya nadie usa.
- c) No ha cometido ningún error: la empleabilidad no se puede planificar.
- d) Su problema es exclusivamente la edad, no las competencias.

3. ¿Qué distingue el upskilling del reskilling?

- a) El upskilling es saltar a otra profesión y el reskilling es mejorar en la tuya.
- b) El upskilling es mejorar y ampliar las competencias dentro de tu profesión actual; el reskilling es aprender competencias de una profesión distinta, normalmente por reconversión.
- c) Son sinónimos: ambos significan reciclarse profesionalmente.
- d) El upskilling solo se aplica a profesiones digitales y el reskilling a las manuales.

4. Según la unidad, ¿por qué el aprendizaje permanente ha dejado de ser opcional?

- a) Porque las leyes obligan a estudiar toda la vida.
- b) Porque el modelo de estudiar una vez de joven y trabajar en lo mismo hasta jubilarse se ha roto: una carrera dura unas cuatro décadas y las competencias técnicas se desfasan.
- c) Porque ya no existen los títulos de FP.
- d) Porque la formación inicial es el techo de lo que se puede aprender.

5. ¿Qué factor de empleabilidad resume la frase 'se contrata por aptitudes y se despide por actitudes'?

- a) Que la experiencia es lo único que importa.
- b) Que la actitud (puntualidad, fiabilidad, disposición a aprender, aceptar críticas) es la que las personas jóvenes más subestiman y las empresas ponen en primer lugar.
- c) Que el título técnico garantiza mantener el empleo.
- d) Que la red de contactos es irrelevante.

6. ¿Cuáles son las tres grandes fuerzas que, según la unidad, están transformando el mercado de trabajo?

- a) La inflación, la deuda pública y los tipos de interés.
- b) La digitalización y automatización, la transición ecológica y el cambio demográfico (envejecimiento).
- c) La globalización, el turismo y la construcción.
- d) El teletrabajo, las redes sociales y la inteligencia artificial generativa.

7. ¿Qué sector concentra hoy en torno a tres de cada cuatro empleos en España?

- a) El sector primario (agricultura, ganadería, pesca).
- b) El sector secundario (industria y construcción).
- c) El sector terciario (servicios).
- d) El sector cuaternario (investigación).

8. ¿Qué describe mejor la actitud activa frente al cambio del mercado laboral?

- a) Esperar a tener el título y a que las cosas no cambien.
- b) Anticiparse: observar el sector, detectar qué competencias se piden, formarse antes de necesitarlo y cuidar la red, mediante hábitos pequeños y constantes.
- c) Cambiar de empleo cada pocos meses sin un plan.
- d) Confiar exclusivamente en la suerte y en el talento innato.

9. Según la curiosidad de la unidad sobre la caducidad de las competencias, ¿cuál es la única competencia que 'no caduca'?

- a) El dominio de una herramienta concreta de software.
- b) La capacidad de aprender a usar herramientas nuevas (aprender a aprender).
- c) El conocimiento memorizado del Estatuto de los Trabajadores.
- d) La rapidez con el teclado.

02

UNIDAD 2

DINÁMICA

55 min · 1 sesión · individual + parejas para contrastar

Mi inventario RIASEC y mi mapa de competencias con evidencias

MATERIALES: Plantilla de inventario RIASEC + mapa de competencias (incluida abajo, una por alumno) · Hexágono RIASEC de Holland proyectado en la pizarra · Bolígrafos de dos colores (uno para uno mismo, otro para el contraste) · Cronómetro visible

Planteamiento

Antes de venderte a una empresa tienes que saber qué vendes. La Unidad 2 ha presentado las herramientas del autoconocimiento profesional: el modelo RIASEC de Holland, la distinción entre intereses, competencias, aptitudes y actitudes, la motivación intrínseca frente a la extrínseca y el ancla de carrera. Aquí las aplicamos a uno mismo en una sesión guiada.

El error típico de este tipo de ejercicios es la autocomplacencia: el alumno se pone un “9 en trabajo en equipo” sin ninguna prueba. Por eso la regla de oro de esta dinámica es **ninguna competencia sin evidencia**. Si afirmas que se te da bien algo, tienes que poder citar una situación real en la que lo demostraste. Sin evidencia, la competencia no se anota.

Una competencia que no puedes demostrar con un ejemplo concreto todavía no es tuya: es una intención.

Objetivos didácticos

- Determinar el perfil RIASEC propio y traducir las dos o tres letras dominantes a entornos de trabajo afines.
- Distinguir con precisión interés, competencia, aptitud y actitud al cumplimentar el inventario.
- Elaborar un mapa de competencias técnicas y transversales respaldado por evidencias verificables.
- Identificar la motivación intrínseca propia y reconocer el ancla de carrera personal.
- Detectar puntos ciegos mediante el contraste con un compañero.

Pasos

- 1. Encuadre y modelado (5 min).** El profesor proyecta el hexágono RIASEC y recuerda los seis tipos (Realista, Investigador, Artístico, Social, Emprendedor, Convencional). Muestra una competencia bien formulada con evidencia (“Resolución de incidencias: en las prácticas resolví yo solo una avería de la línea cuando faltó el responsable”) frente a una mal formulada (“se me da bien todo”).
- 2. Test RIASEC abreviado (10 min).** Cada alumno puntúa del 0 al 3 su grado de afinidad con seis bloques de actividades (uno por tipo). Suma cada bloque y obtiene su **código de tres letras** (las tres puntuaciones más altas, en orden). Anota a qué familias profesionales apunta ese código.
- 3. Inventario de competencias técnicas (12 min).** Lista las competencias técnicas propias de su ciclo que ya domina o está dominando. Para cada una, una evidencia concreta (un módulo superado, una práctica, un proyecto, una herramienta usada).

4. **Inventario de competencias transversales (12 min).** Mismo formato para competencias transversales (trabajo en equipo, comunicación, organización, iniciativa, resolución de problemas). **Cada una con su evidencia obligatoria.** Marca también su motivación dominante (intrínseca/extrínseca) y su ancla de carrera provisional.
5. **Contraste por parejas (11 min).** Cada alumno intercambia su plantilla con un compañero que le conozca. En color distinto, el compañero añade una **competencia que el otro no se ha reconocido** y pone en duda una evidencia que le parezca débil. Se devuelven y cada uno corrige.
6. **Cierre (5 min).** Cada alumno escribe una frase de síntesis: “Mi perfil es [código RIASEC], mi mayor fortaleza demostrable es [...] y lo que más me motiva es [...]”.

Plantilla de inventario

MI INVENTARIO RIASEC + COMPETENCIAS	
1. CÓDIGO RIASEC	
R _ _ I _ _ A _ _ S _ _ E _ _ C _ _	
Mi código (3 letras más altas): _____	
Familias profesionales afines:	
2. COMPETENCIAS TÉCNICAS (con evidencia)	
Competencia	Evidencia concreta
.....
.....
3. COMPETENCIAS TRANSVERSALES (con evidencia)	
Competencia	Evidencia concreta
.....
.....
4. MOTIVACIÓN Y ANCLA	
Mi motivación dominante: intrínseca / extrínseca	
Mi ancla de carrera provisional:	
5. CONTRASTE DEL COMPAÑERO (otro color)	
Competencia que no me reconocía:	
Evidencia que pone en duda:	

Criterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
Código RIASEC bien obtenido	Calcula su código y lo traduce a familias profesionales coherentes	20 %

Evidencias reales	Cada competencia anotada tiene una evidencia concreta y verificable, no genérica	35 %
Distinción de conceptos	No confunde interés con competencia ni aptitud con actitud	15 %
Motivación y ancla	Identifica con honestidad qué le mueve y su ancla provisional	15 %
Calidad del contraste	Aporta una observación útil al compañero y acepta una sobre sí mismo	15 %

Variantes y extensiones

- **Variante “tres miradas”.** Además del contraste en clase, el alumno pide a un familiar y a un compañero de prácticas que añadan una competencia que le ven. Cruzar las tres miradas revela puntos ciegos potentes.
- **Variante test completo.** Sustituir el RIASEC abreviado por el cuestionario completo del SEPE o del portal Educaweb para mayor precisión.
- **Conexión con la Unidad 3.** Este inventario es la materia prima del DAFO personal de la Unidad 3: las fortalezas del DAFO salen directamente de aquí.

DEBATE

55 min · 1 sesión · grupos pequeños (3-5) + grupo clase

Debate: ¿elegir por vocación o por salida laboral? Motivación e identidad profesional

MATERIALES: Tarjetas de los tres casos de discusión (incluidas abajo, fotocopiables) · Ficha de preparación de argumentos por grupo (incluida abajo) · Resumen del modelo RIASEC, motivación intrínseca/extrínseca y anclas de carrera proyectado · Pizarra para las conclusiones finales

Planteamiento

Una de las decisiones más importantes de tu vida ya la has tomado en parte: el ciclo que estás cursando. Pero detrás de cualquier elección profesional hay siempre la misma tensión, y la vas a repetir muchas veces en tu carrera: ¿elijo lo que me gusta y se me da bien, o lo que da más dinero y tiene más salida?

La Unidad 2 te ha dado herramientas para pensarlo con criterio y no solo con el corazón: el modelo RIASEC, la diferencia entre motivación intrínseca y extrínseca, tus valores laborales y tu ancla de carrera. Este debate pone esos conceptos a trabajar sobre casos reales. No se trata de tener razón, sino de defender una postura con criterio técnico, escuchar la contraria y, al final, descubrir entre todos si el dilema “vocación o sueldo” es tan absoluto como parece.

La motivación extrínseca paga las facturas; la intrínseca evita que odies los lunes. La pregunta no es cuál vale más, sino cómo no renunciar del todo a ninguna de las dos.

Objetivos didácticos

- Diferenciar la motivación intrínseca de la extrínseca y reconocer su papel en las decisiones profesionales.
- Aplicar el modelo RIASEC y los valores laborales a casos concretos.
- Manejar el concepto de ancla de carrera como criterio estable de decisión.
- Argumentar una postura y escuchar la contraria con respeto y datos.
- Matizar el falso dilema entre vocación y empleabilidad construyendo una posición propia.

Estructura del debate

1. **Encuadre (5 min).** El profesor recuerda RIASEC, los dos tipos de motivación y las anclas de carrera. Plantea la pregunta marco: *¿hay que elegir profesión por lo que te motiva o por lo que tiene salida?*
2. **Reparto de casos y posturas (5 min).** La clase se divide en grupos. A cada caso se le asignan dos grupos con posturas opuestas (prioridad a la motivación intrínseca / prioridad a la extrínseca) y, si hay grupos suficientes, un grupo “orientador” que arbitra con RIASEC y las anclas de carrera.
3. **Preparación de argumentos (15 min).** Cada grupo prepara tres argumentos para su postura usando la ficha: uno técnico (RIASEC / tipo de motivación / ancla), uno de empleabilidad (datos del mercado) y uno personal (consecuencias a largo plazo). Anticipa el mejor argumento del rival.

4. **Debate por casos (20 min, ~6-7 min por caso).** Turnos ordenados: postura A expone, B responde, réplica breve de cada una, y el grupo orientador cierra situando el equilibrio razonable entre motivación y salida.
5. **Conclusión conjunta (10 min).** La clase consensúa en la pizarra tres ideas finales que superen el falso dilema (por ejemplo: buscar el solapamiento entre lo que se te da bien, lo que te motiva y lo que el mercado paga). Cada alumno las copia.

Los tres casos (fotocopiables)

Caso A — La que renuncia al sueldo

Lucía tiene perfil RIASEC marcadamente Artístico-Social. Le ofrecen un puesto técnico mejor pagado pero rutinario y con poco trato humano, y al mismo tiempo un trabajo creativo con personas que paga un 30 % menos. Su familia le insiste en aceptar el primero “porque el dinero es el dinero”.

- **A debatir:** ¿debe primar el ajuste RIASEC o el salario? ¿Qué riesgo de desmotivación o burnout corre en cada opción? ¿Cuál es su ancla de carrera probable?

Caso B — El que solo mira el dinero

Dani elige siempre por motivación extrínseca: el ciclo con más demanda, el puesto que más paga, sin preguntarse si le gusta. Tiene buen sueldo pero cambia de empresa cada año porque “se quema” enseguida y nada le engancha.

- **A debatir:** ¿es sostenible decidir solo por la motivación extrínseca? ¿Qué papel juega aquí la falta de motivación intrínseca? ¿Cómo afecta la rotación constante a su empleabilidad y a su ancla de carrera?

Caso C — La vocación sin salida

Marta tiene una vocación clarísima por una ocupación con muy poca demanda y salarios bajos en su zona. Le encanta, pero apenas hay ofertas y las que hay son precarias.

- **A debatir:** ¿debe seguir la vocación pese a los datos del mercado, formarse en algo afín con más salida, o combinar ambas? ¿Cómo encajar valores laborales y realidad de empleabilidad?

Ficha de preparación de argumentos

GRUPO ____ · Caso ____ · Postura: _____
Argumento TÉCNICO (RIASEC / motivación / ancla):
Argumento de EMPLEABILIDAD (mercado, datos):
Argumento PERSONAL (largo plazo):
Mejor argumento del rival (y cómo responderlo):

Criterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
Solidez de los argumentos	Usa RIASEC, los tipos de motivación y las anclas, no solo opiniones	30 %
Realismo de empleabilidad	Incorpora datos del mercado a la postura	20 %
Escucha y réplica	Responde al rival con criterio, sin descalificar	20 %
Manejo conceptual	Aplica bien motivación intrínseca/extrínseca y valores laborales	15 %
Aportación a la conclusión	Contribuye a superar el falso dilema con una idea clara	15 %

Variantes y extensiones

- **Variante voto inicial y final.** Cada alumno vota la pregunta marco antes y después del debate; se comenta cuántos han cambiado de postura y por qué.
- **Variante caso propio.** Un voluntario expone (de forma anónima si prefiere) su propia duda vocacional y la clase la analiza con RIASEC y anclas.
- **Conexión con la Unidad 3.** La posición personal que cada alumno alcance aquí orienta los objetivos de su proyecto profesional y su DAFO.

TEST DE AUTOEVALUACIÓN · 10 PREGUNTAS

1. En orientación profesional, ¿qué diferencia una aptitud de una competencia?

- a) Son sinónimos: ambas describen lo que ya sabes hacer.
- b) La aptitud es tu capacidad o potencial natural antes de entrenarlo; la competencia es ese potencial ya convertido en saber hacer demostrable, con entrenamiento.
- c) La aptitud es lo que te gusta y la competencia lo que el mercado paga.
- d) La competencia es innata y la aptitud se aprende.

2. ¿Qué significan las siglas del modelo RIASEC de Holland?

- a) Realista, Investigador, Artístico, Social, Emprendedor y Convencional.
- b) Razonado, Intuitivo, Activo, Sereno, Estable y Creativo.
- c) Rápido, Innovador, Ambicioso, Sociable, Eficaz y Constante.
- d) Realista, Idealista, Académico, Solidario, Empático y Cooperativo.

3. Según Holland, ¿cómo se describe mejor el perfil de intereses de una persona?

- a) Con una sola letra, la dominante.
- b) Con un código de tres letras RIASEC ordenadas por intensidad, porque las profesiones reales combinan varios tipos.
- c) Con las seis letras por igual, sin ordenar.
- d) Con un número del 1 al 100.

4. ¿Cuántas inteligencias múltiples describe la teoría de Howard Gardner que se usa en la unidad para explorar las aptitudes?

- a) Una sola, medible con el cociente intelectual.
- b) Cinco, y solo se desarrolla una por persona.
- c) Ocho (lingüística, lógico-matemática, espacial, musical, corporal-cinestésica, naturalista, interpersonal e intrapersonal), que cada persona tiene en distinto grado.
- d) Doce, todas innatas e inmodificables.

5. Según la 'regla de oro' de la unidad sobre el inventario de competencias, ¿qué convierte un adjetivo en una competencia real?

- a) Que suene profesional en el currículum.
- b) Que pueda acompañarse de una evidencia concreta, un hecho que la demuestre.
- c) Que lo escriba mucha gente en sus CV.
- d) Que lo confirme tu familia.

6. ¿Cuál es la diferencia entre motivación intrínseca y extrínseca?

- a) La intrínseca nace de la satisfacción de la propia actividad; la extrínseca nace de una recompensa externa (sueldo, reconocimiento, evitar un castigo).
- b) La intrínseca es siempre mala y la extrínseca siempre buena.
- c) La intrínseca solo existe en el voluntariado y la extrínseca en el empleo.
- d) Son lo mismo descrito con palabras técnicas.

7. El 'efecto de sobrejustificación', citado en la unidad, describe que...

- a) Pagar por una actividad siempre aumenta la motivación intrínseca.
- b) Cuando se añade una recompensa externa a una actividad que ya gustaba, el cerebro reinterpreta que la hace 'por el premio' y la motivación intrínseca se debilita.
- c) El dinero es siempre malo y no hay que cobrar por trabajar.
- d) La motivación extrínseca no influye nunca en la conducta.

8. ¿Qué es el 'ancla de carrera' según el concepto de Edgar Schein?

- a) El primer trabajo que tiene una persona.
- b) El valor profesional profundo al que, llegado el momento de elegir, no estás dispuesto a renunciar aunque renuncies a todo lo demás.
- c) El sueldo mínimo que aceptarías por un empleo.
- d) La empresa en la que llevas más años.

9. Una persona estudia algo solo porque se le da bien, aunque no le interese nada. Según la unidad, ¿qué suele ocurrir?

- a) Acaba siendo siempre la opción más acertada.
- b) Es la mejor estrategia porque la competencia garantiza el éxito.
- c) Suele acabar quemada, porque ha confundido competencia (lo que sabe hacer) con interés (lo que le gusta).
- d) No tiene ninguna consecuencia, son categorías idénticas.

10. ¿Qué pregunta responde un 'interés' profesional en el vocabulario de la unidad?

- a) ¿Qué sé hacer?
- b) ¿Para qué tengo facilidad?
- c) ¿Qué me gusta?
- d) ¿Cómo me comporto?

03

UNIDAD 3

PROYECTO

3 sesiones · 1,5 semanas (construcción + revisión cruzada + ajuste)

· individual (revisión cruzada en parejas)

Mi proyecto profesional: DAFO, CAME y hoja de ruta de inserción

MATERIALES: Inventario RIASEC + competencias de la Unidad 2 de cada alumno · Plantilla del proyecto profesional en A4 (incluida abajo), PDF imprimible y documento editable · Acceso a internet para verificar datos del mercado de trabajo objetivo · Rúbrica de evaluación impresa para el profesor y para la coevaluación

Planteamiento

Ya sabes quién eres profesionalmente (Unidad 2). Ahora toca cruzarlo con el mundo real y convertirlo en un plan. Un proyecto profesional no es un sueño bonito: es un objetivo concreto, con plazos, recursos y un primer paso que puedes dar esta misma semana. Esta actividad ensambla las herramientas de la unidad —DAFO personal, análisis CAME, objetivos SMART y hoja de ruta de inserción— en un documento operativo que sale contigo del aula.

El producto final es un **proyecto profesional de 3 a 5 páginas** que defenderás en una revisión cruzada con un compañero. La extensión está acotada a propósito: un plan que no cabe en cinco páginas todavía no está pensado; uno que cabe en media tampoco existe.

El talento sin hoja de ruta se queda en potencial. El proyecto profesional convierte el potencial en un primer paso datable.

Objetivos didácticos

- Elaborar un DAFO personal que cruce el perfil profesional propio con la realidad del mercado de trabajo objetivo.
- Transformar el DAFO en estrategias mediante el análisis CAME (Corregir, Afrontar, Mantener, Explotar).
- Formular objetivos profesionales SMART a corto, medio y largo plazo.
- Diseñar una hoja de ruta de inserción que ordene formación, experiencia y búsqueda de empleo.
- Establecer un sistema sencillo de seguimiento y ajuste del proyecto.

Estructura del proyecto en tres sesiones

Sesión 1 — Construcción del DAFO y del CAME (55 min)

1. **Recuperación del inventario (5 min).** Cada alumno saca su inventario RIASEC + competencias de la Unidad 2. Sin él, las fortalezas del DAFO se inventan; con él, se justifican.
2. **DAFO personal cruzado con el mercado (25 min).** Cuatro casillas. Fortalezas y Debilidades salen del inventario (factores internos). Oportunidades y Amenazas salen del análisis del **mercado de trabajo objetivo** del título (factores externos: demanda del sector, automatización, requisitos crecientes). Cada casilla con tres a cinco entradas concretas.

3. **Análisis CAME (25 min)**. Para cada cuadrante, una estrategia: **Corregir** las debilidades, **Afrontar** las amenazas, **Mantener** las fortalezas, **Explotar** las oportunidades. Cada estrategia con una acción concreta. Aquí el DAFO deja de ser un retrato y se vuelve un plan.

Sesión 2 — Objetivos SMART y hoja de ruta (55 min)

1. **Objetivos SMART a tres plazos (30 min)**. Redactar objetivos profesionales SMART (específicos, medibles, alcanzables, relevantes, con plazo): cuatro o cinco a **corto plazo** (12 meses), dos o tres escenarios a **medio plazo** (2-4 años) y una orientación a **largo plazo** (5-10 años). Cada objetivo de corto plazo derivado de una estrategia CAME.
2. **Hoja de ruta de inserción (25 min)**. Ordenar en una línea de tiempo las acciones de los próximos 12 meses en tres carriles: formación (módulos, certificados, microcredenciales), experiencia (FCT/prácticas, primer empleo, voluntariado) y búsqueda de empleo (CV, portales, red de contactos). Marcar el **primer paso que se puede dar esta semana**.

Sesión 3 — Revisión cruzada y sistema de seguimiento (55 min)

1. **Revisión cruzada en parejas (35 min)**. Cada alumno intercambia su proyecto con un compañero. El revisor aplica tres filtros obligatorios: ¿los objetivos pasan el test SMART?, ¿cada estrategia CAME deriva en una acción real?, ¿la hoja de ruta tiene fechas o solo intenciones? Anota las observaciones.
2. **Ajuste y sistema de seguimiento (20 min)**. Cada alumno corrige según el feedback y define su sistema de seguimiento: tres fechas de revisión (trimestral, semestral, anual) anotadas en el calendario del móvil y un indicador sencillo de avance por objetivo.

Plantilla del proyecto profesional (3-5 páginas)

MI PROYECTO PROFESIONAL · [Nombre]

Ciclo: [...] · [Mes y año]

SECCIÓN 1 – DAFO PERSONAL (cruzado con el mercado)

Tabla 2x2:

- Fortalezas (internas, del inventario U2)
- Debilidades (internas, honestas)
- Oportunidades (mercado de trabajo objetivo)
- Amenazas (mercado: automatización, requisitos)

SECCIÓN 2 – ANÁLISIS CAME (estrategias)

- Corregir debilidades:
- Afrontar amenazas:
- Mantener fortalezas:
- Explotar oportunidades:

SECCIÓN 3 – OBJETIVOS SMART

CORTO PLAZO (12 meses): 4-5 objetivos

MEDIO PLAZO (2-4 años): 2-3 escenarios

LARGO PLAZO (5-10 años): orientación

SECCIÓN 4 – HOJA DE RUTA DE INSERCIÓN (12 meses)

Carril FORMACIÓN:

Carril EXPERIENCIA:

Carril BÚSQUEDA DE EMPLEO:

PRIMER PASO DE ESTA SEMANA:

SECCIÓN 5 – SISTEMA DE SEGUIMIENTO

Revisión trimestral (DD/MM):

Revisión semestral (DD/MM):

Revisión anual (DD/MM):

Criterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
DAFO cruzado con el mercado	Las fortalezas vienen del inventario; las oportunidades y amenazas son del mercado real, no genéricas	20 %
Coherencia del CAME	Cada cuadrante del DAFO genera una estrategia con acción concreta	20 %
Calidad de los objetivos SMART	Los objetivos de corto plazo pasan el filtro SMART completo	25 %
Hoja de ruta operativa	Acciones ordenadas en el tiempo, con primer paso datable	20 %

Sistema de seguimiento

Fechas reales en calendario, no intenciones

15 %

Variantes y extensiones

- **Variante mercado objetivo doble.** El alumno construye el DAFO para dos salidas distintas del título (por ejemplo, sector privado y oposición/bolsa) y decide cuál priorizar. Conecta con la Unidad 4.
- **Variante mentor.** El alumno comparte su proyecto con un profesional del sector (familiar, tutor de FCT) y trae una nota con su comentario.
- **Conexión transversal.** Este proyecto es el documento vivo de la asignatura: se recupera y se ajusta al final de cada trimestre con lo aprendido en las unidades siguientes.

EJERCICIO

50 min · 1 sesión · parejas

Repara estos objetivos: del deseo vago al objetivo SMART y a la estrategia CAME

MATERIALES: Lista de 8 objetivos defectuosos (incluida abajo, fotocopiable) · DAFO de un caso de referencia (incluido abajo) · Plantilla de reescritura SMART + CAME (incluida abajo) · Proyector para la corrección común

Planteamiento

“Quiero encontrar un buen trabajo pronto.” Suena bien, pero no sirve para nada: no se puede planificar, no se puede medir y no se sabe nunca si se ha cumplido. La mayoría de los proyectos profesionales fracasan no por falta de ganas, sino porque sus objetivos están mal formulados. La Unidad 3 ha explicado los criterios SMART (específico, medible, alcanzable, relevante, temporal) y el análisis CAME (corregir, afrontar, mantener, explotar). Aquí los aplicas como mecánico: te damos objetivos averiados y tú los reparas. Trabajaréis en parejas sobre ocho objetivos reales mal escritos —los típicos que aparecen cuando alguien planifica su inserción por primera vez— y sobre un DAFO de referencia. Vuestro trabajo es doble: reescribir cada objetivo en formato SMART y decidir a qué estrategia CAME responde según el DAFO. Es un ejercicio de precisión, no de inspiración.

Un objetivo que no se puede medir no es un objetivo: es una ilusión. La diferencia entre “mejorar mi inglés” y “alcanzar un BI certificado antes de junio” es la diferencia entre soñar y planificar.

Objetivos didácticos

- Identificar por qué un objetivo está mal formulado (qué criterio SMART incumple).
- Reescribir objetivos profesionales aplicando los cinco criterios SMART.
- Conectar cada objetivo con la estrategia CAME que le corresponde a partir de un DAFO.
- Distinguir objetivos a corto, medio y largo plazo.
- Detectar objetivos no realistas o irrelevantes y reformularlos o descartarlos.

Pasos

1. **Encuadre (5 min).** El profesor recuerda los cinco criterios SMART y las cuatro estrategias CAME (Corregir debilidades, Afrontar amenazas, Mantener fortalezas, Explotar oportunidades).
2. **Diagnóstico (15 min).** Cada pareja lee los ocho objetivos defectuosos y, para cada uno, anota qué criterio o criterios SMART incumple (por ejemplo “no es medible y no tiene plazo”).
3. **Reescritura SMART (15 min).** Reescriben cada objetivo de forma que cumpla los cinco criterios. Pueden inventar datos razonables (un nivel, una fecha, una cifra) siempre que el resultado sea realista para el caso.
4. **Conexión con CAME (10 min).** Con el DAFO de referencia delante, asignan a cada objetivo reescrito la estrategia CAME a la que responde y clasifican su plazo (corto / medio / largo).

5. **Corrección común (5 min).** Se corrigen en la pizarra dos o tres objetivos especialmente discutidos. El profesor insiste en que un buen objetivo se reconoce porque cualquiera podría comprobar si se ha cumplido.

Los ocho objetivos defectuosos (fotocopiables)

1. "Ser mejor profesional."
2. "Encontrar trabajo cuanto antes."
3. "Aprender idiomas."
4. "Hacerme rico con mi título en dos meses."
5. "Mejorar mi currículum."
6. "Conseguir experiencia."
7. "Aprender a usar bien el ordenador algún día."
8. "Convertirme en astronauta el año que viene." (descártalo o reformúlalo: ¿es alcanzable y relevante para tu perfil?)

DAFO de referencia (caso: técnico/a de FP en su primer año)

DEBILIDADES <ul style="list-style-type: none"> • Sin experiencia laboral • Inglés básico • Red de contactos escasa 	AMENAZAS <ul style="list-style-type: none"> • Mucha competencia recién titulada en la zona • Sector que se digitaliza rápido
FORTALEZAS <ul style="list-style-type: none"> • Buen expediente y prácticas • Manejo de herramientas digitales del sector • Disponibilidad para moverse 	OPORTUNIDADES <ul style="list-style-type: none"> • Demanda creciente de perfiles con competencia digital • Programas de empleo joven y FCT con inserción

Plantilla de reescritura

OBJETIVO Nº _____

Qué criterio(s) SMART incumple:

REESCRITURA SMART:

.....

Estrategia CAME (C/A/M/E) y por qué:

Plazo (corto/medio/largo):

Criterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
Diagnóstico SMART	Identifica con precisión qué criterio falla en cada caso	25 %
Reescritura	Los objetivos reescritos cumplen los cinco criterios y son realistas	35 %
Conexión con CAME	Asigna correctamente la estrategia según el DAFO	25 %

Clasificación por plazo

Ordena bien corto, medio y largo plazo

15 %

Variantes y extensiones

- **Variante objetivos propios.** Cada alumno trae tres objetivos de su proyecto profesional y los pasa por el mismo filtro SMART + CAME.
- **Variante exprés.** Versión de 25 minutos solo con los objetivos 1-5 como calentamiento antes de la actividad de proyecto de la unidad.
- **Conexión con la Unidad 3.** Los objetivos reparados aquí se incorporan directamente a la hoja de ruta del proyecto profesional individual.

TEST DE AUTOEVALUACIÓN · 10 PREGUNTAS

1. ¿Qué significan las siglas DAFO y qué dos ejes cruza la matriz?

- a) Datos, Acciones, Fines y Objetivos; cruza pasado y futuro.
- b) Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades; cruza el origen (interno/externo) con el carácter (positivo/negativo).
- c) Decisiones, Análisis, Formación y Ofertas; cruza individual y colectivo.
- d) Defensa, Ataque, Flexibilidad y Orden; cruza corto y largo plazo.

2. En un DAFO personal, ¿a qué casilla corresponde 'no tengo carné de conducir'?

- a) Amenaza (externa y negativa).
- b) Oportunidad (externa y positiva).
- c) Debilidad (interna y negativa), porque depende de ti mejorarlo.
- d) Fortaleza (interna y positiva).

3. ¿De dónde deben salir las casillas externas (Oportunidades y Amenazas) de un buen DAFO?

- a) De impresiones o prejuicios personales 'de cabeza'.
- b) De investigar el mercado con datos reales: informes del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, ofertas reales, demanda de tu zona.
- c) De copiar el DAFO de un compañero.
- d) De lo que opinen tus padres sobre tu sector.

4. ¿Qué significa el análisis CAME y para qué sirve respecto al DAFO?

- a) Corregir, Afrontar, Mantener y Explotar; convierte el DAFO (diagnóstico) en plan de acción cruzando sus casillas.
- b) Calcular, Aplicar, Medir y Evaluar; sirve para puntuar el DAFO.
- c) Comunicar, Acordar, Mejorar y Entregar; sirve para presentar el DAFO.
- d) Es solo otro nombre para el propio DAFO.

5. Cruzar una fortaleza con una oportunidad ('el sector verde crece y tengo buena base eléctrica → busco empleo en renovables') es una estrategia...

- a) Defensiva.
- b) De supervivencia.
- c) Ofensiva (explotar fortalezas con oportunidades).
- d) De reorientación.

6. ¿Qué condiciones debe cumplir un objetivo para ser SMART?

- a) Sencillo, Moderno, Ambicioso, Rápido y Tangible.
- b) Específico, Medible, Alcanzable, Relevante y con plazo (Temporal).
- c) Serio, Mensurable, Anual, Realista y Total.
- d) Sociable, Motivador, Alto, Razonable y Técnico.

7. ¿Qué tres palancas ordena en una línea de tiempo la hoja de ruta de inserción?

- a) Sueldo, horario y vacaciones.
- b) Formación, experiencia y búsqueda/red.
- c) Familia, amigos y ocio.
- d) Constitución, convenio y contrato.

8. ¿En qué tres horizontes temporales conviene ordenar los objetivos profesionales?

- a) Diario, semanal y mensual.
- b) Corto plazo (este curso), medio plazo (1-3 años) y largo plazo (más de 3 años).
- c) Pasado, presente y futuro.
- d) Mañana, tarde y noche.

9. Según la unidad, ¿por qué conviene poner el proyecto profesional por escrito y revisarlo periódicamente?

- a) Porque la ley obliga a registrarlo.
- b) Porque las metas escritas se cumplen más: escribir obliga a concretar, compartir añade compromiso y revisar el progreso mantiene el rumbo (estudio de Gail Matthews).
- c) Porque un plan escrito ya no necesita cambiarse nunca.
- d) Porque así lo puede ver la empresa antes de contratarte.

10. ¿Qué papel tiene el 'seguimiento y ajuste' en el proyecto profesional?

- a) Es señal de que el plan estaba mal hecho desde el principio.
- b) Es una revisión periódica (mensual o trimestral) que comprueba avances y corrige el rumbo, porque el proyecto es un documento vivo que cambia con el mercado y con la persona.
- c) Solo se hace una vez, al terminar el ciclo.
- d) Consiste en abandonar el plan si algo no sale a la primera.

04

UNIDAD 4

EJERCICIO

55 min · 1 sesión (aula con ordenadores o móvil) · individual o parejas

Mapa del sector y vías de acceso: investiga el mercado de tu título con el SEPE

MATERIALES: Aula con ordenadores o móvil con datos para cada alumno o pareja · Ficha de trabajo guiada con los enlaces oficiales (incluida abajo, fotocopiable) · Acceso al Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y al portal de empleo público de la CCAA · Calculadora para porcentajes simples

Planteamiento

Tu título te abre puertas concretas, no abstractas. La Unidad 4 ha cruzado dos mapas: el del sector productivo de tu familia profesional (quién contrata, dónde y para qué) y el de tu perfil. Esta actividad te enseña a leer esos mapas con **datos reales y verificables**, no con suposiciones, usando las fuentes oficiales que utilizan los orientadores laborales.

El ejercicio es de investigación guiada: cada paso te lleva a una fuente pública (el Observatorio del SEPE, el Catálogo de Cualificaciones, el portal de empleo público de tu comunidad) y te pide extraer un dato concreto. Al terminar tendrás un retrato del mercado de tu título con cifras, no con frases hechas.

“Hay mucho trabajo” o “no hay nada” son intuiciones. El número de contratos del último año en tu ocupación es un dato. Esta actividad sustituye intuiciones por datos.

Objetivos didácticos

- Identificar las ocupaciones a las que da acceso el título a partir del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Localizar y leer datos reales del mercado de trabajo del sector con el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE.
- Diferenciar las vías de acceso por cuenta ajena en el sector privado y por la función pública (oposición y bolsa de trabajo).
- Identificar tres yacimientos de empleo emergentes vinculados a la transición digital y ecológica.

Pasos

1. **Mi título en el Catálogo (10 min).** Buscar el título propio en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y anotar las **competencias profesionales** que reconoce y las **ocupaciones** asociadas. Listar al menos cinco salidas profesionales reales.
2. **Datos del Observatorio del SEPE (15 min).** Entrar en el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE y localizar la ocupación principal del título. Extraer cuatro datos: número de contratos del último año disponible, peso de la contratación temporal frente a la indefinida, distribución por sexos y comunidades autónomas con más demanda. Anotar la fuente y la fecha del dato.
3. **Vía privada vs. función pública (15 min).** Completar una tabla comparativa de las dos vías de acceso para una ocupación del título: por cuenta ajena en el sector privado (cómo se accede, tipo de contrato habitual, estabilidad) frente a la función pública

(oposición, concurso-oposición, bolsa de trabajo; estabilidad, requisitos de titulación). Buscar en el portal de empleo público de la CCAA si existe convocatoria o bolsa abierta relacionada.

4. **Tres yacimientos de empleo emergentes (10 min).** A partir de las tendencias de digitalización y transición ecológica, identificar tres nichos de empleo en alza dentro de la familia profesional y justificar por qué crecen.
5. **Cierre (5 min).** Cada alumno escribe una conclusión de tres líneas: dónde está hoy la demanda de su título, qué vía de acceso le encaja mejor y qué nicho emergente le interesaría preparar.

Ficha de trabajo guiada

MAPA DEL SECTOR DE MI TÍTULO		
1. CATÁLOGO DE CUALIFICACIONES		
Mi título:		
Ocupaciones a las que da acceso (5+):		
·	
·	
2. DATOS DEL OBSERVATORIO DEL SEPE		
Ocupación analizada:		
Contratos último año:		
% temporal / % indefinido:		
CCAA con más demanda:		
Fuente y fecha del dato:		
3. VÍAS DE ACCESO (tabla comparativa)		
	Privado	Función pública
Cómo se accede
Contrato/relación
Estabilidad
Convocatoria/ bolsa abierta
4. TRES YACIMIENTOS EMERGENTES		
· Nicho 1: (por qué crece)	
· Nicho 2: (por qué crece)	
· Nicho 3: (por qué crece)	
5. CONCLUSIÓN (3 líneas)		
.....		

Criterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
Uso correcto de las fuentes oficiales	Localiza el título en el Catálogo y la ocupación en el Observatorio del SEPE, citando la fuente y la fecha	30 %
Lectura de datos reales	Extrae cifras correctas y las interpreta (qué dice ese porcentaje de temporalidad sobre el sector)	25 %
Comparación de vías de acceso	Distingue con precisión privado y función pública (oposición, bolsa)	20 %
Yacimientos emergentes	Identifica tres nichos reales y justifica por qué crecen	15 %
Conclusión personal	Conecta los datos con su propio proyecto	10 %

Variantes y extensiones

- **Variante mapa de empresas.** Cada alumno localiza cinco empresas reales de su provincia que contratan su perfil y anota su web de empleo. Conecta directamente con la búsqueda de empleo de IPE II.
- **Variante prospectiva.** Comparar los datos de contratación de hace cinco años con los actuales para ver la tendencia, no solo la foto fija.
- **Conexión con la Unidad 5.** Las fuentes y portales descubiertos aquí se incorporan al entorno personal de aprendizaje (PLE) de la Unidad 5.

PROYECTO

2 sesiones · 1 semana (investigación + informe + presentación) · grupos pequeños (3-4)

Informe de prospectiva: el futuro de tu sector y sus yacimientos de empleo

MATERIALES: Acceso a internet (Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, INE, informes sectoriales) · Guion del informe de prospectiva (incluido abajo, fotocopiable) · Plantilla de presentación (5 diapositivas máximo) o cartel A3 · Rúbrica de evaluación impresa para profesor y coevaluación

Planteamiento

Las empresas y las administraciones pagan dinero por informes de prospectiva: estudios que anticipan cómo evolucionará un sector y qué perfiles necesitará. En esta actividad sois vosotros la consultora. La Unidad 4 ha enseñado a leer el sector productivo, a usar el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE y a detectar yacimientos de empleo emergentes. Aquí lo juntáis todo en un producto profesional: un informe de prospectiva de vuestra familia profesional.

No es un trabajo de copiar y pegar. Tenéis que buscar datos reales, interpretarlos y, a partir de ellos, hacer una recomendación: ¿hacia dónde debería posicionarse alguien que sale ahora de este ciclo para tener empleabilidad dentro de cinco años? El informe se presenta al resto de la clase como si fuerais a vender vuestro análisis a un cliente.

El que sale del ciclo mirando solo las ofertas de hoy llega tarde. El que sale sabiendo hacia dónde va el sector, llega antes que la demanda. Eso es prospectiva.

Objetivos didácticos

- Localizar y leer datos reales del mercado de trabajo del sector con el Observatorio del SEPE y el INE.
- Identificar yacimientos de empleo emergentes ligados a la transición digital y ecológica.
- Aplicar la prospectiva ocupacional para anticipar la evolución de la familia profesional.
- Confrontar el perfil del título con las exigencias futuras del sector.
- Comunicar un análisis con rigor y formato profesional ante una audiencia.

Pasos

Sesión 1 — Investigación y diagnóstico (55 min)

1. **Encuadre y reparto de roles (5 min).** El profesor recuerda dónde están las fuentes (Observatorio del SEPE, INE) y cómo se leen. Cada equipo reparte roles: análisis de datos, búsqueda de yacimientos, redacción y presentación.
2. **Radiografía actual del sector (25 min).** El equipo recoge datos verificables: ocupaciones a las que da acceso el título (Catálogo de Cualificaciones), nivel de contratación reciente, perfil más demandado, peso por comunidades autónomas. Cita siempre la fuente.
3. **Detección de yacimientos (25 min).** Identifican tres yacimientos de empleo emergentes en el sector ligados a digitalización o transición ecológica, justificando cada

uno con una tendencia y, si es posible, un dato.

Sesión 2 — Informe, presentación y cierre (55 min)

4. **Redacción del informe y la recomendación (25 min).** Montan el informe siguiendo el guion y formulan una recomendación de posicionamiento: qué competencias debería reforzar quien sale ahora del ciclo para situarse en los yacimientos detectados.
5. **Presentaciones (25 min, ~5 min por equipo).** Cada consultora presenta su informe. El resto actúa como cliente y plantea una pregunta crítica.
6. **Cierre (5 min).** El profesor sintetiza los yacimientos coincidentes entre equipos y los contrasta con datos reales del SEPE.

Guion del informe de prospectiva (fotocopiable)

INFORME DE PROSPECTIVA · Sector: _____
 Consultora (equipo): _____

1. RADIOGRAFÍA ACTUAL
 - Ocupaciones del título:
 - Datos de contratación (fuente):
 - Perfil más demandado:
2. TENDENCIAS QUE TRANSFORMAN EL SECTOR
 - Digitalización:
 - Transición ecológica:
 - Otra (demografía, normativa...):
3. TRES YACIMIENTOS DE EMPLEO EMERGENTES
 - a) Por qué:
 - b) Por qué:
 - c) Por qué:
4. RECOMENDACIÓN DE POSICIONAMIENTO
 - Competencias a reforzar:
 - Itinerario sugerido:
5. FUENTES CONSULTADAS
 -

Criterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
Datos reales y citados	Usa fuentes oficiales y las referencia correctamente	25 %
Lectura del sector	Interpreta los datos, no solo los copia	20 %
Yacimientos emergentes	Identifica tres yacimientos verosímiles y justificados	25 %
Recomendación	Propone un posicionamiento coherente con el análisis	15 %
Comunicación	Presenta con claridad y responde a la pregunta del cliente	15 %

Variantes y extensiones

- **Variante comparativa territorial.** Comparar las oportunidades del sector en la comunidad autónoma del centro con otra de mayor demanda y razonar la movilidad geográfica.
- **Variante entrevista a profesional.** Incluir en el informe el testimonio breve de un profesional en activo del sector (tutor de FCT, antiguo alumno) sobre las tendencias que percibe.
- **Conexión con la Unidad 5.** Los yacimientos detectados orientan las fuentes y contactos que cada alumno incorporará a su entorno personal de aprendizaje.

TEST DE AUTOEVALUACIÓN · 10 PREGUNTAS

1. ¿Qué define un título de FP respecto a las ocupaciones a las que da acceso?

- a) Habilita para trabajar en cualquier puesto sin restricciones.
- b) Da acceso a un conjunto tasado de ocupaciones, definido por las cualificaciones del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP/Incual).
- c) Solo sirve para opositar a la función pública.
- d) No tiene relación con ninguna clasificación oficial.

2. ¿Qué es la CNO-11 y para qué sirve?

- a) La Clasificación Nacional de Ocupaciones del INE, que asigna un código a cada ocupación y es la base de toda estadística laboral.
- b) Un certificado de profesionalidad de nivel 11.
- c) El convenio colectivo nacional de oficinas.
- d) La cotización nacional obligatoria.

3. ¿Cuál es la fuente clave para conocer la demanda real de contratación por ocupación y provincia?

- a) Las redes sociales de las empresas.
- b) El Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, que publica datos anuales de contratación y prospección por ocupación y territorio.
- c) El Catálogo Nacional de Cualificaciones.
- d) El convenio colectivo de cada empresa.

4. ¿Cuáles son las dos grandes vías de empleo por cuenta ajena con reglas de acceso distintas?

- a) El trabajo fijo y el trabajo a tiempo parcial.
- b) El sector privado (selección propia, acceso rápido y flexible) y la función pública (igualdad, mérito y capacidad).
- c) El autoempleo y el voluntariado.
- d) El teletrabajo y el trabajo presencial.

5. ¿Qué diferencia hay entre acceder a la función pública por oposición y por bolsa de trabajo?

- a) La oposición es para temporales y la bolsa para plazas fijas.
- b) La oposición da una plaza (normalmente fija) tras pruebas selectivas; la bolsa es una lista baremada de la que la Administración llama para contratos temporales (sustituciones, interinidades).
- c) Son lo mismo con distinto nombre.
- d) La bolsa exige examen y la oposición no.

6. Según el EBEP, ¿a qué subgrupos de funcionarios dan acceso los títulos de FP de Grado Medio y de Grado Superior?

- a) Grado Medio al subgrupo A1 y Grado Superior al A2.
- b) Grado Medio al subgrupo C1 y Grado Superior al subgrupo B.
- c) Ambos al subgrupo E.
- d) La FP no da acceso a ningún cuerpo de funcionarios.

7. ¿Qué es un yacimiento de empleo?

- a) Una empresa que cierra y deja vacantes.
- b) Un ámbito de actividad emergente con capacidad de generar puestos de trabajo nuevos a medio plazo (transición digital, transición ecológica, cuidados).
- c) Una bolsa de trabajo pública.
- d) Un yacimiento de materias primas para la industria.

8. El 'skills mismatch' o desajuste de cualificaciones explica que en España...

- a) No quede ninguna vacante sin cubrir.
- b) Ciertos oficios técnicos cualificados (soldadores, instaladores de placas solares, electromecánicos) acumulen vacantes sin cubrir pese a haber paro alto, porque pocas personas se forman en ellos.
- c) Sobren técnicos en todos los sectores por igual.
- d) La FP tenga peor inserción que cualquier otra vía.

9. Al confrontar tu perfil con las exigencias del sector, ¿qué es la 'brecha'?

- a) Lo que el sector pide y tú ya tienes.
- b) Lo que el sector pide y todavía te falta, que se convierte en tu plan de mejora para el resto del ciclo.
- c) El salario que ofrece una empresa.
- d) La distancia geográfica al puesto de trabajo.

10. España es una economía fuertemente terciarizada. Según la unidad, ¿qué consecuencia tiene esto para el mercado de las familias del sector secundario (Fabricación Mecánica, Electricidad, Mantenimiento)?

- a) No ofrecen empleo porque todo está en servicios.
- b) Tienen menos volumen de empleo pero escasez crónica de profesionales cualificados, lo que mejora salarios y estabilidad.
- c) Tienen el mismo volumen que los servicios pero peores condiciones.
- d) Están desapareciendo por completo.

05

UNIDAD 5

PROYECTO

2 sesiones · 1 semana · individual (auditoría cruzada en parejas)

Diseña tu PLE y audita tu identidad digital profesional

MATERIALES: Aula con ordenadores o móvil con datos para cada alumno · Plantilla de PLE en tres anillos + ficha de auditoría de huella digital (incluidas abajo) · Acceso a buscadores, redes y a LinkedIn · Criterios de evaluación de fuentes (autoría, actualidad, contraste) proyectados

Planteamiento

Lo que aprendes en el ciclo caduca; la capacidad de seguir aprendiendo, no. La Unidad 5 ha dado dos herramientas que sostienen una carrera larga: el **entorno personal de aprendizaje (PLE)** para no quedarte obsoleto y una **identidad digital cuidada**, porque hoy casi todo proceso de selección empieza tecleando tu nombre en un buscador. Esta actividad construye lo primero y audita lo segundo.

La primera sesión es de construcción: montas tu PLE como un mecánico monta su caja de herramientas, eligiendo solo fuentes que pasen el filtro de fiabilidad. La segunda es de auditoría: te buscas a ti mismo en internet con ojos de seleccionador y decides qué proyectar y qué limpiar antes de abrir o pulir tu LinkedIn.

Tu reputación online ya existe, la cuides o no. La diferencia entre un profesional y un descuidado no es tenerla: es decidir qué dice.

Objetivos didácticos

- Justificar la necesidad del aprendizaje permanente y diferenciarlo del aprendizaje formal del ciclo.
- Diseñar un entorno personal de aprendizaje (PLE) con fuentes, herramientas y red de contactos.
- Evaluar la fiabilidad de fuentes digitales con criterios de autoría, actualidad y contraste.
- Distinguir identidad digital, huella digital y marca personal, y auditar la propia presencia en la red.

Estructura del proyecto en dos sesiones

Sesión 1 — Construye tu PLE (55 min)

1. **Encuadre (5 min).** El profesor recuerda la diferencia entre aprendizaje formal y aprendizaje autónomo permanente, y el esquema del PLE en tres anillos: **fuentes** (de dónde aprendo), **herramientas** (con qué organizo y produzco) y **red** (con quién aprendo).
2. **Anillo de fuentes (20 min).** Cada alumno selecciona de seis a ocho fuentes fiables para mantenerse actualizado en su profesión: webs sectoriales, boletines, canales, podcasts, cuentas profesionales. **Cada fuente debe pasar el filtro de fiabilidad** (autoría identificable, actualidad, posibilidad de contraste). Descartar por escrito una fuente que no lo pase y explicar por qué.
3. **Anillo de herramientas (15 min).** Listar las herramientas con las que organizará lo que aprende y producirá (gestor de marcadores, lector de boletines, app de notas, plataformas de microcredenciales y cursos del sector).

4. **Anillo de red (10 min).** Identificar de tres a cinco personas, comunidades o asociaciones profesionales con las que aprender (colegios profesionales, foros, grupos, antiguos profesores, compañeros de FCT).
5. **Cierre (5 min).** Cada alumno anota una rutina concreta: cuándo y cómo va a dedicar tiempo cada semana a su PLE.

Sesión 2 – Audita tu identidad digital (55 min)

1. **Conceptos (5 min).** Distinción operativa: **identidad digital** (lo que quiero proyectar), **huella digital** (lo que queda de mí en la red) y **marca personal** (la combinación coherente de ambas hacia un objetivo profesional).
2. **Auditoría de huella digital (20 min).** Cada alumno se busca a sí mismo en un buscador (nombre, nombre + ciudad, nombre + estudios), revisa la privacidad de sus redes y completa la ficha de auditoría: qué aparece, qué proyecta una imagen profesional, qué conviene limpiar o cerrar al público.
3. **Auditoría cruzada en parejas (10 min).** Un compañero busca al otro y aporta una mirada externa: ¿qué impresión da tu rastro a alguien que no te conoce? Se anota.
4. **Perfil profesional de LinkedIn (15 min).** Cada alumno redacta o mejora los elementos clave de un perfil de LinkedIn coherente con su marca personal: titular profesional, extracto de tres o cuatro líneas, formación y competencias del ciclo, aplicando la netiqueta.
5. **Cierre (5 min).** Cada alumno fija dos acciones de mejora con fecha: una de limpieza de huella y una de construcción de marca.

Plantillas

MI PLE (entorno personal de aprendizaje)

ANILLO 1 · FUENTES (6-8, todas fiables)
 Fuente | ¿pasa filtro autoría/actualidad/contraste?
|.....
 Fuente descartada y por qué:

ANILLO 2 · HERRAMIENTAS
 ·

ANILLO 3 · RED
 ·

RUTINA SEMANAL DE APRENDIZAJE:

AUDITORÍA DE IDENTIDAD DIGITAL

Qué aparece al buscarme:
 Proyecta imagen profesional:
 A limpiar / cerrar al público:
 Mirada externa del compañero:
 LinkedIn · titular:
 LinkedIn · extracto (3-4 líneas):
 DOS ACCIONES CON FECHA:
 · Limpieza: (DD/MM)
 · Marca: (DD/MM)

Criterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
PLE completo y útil	Los tres anillos están desarrollados y orientados a la profesión	25 %
Filtro de fiabilidad aplicado	Justifica por qué sus fuentes son fiables y descarta una con criterio	20 %
Auditoría de huella	Revisa su rastro real e identifica qué proyectar y qué limpiar	20 %
Perfil de LinkedIn	Titular y extracto coherentes con su marca personal y con netiqueta	20 %
Acciones con fecha y rutina	Define una rutina de aprendizaje y dos acciones de mejora datadas	15 %

Variantes y extensiones

- **Variante microcredencial.** Cada alumno localiza una microcredencial o curso corto real de su sector y lo añade como objetivo concreto del PLE.

- **Variante antes/después.** Captura de pantalla del perfil de búsqueda al inicio y, semanas después, tras aplicar las acciones de limpieza y mejora.
- **Conexión con IPE II.** El perfil de LinkedIn y el PLE construidos aquí son la base de la búsqueda activa de empleo del segundo curso.

CASO 55 min · 1 sesión · parejas

Caso: la huella digital que costó (o salvó) la entrevista

MATERIALES: Fichas de los dos candidatos con su rastro digital (incluidas abajo, fotocopiables) · Criterios de evaluación del reclutador (incluidos abajo) · Plantilla de plan de saneamiento y marca personal (incluida abajo) · Resumen de identidad, huella digital y marca personal proyectado

Planteamiento

Cuando envías un currículum, el reclutador no lee solo ese papel: te busca en internet. Lo hace casi siempre, aunque no lo diga. Lo que encuentre —o no encuentre— pesa en la decisión tanto como tu formación. La Unidad 5 ha distinguido identidad digital, huella digital y marca personal, y ha explicado cómo construir un perfil profesional coherente. En este caso te pones en el otro lado de la mesa: eres tú quien selecciona.

Trabajáis en parejas como reclutadores de una empresa que busca cubrir un puesto. Tenéis dos candidatos con la misma titulación y currículos parecidos, pero con rastros digitales muy distintos. Tendréis que decidir a quién contratáis y justificarlo, y después diseñar un plan para que el candidato descartado mejore su presencia online de cara a la próxima oportunidad. Porque mañana ese candidato podríais ser vosotros.

Tu huella digital habla de ti incluso cuando tú no estás delante. La pregunta no es si te van a buscar, sino qué van a encontrar cuando lo hagan.

Objetivos didácticos

- Distinguir identidad digital, huella digital y marca personal aplicadas a un caso real.
- Evaluar el impacto de la presencia online en un proceso de selección.
- Reconocer qué elementos de un perfil digital suman y cuáles restan empleabilidad.
- Diseñar un plan de saneamiento de la huella digital y de construcción de marca personal.
- Aplicar criterios de netiqueta y coherencia profesional al perfil propio.

Pasos

1. **Encuadre (5 min).** El profesor recuerda los conceptos clave y aclara que la mayoría de reclutadores consultan las redes de los candidatos.
2. **Lectura de los candidatos (10 min).** Cada pareja lee las fichas de los dos candidatos: currículum equivalente, pero distinto rastro digital (LinkedIn, redes públicas, resultados de búsqueda).
3. **Decisión de selección (15 min).** Como reclutadores, deciden a quién contratan usando los criterios de evaluación. Anotan tres razones digitales (no de formación) que inclinan la balanza.
4. **Plan para el descartado (20 min).** Diseñan un plan en dos partes para el candidato no elegido: **saneamiento** (qué eliminar, ajustar la privacidad o corregir) y **construcción** (qué crear o reforzar para una marca personal profesional: LinkedIn, portfolio, contenido del sector).

5. **Puesta en común (5 min).** Algunas parejas exponen su decisión y su plan. El profesor cierra con la idea de que la marca personal no se improvisa el día antes de la entrevista.

Los dos candidatos (fotocopiables)

Candidato 1 – Álex

- Titulación y prácticas equivalentes al puesto.
- LinkedIn vacío, sin foto, solo el nombre.
- En una búsqueda aparecen comentarios públicos agresivos en redes y fotos poco cuidadas con contenido sensible.
- Email de contacto: elcrack_dela_fiesta@correo.com.
- Sin portfolio ni rastro profesional del sector.

Candidato 2 – Berta

- Misma titulación y prácticas que Álex.
- LinkedIn completo: foto adecuada, titular profesional, prácticas y competencias descritas, recomendación de su tutor de FCT.
- Comparte de vez en cuando contenido del sector y participa en grupos profesionales.
- Email: berta.lopez.profesional@correo.com.
- Redes personales con privacidad bien configurada; lo público es neutro o profesional.

Criterios del reclutador

¿A quién contratamos? Valora de cada candidato:

- Coherencia profesional del perfil
- Ausencia de contenido que dañe a la empresa
- Marca personal y conocimiento del sector
- Cuidado de la imagen y la netiqueta

Plantilla de plan para el candidato descartado

PLAN DE MEJORA DIGITAL · Candidato: _____

1. SANEAMIENTO (qué quitar / ajustar)
 -
 -
2. CONSTRUCCIÓN (qué crear / reforzar)
 - LinkedIn:
 - Portfolio / contenido del sector:
 - Email y datos de contacto:
3. NETIQUETA (3 normas de conducta online)
 -

Criterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
Decisión justificada	Elige con razones digitales, no de formación	25 %
Lectura de la huella	Distingue qué elementos suman y cuáles restan	25 %
Plan de saneamiento	Propone acciones concretas y realistas	20 %
Plan de marca personal	Construye una presencia profesional coherente	20 %
Netiqueta	Formula normas de conducta online aplicables	10 %

Variantes y extensiones

- **Variante autoauditoría.** Tras el caso, cada alumno se “googlea” a sí mismo y aplica el mismo plan a su propia huella digital (auditoría cruzada con la pareja).
- **Variante perfil falso positivo.** Añadir un tercer candidato con LinkedIn impecable pero contenido inflado o falso; debatir el riesgo de la marca personal exagerada.
- **Conexión con la Unidad 6.** El candidato seleccionado pasa al proceso de contratación, donde se trabaja el contrato y la nómina.

TEST DE AUTOEVALUACIÓN · 10 PREGUNTAS

1. ¿Cómo se distinguen el aprendizaje formal, el no formal y el informal?

- a) El formal es el reglado y titulado; el no formal son cursos organizados fuera del sistema reglado (un curso del SEPE, un certificado de profesionalidad); el informal ocurre sin programa ni título en el día a día.
- b) El formal es el de internet, el no formal el de la empresa y el informal el de la familia.
- c) Son tres nombres para el mismo tipo de aprendizaje.
- d) El informal es el más importante para obtener un título oficial.

2. El marco europeo DigComp organiza la competencia digital en cinco áreas. ¿Cuáles son?

- a) Hardware, software, redes, programación y diseño.
- b) Información y alfabetización de datos, comunicación y colaboración, creación de contenidos, seguridad y resolución de problemas.
- c) Móvil, ordenador, internet, redes sociales y videojuegos.
- d) Lectura, escritura, cálculo, idiomas y arte.

3. ¿Qué tres componentes tiene un entorno personal de aprendizaje (PLE)?

- a) Una app, una contraseña y un dispositivo.
- b) Fuentes de las que aprendes, herramientas con las que gestionas lo aprendido y una red personal de aprendizaje (personas y comunidades).
- c) Un título, un certificado y un diploma.
- d) El instituto, la empresa y la familia.

4. Antes de fiarte de una fuente digital, ¿qué criterios conviene aplicar?

- a) Solo si tiene muchas visitas y es popular.
- b) Autoría, actualidad, propósito, contraste y evidencia.
- c) Que el diseño de la web sea bonito.
- d) Que aparezca primera en el buscador.

5. ¿Cuál es la diferencia entre identidad digital, huella digital y marca personal?

- a) Son sinónimos.
- b) La identidad digital es lo que proyectas activamente; la huella digital es el rastro que dejas (tú y otros), casi siempre permanente; la marca personal es la gestión estratégica y voluntaria de tu identidad digital con fin profesional.
- c) La huella digital la controlas del todo y la identidad digital no.
- d) La marca personal solo existe para empresas, no para personas.

6. ¿Qué normativa permite, en ciertos casos, solicitar la retirada de información sobre uno mismo en internet (derecho al olvido)?

- a) El Estatuto de los Trabajadores.
- b) El Reglamento europeo de protección de datos (RGPD) y la LOPDGDG española.
- c) La Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) El Catálogo Nacional de Cualificaciones.

7. ¿Qué es la netiqueta?

- a) El precio de una conexión a internet.
- b) Las normas de cortesía y respeto en la comunicación digital.
- c) Una red social profesional.
- d) Una etiqueta de marca personal.

8. Para un titulado de FP, ¿cuáles son los activos digitales más rentables para la parte proactiva de su identidad digital?

- a) Un perfil de ocio en redes sociales abiertas.
- b) Un perfil profesional en LinkedIn y, según la familia profesional, un portfolio que muestre lo que sabe hacer.
- c) Un blog personal anónimo.
- d) Una cuenta privada sin información profesional.

9. Según la curiosidad de la unidad, ¿qué hace alrededor de siete de cada diez empresas antes de decidir sobre un candidato?

- a) Le ofrecen el puesto directamente sin entrevista.
- b) Consultan sus perfiles digitales, y una parte significativa ha descartado a alguien por lo que encontró.
- c) Solo miran el currículum en papel.
- d) Llaman a su familia.

10. ¿Por qué la unidad recomienda 'auditar tu nombre' periódicamente buscándote en modo incógnito?

- a) Para aumentar el número de seguidores.
- b) Para ver qué aparece de ti en los primeros resultados y, si no es lo que quieres proyectar, ajustar privacidad, despublicar o crear contenido profesional.
- c) Para denunciar a quien te busque.
- d) Para borrar internet por completo.

06

UNIDAD 6

EJERCICIO

55 min · 1 sesión · parejas

Descifra una nómina real: del bruto al neto, línea por línea

MATERIALES: Dos nóminas modelo en formato oficial (incluidas abajo, fotocopiables) · Extracto de un contrato y de un convenio sectorial de referencia (incluido abajo) · Calculadora o móvil · Tabla de tipos de cotización del trabajador y SMI 2026 proyectada

Planteamiento

Firmar un contrato es entrar en una relación regulada por tres capas de normas: la ley (Estatuto de los Trabajadores), el convenio de tu sector y el propio contrato. La Unidad 6 ha enseñado a leer esas tres capas, a reconocer la modalidad de contrato y a descifrar una nómina de verdad. Aquí lo aplicas: vas a coger una nómina real y a desmontarla línea por línea hasta entender exactamente qué ganas, qué te descuentan y por qué.

La nómina es el documento que más gente firma sin entender. En esta actividad dejas de ser de esa gente. Una pareja, una calculadora y dos nóminas: al terminar sabrás explicar por qué el neto que cobras no coincide con el sueldo que te prometieron en la entrevista, y sabrás si lo que te descuentan es correcto.

El salario bruto es lo que dice el contrato. El neto es lo que llega al banco. La diferencia no es un robo: es la cotización que financia tu futura pensión y tu paro, y la retención a cuenta de tu IRPF. Entenderla es entender tu propio dinero.

Objetivos didácticos

- Reconocer las notas de la relación laboral por cuenta ajena y la jerarquía normativa (ley, convenio, contrato).
- Identificar la modalidad contractual ofrecida y sus condiciones.
- Distinguir devengos (salario base y complementos) de deducciones en una nómina oficial.
- Calcular el paso de salario bruto a salario neto.
- Comprobar las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador y la retención de IRPF.

Pasos

1. **Encuadre (5 min).** El profesor recuerda la estructura de la nómina (encabezado, devengos, deducciones, líquido a percibir), el SMI 2026 y los tipos de cotización del trabajador (contingencias comunes, desempleo, formación profesional).
2. **Identificación de la relación y el contrato (10 min).** Cada pareja lee el extracto de contrato y determina: ¿es relación laboral por cuenta ajena o esconde un falso autónomo? ¿Qué modalidad de contrato es? ¿El periodo de prueba es legal? ¿El salario respeta el convenio?
3. **Diseción de devengos (10 min).** En la nómina A, separar y sumar los **devengos:** salario base, complementos salariales (antigüedad, puesto), prorrateo o no de pagas extras. Anotar el total devengado (salario bruto).

4. **Diseción de deducciones (15 min).** Identificar y calcular cada **deducción:** cotizaciones del trabajador a la Seguridad Social (contingencias comunes, desempleo, formación) y retención de IRPF. Comprobar que los porcentajes aplicados sobre la base coinciden con los tipos vigentes. Sumar el total de deducciones.
5. **Del bruto al neto (10 min).** Calcular el **líquido a percibir** (bruto – deducciones) y compararlo con el “líquido” que figura en la nómina. En la **nómina B**, detectar un error introducido a propósito (un tipo mal aplicado o una paga extra ausente) y explicarlo.
6. **Cierre (5 min).** Cada pareja escribe la conclusión: ¿coincide el sueldo prometido con el neto? ¿Está todo correcto en la nómina B? ¿Qué capa de la jerarquía normativa protege al trabajador del caso?

Materiales del caso (fotocopiables, datos de referencia 2026)

Extracto de contrato

- Empresa del sector del comercio. Trabajador: técnico en Gestión Administrativa, primer empleo.
- Modalidad: contrato indefinido a tiempo completo, periodo de prueba de dos meses.
- Salario bruto anual: 18.200 € en 14 pagas (1.300 €/mes × 14). Jornada: 40 horas semanales.
- Convenio aplicable: convenio sectorial del comercio, que fija para la categoría un salario superior al SMI.

Nómina A (correcta, mes de octubre)

DEVENGOS	
Salario base	1.150,00 €
Complemento de puesto	150,00 €
TOTAL DEVENGADO (bruto)	1.300,00 €
DEDUCCIONES (base de cotización 1.300,00 €)	
Contingencias comunes (4,70 %)	61,10 €
Desempleo (1,55 %)	20,15 €
Formación profesional (0,10 %)	1,30 €
Retención IRPF (estimada, 6,00 %) ..	78,00 €
TOTAL DEDUCCIONES	160,55 €
LÍQUIDO A PERCIBIR	1.139,45 €

Nómina B (con un error a detectar, mes de junio con paga extra)

DEVENGOS	
Salario base	1.150,00 €
Complemento de puesto	150,00 €
Paga extra de verano	(no aparece)
TOTAL DEVENGADO (bruto)	1.300,00 €

DEDUCCIONES (base de cotización 1.300,00 €)	
Contingencias comunes (4,70 %)	61,10 €
Desempleo (6,55 %)	85,15 € ← revisar
Formación profesional (0,10 %)	1,30 €
Retención IRPF (6,00 %)	78,00 €
TOTAL DEDUCCIONES	225,55 €

LÍQUIDO A PERCIBIR

1.074,45 €

Pistas para detectarlo: el contrato es de 14 pagas, así que en junio debe constar la paga extra (o estar prorrateada todo el año, pero no las dos cosas). Además, el tipo de desempleo del trabajador es del 1,55 %, no del 6,55 %: revisa el cálculo de esa línea.

Criterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
Identificación de contrato y relación	Reconoce la modalidad, valida el periodo de prueba y la jerarquía normativa aplicable	20 %
Separación devengos / deducciones	Clasifica correctamente cada línea de la nómina	20 %
Cálculo bruto a neto	Calcula el líquido a percibir correctamente	25 %
Comprobación de cotizaciones e IRPF	Verifica que los tipos aplicados son los vigentes	20 %
Detección del error en la nómina B	Encuentra y explica el error (tipo de desempleo y paga extra)	15 %

Variantes y extensiones

- **Variante nómina propia o familiar.** Con permiso explícito y datos anonimizados, un alumno trae una nómina real para diseccionarla como caso adicional. El profesor la revisa antes.
- **Variante tiempo parcial.** Recalcular la nómina para un contrato a 30 horas semanales y comprobar que las pagas extras y la cotización se prorratean en proporción.
- **Conexión con la Unidad 7.** Las cotizaciones calculadas aquí son las que después dan derecho a las prestaciones de la Seguridad Social que se estudian en la Unidad 7.

CASO 55 min · 1 sesión · grupos pequeños (3-4)

Caso: ¿firmo o no firmo? Detecta las trampas de cuatro ofertas de contrato

MATERIALES: Fichas de las cuatro ofertas de contrato (incluidas abajo, fotocopiables) · Resumen de la jerarquía normativa, modalidades de contrato y reforma laboral 2021 proyectado · Plantilla de dictamen del asesor (incluida abajo) · Acceso a internet para consultar el SMI y modalidades vigentes (opcional)

Planteamiento

La emoción de la primera oferta de empleo hace que mucha gente firme sin leer. Y firmar un mal contrato puede costar caro: cotizaciones que no se pagan, derechos que se pierden, despidos que salen gratis a la empresa. La Unidad 6 ha enseñado las notas de la relación laboral, las modalidades de contrato tras la reforma de 2021, la jerarquía normativa (ley, convenio, contrato) y el papel del SMI. Aquí lo aplicas como un asesor laboral al que cuatro personas le traen su oferta antes de firmar.

En grupos pequeños, sois la asesoría. Recibís cuatro ofertas, cada una con una trampa distinta de las que más se ven en el primer empleo. Vuestro trabajo es detectar la irregularidad, explicarla con la norma en la mano y recomendar a cada persona qué hacer: firmar, negociar o no firmar. No vale “esto está mal”; hay que decir por qué y según qué regla.

Un contrato no es un trámite: es el documento que define qué te pueden exigir y qué te tienen que garantizar durante años. Leerlo entero antes de firmar es el primer derecho que ejerces como trabajador.

Objetivos didácticos

- Reconocer las notas de la relación laboral por cuenta ajena y detectar el falso autónomo.
- Identificar las modalidades de contratación vigentes y los fraudes de ley más comunes.
- Aplicar la jerarquía normativa para comprobar si una oferta respeta ley y convenio.
- Validar la legalidad del periodo de prueba y del salario frente al SMI y el convenio.
- Emitir una recomendación argumentada como asesor laboral.

Pasos

1. **Encuadre (5 min).** El profesor recuerda las notas de la relación laboral (ajenidad, dependencia, retribución), las modalidades de contrato tras la reforma de 2021, el SMI vigente y la jerarquía ley-convenio-contrato.
2. **Reparto y lectura (10 min).** Cada grupo recibe las cuatro ofertas y las lee. Identifica en cada una la modalidad que dice ser y las condiciones esenciales.
3. **Detección de la trampa (20 min).** Para cada oferta, el grupo señala la irregularidad, indica qué norma incumple y por qué (no basta la intuición).
4. **Dictamen y recomendación (15 min).** Redactan un dictamen breve por oferta con la recomendación: firmar, negociar (qué cláusula) o no firmar (por qué), y qué riesgo asume el trabajador si firma sin cambiar nada.

5. **Puesta en común (5 min).** Se contrasta oferta por oferta. El profesor confirma la irregularidad y la consecuencia legal de cada una.

Las cuatro ofertas (fotocopiables)

Oferta A — “Colaborador autónomo”

Te ofrecen trabajar en exclusiva para una empresa, con su horario, en sus instalaciones y con sus herramientas, pero te piden que te des de alta como autónomo y emitas facturas en vez de firmar un contrato laboral. “Así ganas más”, te dicen.

Oferta B — El periodo de prueba eterno

Contrato indefinido para un puesto de técnico, pero con un **periodo de prueba de un año**. Durante ese año, dicen, te pueden despedir sin indemnización “para ver si encajas”.

Oferta C — El temporal que se repite

Te ofrecen un contrato temporal “por circunstancias de la producción” de tres meses, ya van a ser tu tercer contrato temporal seguido en el mismo puesto y misma empresa, para una tarea que es claramente habitual y permanente del negocio.

Oferta D — El salario “ajustado”

Jornada completa de 40 horas semanales por un salario mensual inferior al SMI vigente, alegando que “es lo que hay para empezar” y que el convenio del sector “no se aplica a los nuevos”.

Plantilla de dictamen del asesor

DICTAMEN · Oferta ____
Modalidad que dice ser:
Irregularidad detectada:
Norma que incumple (ET / convenio / SMI): ...
Riesgo para el trabajador si firma:
RECOMENDACIÓN (firmar / negociar / no firmar):

Criterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
Detección de la trampa	Identifica correctamente la irregularidad de cada oferta	30 %
Fundamento normativo	Cita la norma o principio que se incumple	30 %
Análisis del riesgo	Explica qué pierde el trabajador si firma	20 %
Recomendación	Propone una salida realista y razonada	20 %

Variantes y extensiones

- **Variante oferta limpia.** Añadir una quinta oferta correcta para comprobar que el grupo no “ve trampas” donde no las hay.

- **Variante negociación en vivo.** Dos alumnos representan la oferta B: uno como empresa, otro como trabajador asesorado, y negocian el periodo de prueba ante la clase.
- **Conexión con la Unidad 7.** El falso autónomo de la oferta A enlaza con qué prestaciones de la Seguridad Social pierde quien no cotiza por cuenta ajena.

TEST DE AUTOEVALUACIÓN · 10 PREGUNTAS

1. Según el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, ¿qué cinco notas definen una relación laboral por cuenta ajena?

- a) Voluntariedad, retribución, ajenidad, dependencia y carácter personalísimo.
- b) Horario, sueldo, vacaciones, contrato y nómina.
- c) Título, experiencia, antigüedad, categoría y convenio.
- d) Empresa, trabajador, salario, jornada y descanso.

2. ¿Qué es un 'falso autónomo'?

- a) Un autónomo que tiene varios clientes a la vez.
- b) Quien la empresa obliga a darse de alta como autónomo cuando en realidad concurren las notas de una relación laboral (horario fijo, medios de la empresa, instrucciones, exclusividad); es fraude de ley.
- c) Un trabajador con contrato indefinido a tiempo parcial.
- d) Un funcionario que trabaja por las tardes por su cuenta.

3. Tras la reforma laboral de 2021 (RDL 32/2021), ¿cuál es la regla general de contratación?

- a) El contrato por obra o servicio.
- b) El contrato indefinido; la temporalidad pasó a ser excepcional y solo válida con causa tasada.
- c) El contrato temporal sin causa.
- d) El contrato de prácticas no remunerado.

4. Durante el periodo de prueba (art. 14 ET), ¿qué es cierto?

- a) El trabajador no tiene ningún derecho ni cobra salario.
- b) Se trabaja con todos los derechos (salario, cotización, vacaciones que se generan, prevención); lo único distinto es que el contrato se puede rescindir sin causa ni indemnización.
- c) Dura siempre seis meses para todos los puestos.
- d) No cuenta para la cotización a la Seguridad Social.

5. ¿Cómo se ordena la jerarquía de fuentes del derecho laboral y qué puede hacer cada capa respecto a la anterior?

- a) Contrato → convenio → ley; cada capa puede empeorar la anterior.
- b) Constitución y leyes (mínimos) → convenio colectivo → contrato individual; cada capa solo puede mejorar la anterior, nunca empeorarla.
- c) Convenio → contrato → ley; todas son equivalentes.
- d) Solo existe la ley; el convenio y el contrato no cuentan.

6. Según la unidad, ¿en cuánto está fijado el SMI para 2026 y qué relación tiene con tu salario real?

- a) 1.080 € en 12 pagas, y es siempre tu salario real.
- b) 1.221 € brutos mensuales en 14 pagas (17.094 € anuales); es un suelo absoluto, pero tu salario mínimo real lo fija normalmente el convenio, que mejora el SMI.
- c) 900 € en 14 pagas, y prevalece sobre el convenio.
- d) 1.500 € netos, igual para todos los sectores.

7. Un contrato ofrece 1.250 € brutos, pero el convenio del sector fija 1.480 € para esa categoría. ¿Qué ocurre legalmente?

- a) Es legal porque está por encima del SMI.
- b) La cláusula del contrato es nula en ese punto: no puede rebajar el convenio. El trabajador tiene derecho a los 1.480 € y a reclamar la diferencia con efectos retroactivos.
- c) Prevalece el contrato porque lo firmó el trabajador.
- d) Hay que esperar a que el convenio se renueve.

8. En una nómina, ¿qué son los 'devengos'?

- a) Lo que te descuentan cada mes.
- b) El total de lo que ganas antes de descuentos: percepciones salariales (salario base y complementos) y no salariales (dietas, transporte).
- c) El líquido final que cobras.
- d) La cotización que paga la empresa por ti.

9. ¿Qué dos grandes conceptos se restan del salario bruto en la nómina del trabajador?

- a) El IVA y las dietas.
- b) La cotización a la Seguridad Social a cargo del trabajador (en torno al 6,35 %) y la retención de IRPF (anticipo del impuesto sobre la renta).
- c) Las pagas extras y las vacaciones.
- d) El salario base y los complementos.

10. Aitana cobra 1.800 € brutos, con un 6,35 % de Seguridad Social y un 9 % de IRPF. ¿Cuál es su salario neto mensual?

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

07

UNIDAD 7

CASO 60 min · 1 sesión · parejas

Vicisitudes del contrato: prestaciones, despido y finiquito de tres trabajadores

MATERIALES: Tres dossiers de caso (incluidos abajo, fotocopiables, uno por pareja) · Calculadora o móvil · Esquema de la acción protectora de la Seguridad Social y tabla de indemnizaciones proyectados · Acceso al portal de la Seguridad Social y del SEPE para consultar requisitos de prestaciones

Planteamiento

La relación laboral no es una línea recta. Se interrumpe, se suspende, se reduce y, antes o después, termina. La Unidad 7 ha explicado cómo te protege el sistema público en cada uno de esos cambios: qué cotizas, qué cobras cuando no puedes trabajar y qué te corresponde el día que el contrato se acaba. En esta actividad aplicas esa protección a tres trabajadores con problemas distintos.

Cada pareja recibe un caso. La tarea es la de un asesor laboral: identificar qué le ha pasado al trabajador (suspensión, extinción, tipo de despido), determinar **qué prestación de la Seguridad Social le corresponde y si reúne los requisitos, calcular la indemnización** cuando proceda y **comprobar el finiquito** para ver si la empresa ha pagado lo que debía.

El día que termina un contrato, mucha gente firma el finiquito sin leerlo por las prisas o por miedo. Saber qué te corresponde por ley es lo que separa firmar con criterio de firmar a ciegas.

Objetivos didácticos

- Describir la estructura de la Seguridad Social y su acción protectora.
- Distinguir la suspensión del contrato de la extinción, y los tipos de despido.
- Determinar qué prestación corresponde en cada vicisitud y comprobar los requisitos de acceso.
- Calcular la indemnización por despido y por fin de contrato temporal.
- Leer críticamente un finiquito y distinguir lo legal de lo abusivo.

Pasos

1. **Encuadre (5 min).** El profesor recuerda el esquema de la acción protectora (incapacidad temporal, desempleo, jubilación), la diferencia entre suspensión y extinción, los tipos de despido y la regla de indemnización (20 días por año en el despido objetivo procedente, 33 días por año en el improcedente, 12 días por año en el fin de contrato temporal por circunstancias de la producción).
2. **Lectura del caso (10 min).** Cada pareja lee su dossier e identifica la vicisitud: ¿qué le ha ocurrido al trabajador? ¿Es suspensión o extinción? ¿Qué tipo?
3. **Prestación que corresponde (15 min).** Determinar la prestación de la Seguridad Social aplicable, comprobar si el trabajador reúne los **requisitos de cotización mínima** y estimar a grandes rasgos qué cobraría y durante cuánto tiempo.
4. **Cálculo de la indemnización (15 min).** Cuando proceda, calcular la indemnización con la fórmula correcta a partir de la antigüedad y el salario diario del trabajador del caso.

5. **Comprobación del finiquito (10 min).** Revisar el finiquito que ofrece la empresa: ¿incluye salario pendiente, parte proporcional de pagas extras y de vacaciones no disfrutadas? ¿Falta algo? ¿Incluye la indemnización si correspondía?
6. **Cierre (5 min).** Una pareja por caso expone su resolución en dos minutos. El profesor confirma o corrige.

Los tres casos (fotocopiables)

Caso A — Laura, baja por incapacidad temporal

Laura, 26 años, contrato indefinido a tiempo completo, lleva 14 meses cotizando. Sufre un accidente no laboral (fractura) y está de baja médica ocho semanas. La empresa le dice que “durante la baja no cobra nada porque no trabaja”.

- **A resolver:** ¿es suspensión o extinción del contrato? ¿Tiene derecho a prestación por incapacidad temporal? ¿Cumple el requisito de cotización (180 días en los últimos 5 años para enfermedad común)? ¿Quién le paga durante la baja y cómo evoluciona el porcentaje sobre la base reguladora? ¿Conserva el puesto al volver?

Caso B — Yusuf, despido objetivo por causas económicas

Yusuf, 29 años, contrato indefinido, tres años y medio de antigüedad. La empresa atraviesa pérdidas acreditadas y le comunica un despido objetivo por causas económicas con preaviso de 15 días. Salario bruto: 1.500 €/mes en 14 pagas (salario diario \approx 49,32 €).

- **A resolver:** ¿qué tipo de extinción es? ¿Qué indemnización le corresponde (20 días por año, con tope)? Cálculala. ¿Tiene derecho a la prestación por desempleo y cuántos meses, con 42 meses cotizados? ¿Qué debe incluir el finiquito?

Caso C — Marta, fin de contrato temporal

Marta, 23 años, contrato temporal por circunstancias de la producción de seis meses, no se le renueva al finalizar. Salario bruto: 1.250 €/mes en 14 pagas. Tiene cinco días de vacaciones no disfrutadas. La empresa le ofrece un finiquito que solo incluye los días trabajados del último mes.

- **A resolver:** ¿qué indemnización corresponde por fin de contrato temporal (12 días por año)? ¿Qué falta en el finiquito (parte proporcional de pagas extras, vacaciones no disfrutadas)? ¿Tiene derecho a prestación por desempleo con seis meses cotizados, o a otra prestación si no llega al mínimo?

Crterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
Identificación de la vicisitud	Distingue suspensión de extinción y el tipo concreto	20 %
Prestación y requisitos	Determina la prestación correcta y comprueba la cotización mínima	25 %
Cálculo de la indemnización	Aplica la fórmula correcta (20/33/12 días por año) con las cifras del caso	25 %
Comprobación del finiquito	Detecta qué falta (pagas extras, vacaciones, indemnización)	20 %

Exposición

Claridad y trabajo equilibrado de la pareja

10 %

Variantes y extensiones

- **Variante simulación de despido improcedente.** Añadir un cuarto caso en el que el despido objetivo no está justificado y la empresa debe pagar 33 días por año o readmitir; comparar las dos cifras.
- **Variante calculadora oficial.** Comprobar la estimación de la prestación por desempleo con el simulador del SEPE.
- **Conexión con la Unidad 6.** Las cotizaciones que en la Unidad 6 se restaban del bruto son las que aquí dan derecho a las prestaciones: el círculo se cierra.

EJERCICIO

55 min · 1 sesión · parejas

Ejercicio: ¿tengo derecho y cuánto cobro? Prestaciones e indemnizaciones paso a paso

MATERIALES: Fichas de cuatro supuestos con datos de cotización (incluidas abajo, fotocopiables) · Tabla resumen de requisitos, duración del paro e indemnizaciones (incluida abajo) · Calculadora o móvil · Proyector para la corrección común

Planteamiento

La Seguridad Social no es una caja negra: funciona con reglas claras de requisitos, duración y cuantía. Saber leerlas significa saber con cuánto cuentas si te quedas sin trabajo, si enfermas o si te despiden. La Unidad 7 ha explicado la estructura del sistema, las cotizaciones de empresa y trabajador, las prestaciones principales y las formas de extinción del contrato con sus indemnizaciones. Aquí dejas la teoría y haces números sobre casos concretos.

En parejas, resolvéis cuatro supuestos. En cada uno hay que decidir primero **si la persona tiene derecho** (cumple el periodo mínimo de cotización), luego **cuánto tiempo y cuánto cobraría**, y en los casos de despido, **qué indemnización le corresponde** según sea un despido procedente, improcedente u objetivo. No es adivinar: es aplicar la tabla con cuidado.

“Me quedé sin trabajo y no cobré nada” suele significar “no coticé lo suficiente” o “renuncié yo”. Conocer los requisitos antes te ahorra esa sorpresa en el peor momento.

Objetivos didácticos

- Comprobar si una persona reúne el periodo mínimo de cotización para una prestación.
- Estimar la duración y la cuantía de la prestación por desempleo.
- Reconocer los requisitos básicos de la incapacidad temporal.
- Clasificar la forma de extinción del contrato y su efecto sobre el derecho a prestación.
- Calcular la indemnización que corresponde en cada tipo de despido.

Pasos

1. **Encuadre (5 min).** El profesor recuerda la diferencia entre cotizaciones de empresa y trabajador, los requisitos de la prestación por desempleo (periodo mínimo cotizado, situación legal de desempleo) y los días de indemnización según tipo de despido.
2. **Supuesto 1 — ¿tiene derecho al paro? (10 min).** La pareja comprueba si la persona alcanza el periodo mínimo de cotización y si su situación es legal de desempleo (no es lo mismo despido que baja voluntaria).
3. **Supuesto 2 — duración y cuantía (15 min).** Con los meses cotizados, determinan la duración del paro según la tabla y estiman la cuantía aproximada (porcentaje sobre la base reguladora con sus topes).
4. **Supuesto 3 — incapacidad temporal (10 min).** Deciden si la persona cumple los requisitos de la incapacidad temporal por contingencia común y quién paga cada

tramo.

5. **Supuesto 4 — indemnización por despido (10 min).** Clasifican el despido (procedente / improcedente / objetivo) y calculan la indemnización en días por año de servicio.
6. **Corrección común (5 min).** Se revisan los resultados. El profesor insiste en que renunciar voluntariamente cierra la puerta al paro.

Tabla resumen de referencia (fotocopiable, datos didácticos)

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO (contributiva)	
Requisito mínimo: 360 días cotizados en los últimos 6 años + situación legal de desempleo.	
Duración según lo cotizado (orientativa):	
360-539 días cotizados	→ 120 días de paro
540-719 días	→ 180 días
720-899 días	→ 240 días
... (a más cotizado, más duración, tope 720 días)	
Cuantía: 70 % de la base reguladora los primeros 180 días; 60 % a partir de ahí (con topes).	
INCAPACIDAD TEMPORAL (contingencia común)	
Requisito: 180 días cotizados en los últimos 5 años.	
Días 1-3: sin prestación; 4-20: 60 % BR; 21+: 75 % BR.	
INDEMNIZACIÓN POR EXTINCIÓN (días por año trabajado)	
Despido procedente	0 días
Despido improcedente	33 días/año
Despido objetivo (causas)	20 días/año
Fin de contrato temporal	12 días/año

Los cuatro supuestos (fotocopiables)

SUPUESTO 1 – Sara cotizó 300 días y la despiden.

¿Tiene derecho a la prestación por desempleo?

SUPUESTO 2 – Iván cotizó 600 días, base reguladora diaria 40 €, y está en situación legal de desempleo.

¿Cuántos días de paro le corresponden y qué cuantía aproximada los primeros 180 días?

SUPUESTO 3 – Noa, con 400 días cotizados en 3 años, causa baja médica por una enfermedad común.

¿Tiene derecho a la incapacidad temporal? ¿Qué cobra los días 4 a 20?

SUPUESTO 4 – Leo lleva 4 años en la empresa con salario de 1.500 €/mes (50 €/día). Lo despiden y un juez declara el despido improcedente.

¿Qué indemnización le corresponde?

Hoja de respuestas

S1: ¿Derecho? Sí/No · Por qué:

S2: Días de paro: ____ · Cuantía 70 % BR: ____ €/día

S3: ¿Derecho IT? Sí/No · Cobro días 4-20: ____

S4: Días totales = años × 33 = ____ · Importe = ____ €

Criterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
Comprobación de requisitos	Decide bien si hay derecho y por qué	25 %
Duración y cuantía del paro	Aplica la tabla y calcula correctamente	25 %
Incapacidad temporal	Valida requisitos y tramos de pago	20 %
Cálculo de indemnización	Clasifica el despido y calcula los días por año	30 %

Variantes y extensiones

- **Variante baja voluntaria.** Añadir un supuesto en el que la persona dimite y comprobar que se queda sin paro pese a haber cotizado.
- **Variante autónomo.** Comparar la acción protectora del régimen general con la del RETA para un mismo perfil.
- **Conexión con la Unidad 6.** Las cotizaciones que se calcularon en la nómina de la Unidad 6 son las que generan estos derechos.

TEST DE AUTOEVALUACIÓN · 10 PREGUNTAS

1. ¿Sobre qué principio funciona el sistema español de Seguridad Social?

- a) Sobre una hucha individual donde cada uno guarda su propio dinero.
- b) Sobre el reparto y la solidaridad intergeneracional: las cotizaciones de quienes trabajan hoy pagan las prestaciones de quienes hoy no pueden trabajar.
- c) Sobre un fondo privado gestionado por bancos.
- d) Sobre donaciones voluntarias de las empresas.

2. ¿En qué régimen de la Seguridad Social entrará la mayoría de los titulados de FP al firmar un contrato laboral?

- a) En el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).
- b) En el Régimen General, el de los trabajadores por cuenta ajena (asalariados).
- c) En un régimen privado.
- d) En ningún régimen hasta los 30 años.

3. En la cotización del Régimen General, ¿cómo se reparte la carga entre empresa y trabajador?

- a) El trabajador paga el triple que la empresa.
- b) La empresa paga aproximadamente el triple que el trabajador; el coste total para la empresa supera el salario bruto en torno a un 30-32%.
- c) Solo cotiza el trabajador.
- d) Empresa y trabajador pagan exactamente lo mismo.

4. Para cobrar la prestación contributiva por desempleo, ¿cuál es el requisito mínimo de cotización?

- a) Haber cotizado al menos 360 días (12 meses) en los 6 años anteriores, estar en situación legal de desempleo e inscrito como demandante.
- b) Haber cotizado un solo mes.
- c) Haber dimitido voluntariamente.
- d) Tener más de 45 años.

5. En una incapacidad temporal por enfermedad común, ¿cómo se cobra?

- a) El 100 % desde el primer día.
- b) Nada los 3 primeros días; del día 4 al 20, el 60 % de la base reguladora; del día 21 en adelante, el 75 %.
- c) El 75 % desde el día siguiente, igual que en accidente laboral.
- d) Solo se cobra si dura más de un mes.

6. Para acceder a la pensión de jubilación contributiva, ¿cuál es el mínimo de años cotizados?

- a) 5 años.
- b) 10 años.
- c) 15 años cotizados (al menos 2 dentro de los 15 años anteriores a la jubilación), con la edad legal que tiende a los 67 años.
- d) 40 años obligatorios.

7. ¿Qué diferencia la suspensión del contrato de su extinción?

- a) Son lo mismo.
- b) En la suspensión el contrato se congela temporalmente (baja, nacimiento, excedencia, ERTE) y hay derecho a reincorporarse; en la extinción el contrato termina definitivamente.
- c) La suspensión termina el contrato y la extinción lo congela.
- d) La suspensión solo la puede pedir la empresa y la extinción solo el trabajador.

8. ¿Cuál es la indemnización por un despido por causas objetivas procedente?

- a) 33 días de salario por año trabajado, máximo 24 mensualidades.
- b) 20 días de salario por año trabajado, máximo 12 mensualidades.
- c) No genera indemnización.
- d) 45 días por año trabajado sin tope.

9. Hugo (salario diario 65,75 €) es despedido y el juzgado declara el despido improcedente tras 5 años exactos de antigüedad, todo posterior a 2012. ¿Cuál es su indemnización aproximada?

- a) $5 \times 20 \text{ días} \times 65,75 \text{ €} = 6.575 \text{ €}$.
- b) $33 \text{ días/año} \times 5 \text{ años} = 165 \text{ días} \times 65,75 \text{ €} = 10.848,75 \text{ €}$ brutos (sin alcanzar el tope de 24 mensualidades).
- c) Solo el finiquito, sin indemnización.
- d) 48.000 €, el tope máximo.

10. ¿En qué se diferencia el finiquito de la indemnización?

- a) Son lo mismo.
- b) El finiquito es la liquidación de lo ya ganado (salario pendiente, parte proporcional de pagas y vacaciones) y corresponde siempre, incluso si dimites; la indemnización es una compensación adicional por la pérdida del empleo, solo en ciertos despidos.
- c) El finiquito solo se cobra en el despido improcedente.
- d) La indemnización corresponde siempre y el finiquito casi nunca.

08

UNIDAD 8

DINÁMICA

60 min · 1 sesión (ampliable a 2) · grupos pequeños (3-4)

Evaluación de riesgos de un puesto: simulación de nivel básico de PRL

MATERIALES: Fichas de los tres puestos de trabajo (incluidas abajo, fotocopiables) · Plantilla de evaluación de riesgos + matriz probabilidad-consecuencia (incluidas abajo) · Catálogo de señalización de seguridad y de EPI proyectado · Cartulinas o pizarra para la puesta en común

Planteamiento

Prevenir no es ponerse el casco cuando ya cae el ladrillo: es organizar el trabajo para que el ladrillo no llegue a caer. La Unidad 8 ha cubierto los contenidos del nivel básico de prevención: la cultura preventiva, los daños profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional), la evaluación y gestión de riesgos, los principios de la acción preventiva, los EPI, la señalización y el plan de emergencia. En esta dinámica te pones en la piel de un técnico de nivel básico y haces el trabajo de verdad.

Cada grupo recibe un puesto de trabajo y debe **evaluarlo como lo haría un servicio de prevención**: recorrer el puesto mentalmente, listar los factores de riesgo, valorar cada uno con la matriz de probabilidad y consecuencia, y proponer medidas siguiendo la jerarquía legal (primero eliminar el riesgo en origen, después protección colectiva, y solo al final el EPI individual).

El EPI es la última barrera, no la primera. Un técnico que solo sabe repartir cascos y guantes no ha entendido la prevención: ha entendido el escaparate de la prevención.

Objetivos didácticos

- Reconocer la cultura preventiva y los principios de la acción preventiva.
- Identificar los factores de riesgo de un puesto y los daños profesionales que pueden causar.
- Evaluar riesgos cruzando probabilidad y consecuencia en una matriz.
- Proponer medidas preventivas respetando la jerarquía legal (eliminación, protección colectiva, EPI).
- Elaborar la parte básica de un plan de emergencia y la señalización adecuada.

Pasos

1. **Encuadre (5 min).** El profesor recuerda la diferencia entre accidente de trabajo y enfermedad profesional, los principios de la acción preventiva (art. 15 LPRL) y la jerarquía de medidas (evitar > evaluar > combatir en origen > anteponer protección colectiva a la individual).
2. **Reparto y recorrido del puesto (10 min).** Cada grupo recibe la ficha de un puesto y hace un “recorrido” del lugar de trabajo listando todo lo que ve: tareas, equipos, sustancias, posturas, entorno.
3. **Identificación de factores de riesgo (15 min).** Para cada elemento del puesto, identificar el factor de riesgo (caída de altura, contacto eléctrico, sobreesfuerzo, ruido, agente químico, riesgo psicosocial) y el **daño profesional** que puede causar.

4. **Evaluación con la matriz (10 min).** Valorar cada riesgo cruzando **probabilidad** (baja/media/alta) y **consecuencia** (leve/grave/muy grave). Clasificar cada uno como trivial, tolerable, moderado, importante o intolerable. Priorizar los más graves.
5. **Medidas preventivas y emergencia (15 min).** Para los riesgos prioritarios, proponer medidas **en orden jerárquico**: primero eliminar o sustituir, después protección colectiva, después organización del trabajo y, en último lugar, EPI y señalización. Esbozar el plan de emergencia básico (vías de evacuación, punto de reunión, primeros auxilios PAS) y los EPI obligatorios.
6. **Puesta en común (5 min).** Cada grupo presenta los dos riesgos más graves de su puesto y la medida principal. El profesor cierra señalando errores típicos (poner el EPI como primera medida, olvidar el riesgo psicosocial).

Las tres fichas de puesto (fotocopiables)

Puesto A – Operario de almacén logístico

Tareas: carga y descarga manual de cajas de hasta 18 kg, manejo de transpaleta manual, uso ocasional de carretilla elevadora, trabajo en estanterías de hasta 4 metros con escalera, jornada de 8 horas mayormente de pie. Entorno: nave con tráfico de carretillas, suelo a veces húmedo, iluminación irregular en zonas de fondo, ruido de maquinaria.

Puesto B – Peluquera/estilista en salón

Tareas: cortes y peinados de pie durante toda la jornada, aplicación de tintes y productos químicos (amoniaco, decolorantes), lavado con manos en agua y productos varias horas al día, uso de secadores y planchas calientes, atención continua al público. Entorno: espacio cerrado con vapores de productos, suelo con pelo y agua, posturas mantenidas con los brazos elevados.

Puesto C – Administrativo en oficina

Tareas: trabajo con pantalla de visualización de datos 7-8 horas al día, atención telefónica, gestión de plazos y picos de carga de trabajo, sedentarismo prolongado. Entorno: oficina con iluminación artificial, posibles reflejos en pantalla, silla y mesa no siempre ergonómicas, presión de objetivos.

Plantilla de evaluación de riesgos

FICHA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS · Puesto _____

Factor de riesgo	Daño posible	Prob.	Conse.	Nivel
.....
.....

MATRIZ (nivel = Prob. x Consecuencia)

	Leve	Grave	Muy grave
Baja	Trivial	Tolerable	Moderado
Media	Tolerable	Moderado	Importante
Alta	Moderado	Importante	Intolerable

MEDIDAS (en orden jerárquico) para los 2 riesgos prioritarios:

1. Eliminar/sustituir:
2. Protección colectiva:
3. Organización del trabajo:
4. EPI / señalización:

PLAN DE EMERGENCIA BÁSICO

Vías de evacuación / punto de reunión: ...
 Primeros auxilios (PAS):

Criterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
Identificación de factores de riesgo	Detecta los riesgos reales del puesto, incluido el psicosocial cuando aplica	25 %
Evaluación con la matriz	Cruza probabilidad y consecuencia y prioriza con criterio	20 %
Jerarquía de medidas	Propone medidas en el orden legal correcto, sin poner el EPI primero	30 %
Plan de emergencia y señalización	Esboza evacuación, primeros auxilios PAS y señalización adecuada	15 %
Trabajo en grupo y exposición	Reparto de tareas y claridad en la puesta en común	10 %

Variantes y extensiones

- **Variante puesto propio.** Cada grupo evalúa el puesto real de su FCT o de un familiar, lo que aumenta el realismo y conecta con la prevención de su propia futura ocupación.
- **Variante inspección.** Un grupo actúa como servicio de prevención y otro como empresa que defiende sus prácticas; se debate la viabilidad de cada medida propuesta.

- **Conexión con la Unidad 9.** El riesgo psicosocial detectado en el puesto C (presión, carga mental) es la puerta de entrada a la Unidad 9 sobre salud psicosocial.

CASO 55 min · 1 sesión · grupos pequeños (3-4)

Caso: investiga el accidente y aplica el protocolo PAS

MATERIALES: Ficha del caso de accidente con la secuencia de hechos (incluida abajo, fotocopiable) · Resumen de los principios de la acción preventiva (art. 15 Ley 31/1995) y del protocolo PAS proyectado · Plantilla de informe de investigación (incluida abajo) · Tarjetas desordenadas de los pasos de actuación ante la emergencia (incluidas abajo)

Planteamiento

Casi ningún accidente laboral tiene una sola causa. Detrás de un trabajador en el suelo hay normalmente una cadena de fallos: una protección que faltaba, una formación que no se dio, una prisa que se impuso. La Unidad 8 ha explicado los factores de riesgo, los daños profesionales, los principios de la acción preventiva y el protocolo PAS (proteger, avisar, socorrer). Aquí lo aplicas como técnico de prevención que investiga qué pasó y por qué.

En grupos, recibís la secuencia de un accidente. Vuestro trabajo tiene dos partes. Primero, **investigar**: reconstruir la cadena de fallos preventivos, clasificar el daño y proponer medidas que lo habrían evitado, respetando que la protección colectiva siempre va antes que la individual. Segundo, **actuar**: ordenar correctamente lo que hay que hacer en el momento de la emergencia según el protocolo PAS. Investigar evita el próximo accidente; actuar bien salva la vida en este.

Un accidente bien investigado no busca culpables: busca el fallo del sistema para que no vuelva a ocurrir. Pero mientras se investiga, alguien ya está en el suelo: por eso también hay que saber actuar.

Objetivos didácticos

- Clasificar los factores de riesgo y reconstruir la cadena causal de un accidente.
- Distinguir accidente de trabajo de enfermedad profesional.
- Aplicar los principios de la acción preventiva del artículo 15 de la Ley 31/1995.
- Priorizar la protección colectiva sobre la individual al proponer medidas.
- Ordenar y aplicar el protocolo PAS ante una emergencia.

Pasos

1. **Encuadre (5 min).** El profesor recuerda los principios de la acción preventiva, la jerarquía protección colectiva > EPI y los tres pasos del protocolo PAS.
2. **Lectura del caso (10 min).** Cada grupo lee la secuencia del accidente e identifica todos los factores de riesgo presentes (condiciones materiales, organización, formación).
3. **Investigación: cadena de fallos (15 min).** Reconstruyen la cadena causal: qué falló primero, qué lo agravó, qué fue el desencadenante. Clasifican el daño (accidente de trabajo / enfermedad profesional) y lo justifican.
4. **Medidas preventivas (10 min).** Proponen al menos tres medidas que habrían evitado el accidente, ordenadas según la jerarquía: primero eliminar o proteger colectivamente, los EPI como último recurso.
5. **Actuación: ordenar el PAS (10 min).** Con las tarjetas desordenadas, colocan en el orden correcto las acciones de la emergencia (proteger, avisar, socorrer) y señalan qué

error de actuación aparece en el caso.

6. Puesta en común (5 min). Se contrastan las cadenas de fallos y el orden del PAS. El profesor cierra con la idea de prevención frente a improvisación.

Ficha del caso (fotocopiable)

ACCIDENTE EN UN ALMACÉN

Marc, en periodo de prueba, recibe el encargo de bajar cajas de una estantería alta. No le han dado formación en prevención ni le han enseñado a usar la carretilla elevadora, que además tiene una luz de aviso averiada desde hace semanas. Como hay prisa por un pedido, sube a una escalera inestable sin que nadie la sujete, en una zona de paso de carretillas sin señalizar. Pierde el equilibrio, cae y se fractura un brazo. Un compañero, al verlo, corre hacia él, lo levanta de inmediato tirando del brazo lesionado y luego va a buscar a alguien.

Tarjetas del protocolo (desordenadas, fotocopiables)

- [] Llamar al 112 e informar con calma de qué ha pasado.
- [] Asegurar la zona: parar las carretillas y señalizar.
- [] No mover el brazo fracturado; mantener a Marc quieto y acompañado hasta que llegue la ayuda.
- [] Comprobar que no hay más peligro inminente alrededor.
- [] Vigilar su estado (consciencia, respiración) sin dejarlo solo.

Plantilla de informe de investigación

INFORME DE INVESTIGACIÓN · Almacén

1. FACTORES DE RIESGO DETECTADOS
 -
2. CADENA DE FALLOS (orden causal)
 - 1º → 2º → desencadenante
3. CLASIFICACIÓN DEL DAÑO
 - Accidente de trabajo / enfermedad profesional:
 - Por qué:
4. MEDIDAS PREVENTIVAS (jerarquía colectiva→EPI)
 -
5. ERROR DE ACTUACIÓN EN LA EMERGENCIA
 - Cuál: Cómo debió hacerse:
6. ORDEN CORRECTO DEL PROTOCOLO PAS
 - P → A → S:

Criterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
Detección de factores de riesgo	Identifica los fallos materiales, organizativos y de formación	25 %
Cadena causal	Reconstruye el orden de los fallos con lógica	20 %
Clasificación del daño	Distingue accidente de enfermedad profesional con criterio	10 %
Medidas preventivas	Propone medidas y respeta la jerarquía colectiva > individual	25 %
Protocolo PAS	Ordena bien la actuación y detecta el error de socorro	20 %

Variantes y extensiones

- **Variante enfermedad profesional.** Cambiar el caso por una exposición prolongada (ruido, polvo, postura) para entrenar la distinción con el accidente.
- **Variante simulacro.** Tras ordenar el PAS, representar la actuación correcta por roles (uno protege, otro avisa, otro socorre).
- **Conexión con la Unidad 9.** La presión por la prisa y el periodo de prueba enlazan con los riesgos psicosociales (carga mental, demandas) de la unidad siguiente.

DEBATE

55 min · 1 sesión · grupos pequeños (3-5) + grupo clase

Debate: ¿de quién es la culpa cuando algo sale mal? Derechos, deberes y cultura preventiva

MATERIALES: Tarjetas de los tres casos de discusión (incluidas abajo, fotocopiables) · Ficha de preparación de argumentos por grupo (incluida abajo) · Resumen de derechos y deberes en PRL (Ley 31/1995) y de la cultura preventiva proyectado · Pizarra para la carta de cultura preventiva

Planteamiento

Cuando hay un accidente, lo primero que se oye es “¿de quién ha sido la culpa?”. La respuesta rara vez es sencilla. La empresa tiene un deber legal de proteger a su plantilla, pero el trabajador también tiene el deber de cumplir las medidas y usar los equipos. La Unidad 8 ha explicado esa cultura preventiva, los principios de la acción preventiva y los derechos y deberes de cada parte según la Ley 31/1995. Este debate pone esos límites a prueba con casos donde la responsabilidad no está clara.

No es un debate de opiniones sueltas: cada postura debe sostenerse en lo que dice la ley sobre el deber de la empresa (evaluar, formar, dotar de medios, vigilar la salud) y sobre el deber del trabajador (cumplir, usar los EPI, informar de los riesgos). Al final, en vez de buscar un culpable, la clase construye una **carta de cultura preventiva**: lo que cada parte se compromete a hacer para que el accidente no llegue a pasar.

La seguridad no es de la empresa ni del trabajador: es de los dos. La empresa pone los medios y la formación; el trabajador los usa y avisa. Cuando una de las dos partes falla, el accidente espera su oportunidad.

Objetivos didácticos

- Explicar el concepto de cultura preventiva como responsabilidad compartida.
- Distinguir los deberes de la empresa y los del trabajador según la Ley 31/1995.
- Reconocer los derechos de información, consulta y participación en prevención.
- Aplicar los principios de la acción preventiva a casos de responsabilidad dudosa.
- Argumentar y escuchar posturas distintas con base normativa.

Estructura del debate

1. **Encuadre (5 min).** El profesor recuerda el deber general de protección de la empresa y los deberes del trabajador en la Ley 31/1995, y plantea la pregunta marco: *cuando algo sale mal, ¿hasta dónde responde la empresa y hasta dónde el trabajador?*
2. **Reparto de casos y posturas (5 min).** La clase se divide en grupos. A cada caso se le asignan dos grupos con posturas opuestas (responsabilidad de la empresa / responsabilidad del trabajador) y, si hay grupos suficientes, un grupo “técnico de PRL” que arbitra con la ley.
3. **Preparación de argumentos (15 min).** Cada grupo prepara tres argumentos para su postura: uno legal (qué deber de la ley se incumple), uno técnico (qué principio de la acción preventiva entra en juego) y uno práctico (qué se podría haber hecho). Anticipa el mejor argumento del rival.

4. **Debate por casos (20 min, ~6-7 min por caso).** Turnos ordenados: postura A expone, B responde, réplica breve, y el grupo técnico cierra señalando el reparto real de responsabilidades.
5. **Carta de cultura preventiva (10 min).** La clase consensúa en la pizarra una carta breve: cinco compromisos de la empresa y cinco del trabajador para una cultura preventiva. Cada alumno la copia.

Los tres casos (fotocopiables)

Caso A – El EPI que estorba

La empresa entregó los guantes y gafas de protección y formó al personal. Un trabajador deja de usarlos porque “le molestan y va más lento”, y se lesiona. La empresa dice que cumplió; el trabajador, que nadie vigilaba que se usaran.

- **A debatir:** ¿basta con entregar el EPI o la empresa debe vigilar que se use? ¿Qué deber incumplió cada parte?

Caso B – La formación que nunca llegó

A una persona recién contratada se le pone a manejar una máquina peligrosa sin formación previa en su uso ni en sus riesgos, “para que aprenda sobre la marcha”. Tiene un accidente la primera semana.

- **A debatir:** ¿de quién es la responsabilidad cuando falta la formación? ¿Puede el trabajador negarse a una tarea para la que no está formado?

Caso C – El riesgo que se avisó y nadie atendió

Un trabajador comunica por escrito varias veces que una instalación tiene un riesgo evidente. La empresa no hace nada. Meses después, ese riesgo provoca un accidente a otro compañero.

- **A debatir:** ¿cómo cambia la responsabilidad de la empresa cuando el riesgo fue comunicado? ¿Qué derechos del trabajador (información, consulta, participación) entran aquí?

Ficha de preparación de argumentos

GRUPO ____ · Caso ____ · Postura: _____
Argumento LEGAL (deber de la Ley 31/1995):
Argumento TÉCNICO (principio de acción preventiva):
Argumento PRÁCTICO (qué se pudo evitar):
Mejor argumento del rival (y cómo responderlo):

Criterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
Fundamento legal	Apoya la postura en los deberes de la Ley 31/1995	30 %
Manejo de principios	Aplica bien los principios de la acción preventiva	20 %
Escucha y réplica	Responde al rival con criterio, sin descalificar	20 %
Reparto de responsabilidad	Reconoce que la prevención es compartida, sin simplificar	15 %
Aportación a la carta	Contribuye con un compromiso concreto y aplicable	15 %

Variantes y extensiones

- **Variante delegado de prevención.** Añadir el rol del delegado de prevención y debatir sus funciones en cada caso.
- **Variante consecuencias.** Tras el debate, investigar brevemente qué responsabilidades (administrativa, civil) puede asumir la empresa que incumple.
- **Conexión con la Unidad 9.** La presión y la prisa que aparecen en los casos enlazan con los riesgos psicosociales de la unidad siguiente.

TEST DE AUTOEVALUACIÓN · 10 PREGUNTAS

1. ¿Cuál es la norma marco de la prevención de riesgos laborales en España y qué reglamento la desarrolla?

- a) El Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social.
- b) La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), desarrollada por el Real Decreto 39/1997 (Reglamento de los Servicios de Prevención).
- c) La Constitución y el EBEP.
- d) El RDL 32/2021 de reforma laboral.

2. Según el artículo 14 de la LPRL, ¿quién asume el coste de la prevención?

- a) El trabajador, de su salario.
- b) El empresario: la prevención es un deber suyo y un derecho del trabajador, y nunca puede recaer económicamente sobre el trabajador (art. 14.5).
- c) La Seguridad Social.
- d) Se reparte al 50 % entre empresa y trabajador.

3. ¿Cuál es la diferencia esencial entre un accidente de trabajo y una enfermedad profesional?

- a) No hay diferencia: son sinónimos.
- b) El accidente de trabajo es súbito y violento (una caída, un corte); la enfermedad profesional es lenta y progresiva, por exposición prolongada a agentes nocivos del cuadro oficial (RD 1299/2006).
- c) El accidente solo ocurre en oficina y la enfermedad en fábrica.
- d) La enfermedad profesional no está cubierta por la Seguridad Social.

4. Entre los nueve principios de la acción preventiva del artículo 15 de la LPRL, ¿cuál es el primero y prioritario?

- a) Entregar equipos de protección individual a todos.
- b) Evitar los riesgos: si un riesgo puede eliminarse de raíz, se elimina.
- c) Señalizar el peligro.
- d) Dar instrucciones a los trabajadores.

5. Según el principio 8 del artículo 15, ¿qué tiene prioridad, la protección colectiva o la individual?

- a) La individual, porque protege mejor a cada persona.
- b) La colectiva: hay que anteponer la protección que protege a todos (una barandilla, un resguardo) a la que protege solo a uno (un arnés).
- c) Ambas tienen el mismo rango.
- d) Ninguna; lo importante es señalar.

6. Respecto a los equipos de protección individual (EPI), ¿qué afirmación es correcta?

- a) El trabajador los compra y los descuenta de su salario.
- b) El empresario los entrega gratuitamente, deben llevar marcado CE, y son el último recurso cuando no hay protección colectiva equivalente.
- c) Son la primera medida que debe adoptarse siempre.
- d) No es obligatorio usarlos correctamente.

7. En la señalización de seguridad (RD 485/1997), ¿qué indica una señal redonda de color azul?

- a) Prohibición.
- b) Obligación (por ejemplo, uso obligatorio de casco, gafas o protección auditiva).
- c) Advertencia de peligro.
- d) Lucha contra incendios.

8. ¿Qué es la evaluación de riesgos según el artículo 16 de la LPRL?

- a) Un seguro privado que contrata la empresa.
- b) El proceso de identificar los peligros, estimar la magnitud de los riesgos que no se han podido evitar y decidir si son tolerables o exigen medidas; es la herramienta básica de la prevención.
- c) La lista de salarios de la plantilla.
- d) El reconocimiento médico anual.

9. Ante un accidente con una persona herida, ¿qué orden establece el protocolo PAS?

- a) Socorrer, Avisar y Proteger.
- b) Proteger (asegurar la zona), Avisar (llamar al 112) y Socorrer (atender a la víctima).
- c) Avisar, Proteger y Socorrer.
- d) Preguntar, Asistir y Sanar.

10. Según la 'pirámide de Bird' citada en la unidad, ¿qué lección preventiva se extrae de los casi-accidentes (incidentes sin lesión)?

- a) Que son fruto de la mala suerte y no aportan información.
- b) Que son avisos gratuitos: por cada accidente grave hay muchos incidentes menores, así que investigarlos permite evitar la tragedia futura.
- c) Que deben ignorarse para no asustar a la plantilla.
- d) Que solo importan los accidentes mortales.

09

UNIDAD 9

DEBATE

55 min · 1 sesión · grupos pequeños (3-5) + grupo clase

Debate: ¿hasta dónde llega tu derecho a desconectar? Riesgos psicosociales y bienestar

MATERIALES: Tarjetas de los tres casos de discusión (incluidas abajo, fotocopiables) · Ficha de preparación de argumentos por grupo (incluida abajo) · Resumen del modelo demanda-control-apoyo de Karasek y de la base legal de la desconexión digital proyectado · Pizarra para construir el decálogo final

Planteamiento

No todos los riesgos del trabajo se ven. El estrés crónico, el burnout o la imposibilidad de desconectar no dejan marcas en la piel, pero enferman igual. La Unidad 9 ha explicado los riesgos psicosociales, el modelo demanda-control-apoyo de Karasek, el tecnoestrés, el síndrome de burnout, el acoso laboral y el **derecho a la desconexión digital**, reconocido en España por la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales.

Estos temas no se resuelven con una respuesta única: tienen tensiones reales entre la disponibilidad que pide el trabajo y el descanso que necesita la persona. Por eso esta actividad es un **debate estructurado**: no se trata de tener razón, sino de argumentar con criterio técnico y legal, escuchar la postura contraria y, al final, construir entre todos un decálogo de bienestar laboral que cada cual pueda llevarse a su futura vida profesional.

“Conéctate solo cinco minutos a contestar un correo el domingo” parece inofensivo. Repetido cada domingo durante un año, es la diferencia entre un trabajo y una vida absorbida por el trabajo. El debate es dónde está la frontera.

Objetivos didácticos

- Definir los factores y riesgos psicosociales y justificar que son riesgos laborales con plena cobertura legal.
- Aplicar el modelo demanda-control-apoyo de Karasek a situaciones reales.
- Reconocer el tecnoestrés, el burnout y el acoso laboral.
- Explicar el derecho a la desconexión digital y su base legal en España.
- Argumentar y escuchar posturas distintas sobre la frontera entre disponibilidad y vida privada.

Estructura del debate

1. **Encuadre (5 min).** El profesor recuerda el modelo de Karasek (un trabajo con muchas demandas y poco control y apoyo enferma; con control y apoyo, no) y la base legal de la desconexión digital. Plantea la pregunta marco: *¿hasta dónde llega el derecho del trabajador a desconectar y dónde empieza la necesidad legítima de la empresa de contar con él?*
2. **Reparto de casos y posturas (5 min).** La clase se divide en grupos. A cada caso se le asignan dos grupos con posturas opuestas (a favor del trabajador / a favor de la empresa) y, si hay grupos suficientes, un grupo “técnico-jurídico” que arbitra con la ley y el modelo de Karasek en la mano.

3. **Preparación de argumentos (15 min).** Cada grupo prepara tres argumentos sólidos para su postura usando la ficha: uno técnico (Karasek, tipo de riesgo psicosocial), uno legal (qué dice la norma) y uno práctico (consecuencias reales). Anticipa también el mejor argumento del rival.
4. **Debate por casos (20 min, ~6-7 min por caso).** Turnos ordenados: postura A expone, postura B responde, réplica breve de cada uno, y el grupo técnico-jurídico cierra el caso situando dónde está la frontera legal y saludable.
5. **Construcción del decálogo (10 min).** Con lo debatido, la clase consensúa en la pizarra un **decálogo de bienestar laboral**: diez normas concretas que un equipo sano debería respetar (horarios de mensajería, derecho a no responder fuera de jornada, cómo pedir apoyo, señales de alarma del burnout). Cada alumno lo copia.

Los tres casos (fotocopiables)

Caso A – El grupo de mensajería del equipo

La encargada crea un grupo de mensajería del equipo y empieza a escribir avisos a las 22:30 y los domingos. No exige respuesta inmediata, pero “queda mejor” quien contesta antes. Una trabajadora deja de mirar el grupo fuera de su horario y la encargada se lo recrimina veladamente en la siguiente reunión.

- **A debatir:** ¿vulnera esto el derecho a la desconexión digital? ¿Es una demanda excesiva en términos de Karasek? ¿Dónde está la frontera entre comunicación de equipo y disponibilidad permanente?

Caso B – El proyecto urgente del fin de semana

Una empresa tiene una entrega importante el lunes y pide a su plantilla “un esfuerzo puntual” trabajando el fin de semana desde casa, sin compensación específica más allá del sueldo, presentándolo como cuestión de “compromiso con el proyecto”.

- **A debatir:** ¿es legítima una demanda puntual? ¿Qué la convierte en abusiva (frecuencia, falta de compensación, falta de control del trabajador sobre su tiempo)? ¿Cómo se distingue un pico puntual de una cultura de horas extra encubiertas?

Caso C – El compañero al límite (burnout)

Un compañero lleva meses irritable, agotado, comete errores impropios de él y dice que “ya no le importa nada del trabajo”. El equipo lo nota pero nadie dice nada. La empresa solo mira los resultados.

- **A debatir:** ¿son síntomas de burnout? ¿De quién es la responsabilidad: del trabajador, del equipo, de la empresa? ¿Qué obligaciones tiene la empresa en prevención de riesgos psicosociales? ¿Qué puede hacer el equipo (apoyo social en Karasek)?

Ficha de preparación de argumentos

GRUPO ____ · Caso ____ · Postura: _____

Argumento TÉCNICO (Karasek / tipo de riesgo):

.....

Argumento LEGAL (norma aplicable):

.....

Argumento PRÁCTICO (consecuencias reales):

.....

Mejor argumento del rival (y cómo responderlo):

.....

Criterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
Solidez de los argumentos	Usa el modelo de Karasek y la base legal correctamente, no solo opiniones	30 %
Rigor jurídico	Cita o describe bien la base legal de la desconexión digital y de la prevención psicosocial	20 %
Escucha y réplica	Responde al argumento del rival sin descalificar, con datos	20 %
Reconocimiento de síntomas	Identifica correctamente tecnoestrés, burnout o acoso según el caso	15 %
Aportación al decálogo	Contribuye con una norma concreta y aplicable al decálogo final	15 %

Variantes y extensiones

- **Variante juicio simulado.** Convertir el caso A en un juicio simulado: trabajadora, empresa, perito en PRL y un “tribunal” de compañeros que dicta resolución motivada.
- **Variante autodiagnóstico.** Antes del debate, cada alumno responde de forma anónima un breve cuestionario de demandas-control sobre su propia experiencia (estudios, trabajo, prácticas) para aterrizar el modelo de Karasek en su vida.
- **Variante decálogo vivo.** El decálogo de bienestar se imprime y se cuelga en el aula como compromiso del grupo durante el curso; se revisa al final de trimestre.

DINÁMICA

50 min · 1 sesión · grupo clase + grupos pequeños (3-4)

Dinámica del termómetro del estrés: identifica, clasifica y afronta

MATERIALES: Tira de termómetro de estrés para la pared (de calma a alarma, incluida abajo) · Tarjetas de 12 situaciones laborales (incluidas abajo, fotocopiables y recortables) · Resumen del modelo demanda-control-apoyo de Karasek proyectado · Hoja de repertorio de afrontamiento por equipo (incluida abajo)

Planteamiento

El estrés no es siempre malo: un poco activa y ayuda a rendir. El problema es el estrés crónico, el que no baja nunca, el que enferma. La Unidad 9 ha explicado el modelo demanda-control-apoyo de Karasek, el tecnoestrés, el burnout y las estrategias de afrontamiento. Esta dinámica saca todo eso de los apuntes y lo pone en la pared del aula: vais a medir, con vuestro propio criterio, cuánto estrés genera cada situación laboral y por qué.

Funciona en dos movimientos. Primero, el grupo coloca doce situaciones reales en un termómetro de estrés que va de la calma a la alarma, justificando cada posición con Karasek (¿muchas demandas?, ¿poco control?, ¿falta de apoyo?). Después, en equipos, transformáis lo aprendido en un repertorio práctico: qué hacer cuando una situación sube en el termómetro. No para resistir más, sino para trabajar sano.

Aguantar no es una estrategia. Reconocer que una situación tiene demasiadas demandas y muy poco control, y saber qué hacer con ella, sí lo es. El objetivo no es soportar el estrés, es gestionarlo antes de que te gestione él.

Objetivos didácticos

- Distinguir el estrés adaptativo del estrés crónico.
- Aplicar el modelo demanda-control-apoyo de Karasek a situaciones reales.
- Reconocer señales de tecnoestrés y de burnout.
- Construir un repertorio de estrategias de afrontamiento, resiliencia y autocuidado.
- Conectar la gestión del estrés con el bienestar laboral y la conciliación.

Pasos

1. **Encuadre (5 min).** El profesor coloca la tira del termómetro en la pared y recuerda el modelo de Karasek: la combinación peligrosa es muchas demandas + poco control + poco apoyo.
2. **Colocación en el termómetro (15 min).** Se reparten las doce tarjetas de situaciones. Por turnos, cada persona o pareja coloca una en el punto del termómetro que cree y explica por qué en términos de Karasek. El grupo puede discutir y mover la tarjeta si no hay acuerdo.
3. **Lectura del mapa (10 min).** Con todas las tarjetas colocadas, el grupo observa el patrón: ¿qué tienen en común las de la zona de alarma? Normalmente, alta demanda y bajo control o apoyo. Se identifican también las que son tecnoestrés o señales de burnout.
4. **Repertorio de afrontamiento (15 min).** En equipos, cada grupo toma tres situaciones de la zona caliente y propone para cada una una estrategia de afrontamiento concreta

(centrada en el problema o en la emoción) y una medida de autocuidado o de búsqueda de apoyo.

5. **Cierre (5 min).** Se ponen en común las mejores estrategias y se subraya que muchas situaciones bajan en el termómetro cuando aumenta el control o el apoyo, no cuando uno “aguanta más”.

Tira del termómetro (para la pared)

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

Las 12 situaciones (fotocopiables y recortables)

1. Tengo mucho trabajo pero organizo yo mi tiempo y mi jefe me apoya.
2. Plazos imposibles, sin poder decidir nada y sin ayuda de nadie.
3. El móvil del trabajo suena a todas horas, también de noche y fines de semana.
4. Tarea repetitiva y aburrida, pero sin presión.
5. Llevo meses agotado, irritable y nada del trabajo me importa ya.
6. Pico de trabajo puntual de una semana, con apoyo del equipo y luego vuelve a la normalidad.
7. Me cambian las herramientas digitales cada poco y nadie me forma; vivo con miedo a equivocarme.
8. Trabajo en equipo, reparto claro y buen ambiente.
9. Mi responsable me grita y me ridiculiza delante de los demás de forma repetida.
10. Tengo autonomía total pero me siento solo, sin nadie con quien consultar.
11. Compagino estudios, prácticas y casa sin tiempo para descansar.
12. Demandas altas, pero tengo control sobre cómo hacerlo y un buen equipo detrás.

Hoja de repertorio de afrontamiento

EQUIPO ____ · REPERTORIO DE AFRONTAMIENTO	
Situación (nº): ____	Por qué quema (Karasek):
Estrategia centrada en el problema:	
Estrategia de autocuidado / apoyo:	
..... (repetir para 3 situaciones)	

Criterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
Uso de Karasek	Justifica la posición en el termómetro con demanda-control-apoyo	30 %
Lectura del patrón	Identifica qué tienen en común las situaciones de alarma	15 %
Reconocimiento de riesgos	Detecta tecnoestrés y burnout en las tarjetas correspondientes	20 %
Estrategias de afrontamiento	Propone respuestas concretas, no “aguantar más”	25 %
Participación	Interviene y argumenta en la colocación y el repertorio	10 %

Variantes y extensiones

- **Variante termómetro propio.** Cada alumno coloca de forma anónima en el termómetro una situación real de su vida (estudios, prácticas) y la clase propone afrontamientos sin saber de quién es.
- **Variante antes-después.** Tomar una situación de alarma y reescribirla aumentando el control o el apoyo para ver cómo baja en el termómetro.
- **Conexión con la Unidad 8.** Los riesgos psicosociales del termómetro completan la prevención iniciada con los riesgos físicos de la unidad anterior.

TEST DE AUTOEVALUACIÓN · 10 PREGUNTAS

1. ¿De dónde nacen los riesgos psicosociales y de quién es la obligación de prevenirlos?
 - a) Nacen de la debilidad de la persona y son un problema privado que cada uno debe resolver solo.
 - b) Nacen de la organización del trabajo y la empresa tiene la obligación legal de evaluarlos y prevenirlos (art. 16 LPRL), igual que el ruido o los productos químicos.
 - c) No son riesgos laborales y no tienen cobertura legal.
 - d) Solo los previene la Seguridad Social, no la empresa.

2. ¿Cuál es la diferencia entre estrés adaptativo (eustrés) y estrés crónico (distrés)?
 - a) El adaptativo enferma y el crónico mejora el rendimiento.
 - b) El adaptativo es una activación puntual que mejora el rendimiento y cesa cuando pasa la demanda; el crónico es una activación sostenida sin recuperación que produce daño físico y psíquico.
 - c) Son lo mismo descrito de dos formas.
 - d) El crónico solo afecta a personas mayores.

3. Según el modelo demanda-control-apoyo de Karasek, ¿cuál es la combinación más tóxica para la salud?
 - a) Baja demanda, alto control y alto apoyo.
 - b) Alta demanda, bajo control y bajo apoyo: mucho que hacer, sin poder decidir cómo y sin nadie que ayude.
 - c) Alta demanda, alto control y buen apoyo.
 - d) Baja demanda y bajo apoyo.

4. ¿Qué tres caras tiene el tecnoestrés?
 - a) Tecnoansiedad, tecnofatiga y tecnoadicción.
 - b) Tecnología, internet y dispositivos.
 - c) Hardware, software y red.
 - d) Correo, chat y videollamada.

5. ¿Cuáles son las tres dimensiones del síndrome de burnout?
 - a) Agotamiento emocional, despersonalización o cinismo y baja realización personal.
 - b) Estrés, ansiedad y depresión.
 - c) Ritmo, control y apoyo.
 - d) Tecnoansiedad, tecnofatiga y tecnoadicción.

6. ¿Qué define el acoso laboral (mobbing) y lo distingue de un conflicto puntual?
 - a) Una discusión aislada en un mal día.
 - b) Una violencia psicológica deliberada, repetida y prolongada en el tiempo contra una persona para aislarla, humillarla o forzar su salida.
 - c) El desgaste por el propio trabajo, sin acosador.
 - d) Cualquier crítica del jefe sobre el rendimiento.

7. Ante una persona que sufre mobbing, ¿qué respuesta es la adecuada según la unidad?

- a) Decirle que se relaje y descanse, como en el burnout.
- b) Activar el protocolo de acoso y, si hace falta, denunciar; decirle que 'se relaje' lo dejaría solo frente a su acosador.
- c) Rediseñar el puesto de trabajo, como en el estrés.
- d) Ignorarlo hasta que pase.

8. ¿Qué reconoce el derecho a la desconexión digital y dónde está su base legal?

- a) El derecho a no tener internet en el trabajo; está en el Estatuto de los Trabajadores.
- b) El derecho a no atender comunicaciones del trabajo fuera de la jornada, descansos, vacaciones y permisos; lo reconocen la LO 3/2018 (art. 88) y la Ley 10/2021 de trabajo a distancia (art. 18).
- c) El derecho a usar el móvil personal durante la jornada; está en la LPRL.
- d) El derecho a teletrabajar siempre; está en la Constitución.

9. ¿Cuándo conviene un afrontamiento centrado en el problema y cuándo uno centrado en la emoción (modelo de Lazarus y Folkman)?

- a) El centrado en el problema, cuando no puedes cambiar nada; el centrado en la emoción, cuando sí.
- b) El centrado en el problema, cuando puedes influir en la situación (organizar el tiempo, pedir ayuda); el centrado en la emoción, cuando no puedes cambiarla a corto plazo (relajación, apoyo emocional, ejercicio).
- c) Siempre hay que usar el centrado en la emoción.
- d) Ambos son lo mismo y se usan indistintamente.

10. ¿Qué afirmación sobre la resiliencia es correcta según la unidad?

- a) Es un don innato que se tiene o no se tiene.
- b) Es 'aguantar callado' sin quejarse.
- c) Es una competencia que se entrena (con apoyo social, sentido del propósito, hábitos saludables y flexibilidad mental): capacidad de afrontar la adversidad, adaptarse y salir fortalecido.
- d) Consiste en hacer solo lo mínimo que marca el contrato.

Solucionario

Respuestas correctas de los tests de autoevaluación, con comentario. Edición para profesorado.

UNIDAD 1 · 9 PREGUNTAS

1. b) La ****cualificación**** es lo que sabes hacer formalmente (el título, los certificados); el ****empleo**** es el puesto concreto que ocupas en un momento dado; y la ****empleabilidad**** es tu capacidad sostenida de conseguir, mantener y mejorar un empleo a lo largo de la vida, incluso cuando tu puesto actual desaparece.

2. b) La ****empleabilidad interna**** es tu valor dentro de tu empresa; la ****externa****, tu valor en el mercado fuera de ella. El error típico es cuidar solo la primera: hay que mantener las competencias actualizadas y reconocibles fuera. Las dos empleabilidades se cuidan a la vez.

3. b) ****Upskilling**** = subir el nivel **dentro** de tu profesión (un técnico que aprende el nuevo software de su sector). ****Reskilling**** = saltar **a otra** profesión cuando la tuya se reduce o desaparece. A lo largo de una carrera se necesitan ambos, varias veces.

4. b) El modelo del siglo XX (un oficio para toda la vida) se ha roto. Una vida laboral ronda los 45 años, se cambia de empresa varias veces y a veces de profesión, y muchas competencias técnicas se desfasan en pocos años. Por eso la formación inicial es la base, no el techo, y hay que añadir capas durante toda la vida (lifelong learning), una de las competencias clave de la UE.

5. b) La parte técnica (aptitudes) te abre la puerta de la entrevista, pero la ****actitud**** es lo que hace que te quedes y prograses. No requiere talento especial, sino decisión, y está disponible desde el primer día. Es el factor que más se subestima.

6. b) Las tres fuerzas son: ****digitalización y automatización**** (cambia qué partes del trabajo hace la persona), ****transición ecológica**** (empleos verdes) y ****cambio demográfico**** (el envejecimiento dispara la demanda en sanidad, dependencia y cuidados y deja huecos en oficios industriales).

7. c) La estructura del empleo español está dominada por el ****sector terciario**** (servicios), que concentra alrededor de tres de cada cuatro empleos. No significa que la industria o el campo no ofrezcan empleo, sino que la mayor parte de las nuevas ocupaciones aparecen en servicios, muchas con perfiles de FP.

8. b) La ****actitud activa**** no hace nada heroico: dedica unas horas al mes a formarse, lee sobre su sector y mantiene el contacto con compañeros y profesores. Esos hábitos pequeños y sostenidos en el tiempo separan una carrera estancada de una que progresa. La diferencia con la actitud pasiva es de hábito, no de suerte ni de inteligencia.

9. b) Una parte importante de las competencias técnicas que se aprenden hoy queda desfasada en pocos años, sobre todo en sectores digitales. Lo que más dura no son las herramientas concretas (que cambian), sino la ****capacidad de aprender a usar herramientas nuevas****: por eso aprender a aprender es la competencia que no caduca.

UNIDAD 2 · 10 PREGUNTAS

- 1. b)** La **aptitud** es potencial (facilidad natural para algo); la **competencia** es ese potencial ya trabajado y convertido en saber hacer demostrable. Tener aptitud no garantiza ser competente: hay que entrenarla. Por eso tu perfil profesional no está fijado de nacimiento: las competencias se construyen.
- 2. a)** El modelo **RIASEC** o tipología de Holland clasifica los intereses profesionales en seis tipos: **R**realista (hacedores), **I**investigador (pensadores), **A**rtístico (creadores), **S**ocial (ayudadores), **E**mprendedor (persuasores) y **C**onvencional (organizadores). Es la base de la mayoría de los test de orientación, incluidos los del SEPE.
- 3. b)** Nadie es un solo tipo. Holland propone un **código de tres letras** ordenadas por intensidad (por ejemplo, RIC). Ese trío es mucho más útil que una sola etiqueta porque las profesiones reales combinan varios tipos; luego se compara con el código de las ocupaciones objetivo para ver el encaje.
- 4. c)** Gardner sostiene que la inteligencia no es una sola capacidad, sino un conjunto de **ocho** capacidades relativamente independientes que cada persona posee en distinto grado. La clave profesional es identificar las dos o tres dominantes y cruzarlas con los intereses RIASEC.
- 5. b)** Sin evidencia, no es una competencia. Cualquiera puede escribir 'soy responsable'; solo cuenta si puedes acompañarla de un **hecho concreto** que la demuestre (un proyecto, un certificado, una valoración de prácticas). En selección, las afirmaciones sin evidencia se descuentan porque las escribe todo el mundo.
- 6. a)** La **motivación intrínseca** surge porque la actividad en sí satisface (interesa, reta); la **extrínseca**, por una recompensa que está fuera de la actividad. Ninguna es mala, pero una carrera sostenida solo sobre motivación extrínseca acaba desgastando. La teoría de la autodeterminación (Deci y Ryan) añade autonomía, competencia y relación como ingredientes intrínsecos del trabajo sostenible.
- 7. b)** En el experimento clásico de Deci/Lepper, niños que dibujaban por placer y empezaron a ser premiados dibujaban menos cuando se retiraba el premio. Es el **efecto de sobrejustificación**: la recompensa externa puede debilitar la motivación intrínseca. La lección no es que el dinero sea malo, sino que el dinero solo no compra motivación sostenida.
- 8. b)** El **ancla de carrera** de Schein es el valor profesional innegociable: para una persona puede ser la seguridad; para otra, la autonomía; para otra, el servicio. Conocerlo evita el error caro de aceptar un cambio que paga más pero choca con lo que de verdad se necesita para estar bien.
- 9. c)** Mezclar las categorías de interés, aptitud y competencia es la causa número uno de decisiones de carrera equivocadas: quien estudia algo **porque se le da bien** sin que le interese acaba quemado, y quien elige algo **que le encanta** sin competencia ni mercado acaba frustrado. Hay que cruzar interés, aptitud y competencia.
- 10. c)** El **interés** responde a **¿qué me gusta?** (lo que te atrae y harías por gusto). La aptitud responde a **¿para qué tengo facilidad?**; la competencia, a **¿qué sé hacer?**; y la actitud, a **¿cómo me comporto?**. Ordenar este vocabulario evita confundir lo que gusta con lo que se sabe hacer.

UNIDAD 3 · 10 PREGUNTAS

- 1. b)** El **DAFO** son **D**ebilidades, **A**menazas, **F**ortalezas y **O**portunidades. La matriz cruza dos ejes: el **origen** (interno, depende de ti / externo, del entorno) y el **carácter** (positivo, ayuda / negativo, perjudica).
- 2. c)** No tener carné es un factor **interno y negativo**: una **Debilidad**, porque depende de ti corregirla. Las Amenazas son externas y negativas (vienen del entorno, como mucha competencia con tu mismo título).
- 3. b)** Las casillas internas (F y D) salen de tu autoconocimiento, pero las externas (O y A) **exigen investigar el mercado** con datos: Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, ofertas reales, requisitos de las empresas de tu zona. Un DAFO inventado reproduce prejuicios; uno con datos te enseña cosas nuevas.
- 4. a)** El **CAME** (Corregir debilidades, Afrontar amenazas, Mantener fortalezas, Explotar oportunidades) convierte el diagnóstico del DAFO en acción cruzando sus casillas. El valor está en los cruces: qué fortaleza captura qué oportunidad, qué debilidad agrava qué amenaza.
- 5. c)** Aprovechar una **fortaleza** para capturar una **oportunidad** es una **estrategia ofensiva** (explotar). La defensiva usa una fortaleza para afrontar una amenaza; la de reorientación corrige una debilidad para no perder una oportunidad; la de supervivencia minimiza el riesgo donde coinciden debilidad y amenaza.
- 6. b)** Un objetivo **SMART** es **E**specífico, **M**edible, **A**lcanzable, **R**elevante y **T**emporal (con fecha límite). No vale 'mejorar mi inglés', sino 'alcanzar un B1 acreditado antes de junio'. Un objetivo sin plazo no se persigue, se pospone.
- 7. b)** La **hoja de ruta de inserción** ordena en el tiempo las tres palancas de la empleabilidad: **formación** (qué te falta acreditar y cuándo), **experiencia** (cómo sumarás horas reales: FCT, primer empleo) y **búsqueda y red** (cómo y dónde buscarás y cómo cuidarás los contactos). Debe ser realista, escrita y con fechas.
- 8. b)** Los objetivos se ordenan en **corto plazo** (este curso: terminar el ciclo, sacar el carné, hacer prácticas), **medio plazo** (1-3 años: primer empleo, consolidar experiencia) y **largo plazo** (más de 3 años: especializarse, montar un negocio o cursar grado superior).
- 9. b)** El estudio de Gail Matthews observó que quienes escriben sus metas, las comparten y revisan su progreso las cumplen mucho más. Escribir obliga a concretar (un objetivo vago no se escribe bien), compartir añade compromiso y revisar mantiene el rumbo. Por eso la hoja de ruta se pone por escrito y se revisa, no se imagina.
- 10. b)** El proyecto profesional no se guarda en un cajón: el mercado y tú cambiáis. El **seguimiento y ajuste** es una revisión periódica donde compruebas si has cumplido los objetivos de corto plazo, si hay que reajustar el DAFO y si la hoja de ruta sigue apuntando bien. Revisar no es fracasar: es señal de que el plan está vivo.

UNIDAD 4 · 10 PREGUNTAS

- 1. b)** Cada ciclo de FP está vinculado a una o varias **“cualificaciones profesionales”** del **“CNCP”** (gestionado por el Incual), que definen las competencias reconocidas y, por tanto, las ocupaciones para las que estás legalmente preparado. Tu título no habilita para 'todo': es una llave concreta hacia ocupaciones tasadas.
- 2. a)** La **“Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11)”**, elaborada por el INE, asigna un código a cada ocupación (por ejemplo, 5611 auxiliares de enfermería). Toda estadística laboral seria se publica por código CNO, así que conocer el de tu título permite buscar datos exactos de tu profesión.
- 3. b)** El **“Observatorio de las Ocupaciones del SEPE”** publica cada año el Informe del Mercado de Trabajo y los datos de ocupaciones más contratadas y con mejor comportamiento, por ocupación y provincia. Es el dato más fiable y gratuito sobre demanda real.
- 4. b)** Por cuenta ajena hay dos grandes empleadores: el **“sector privado”** (empresas que seleccionan según su necesidad, acceso rápido y flexible) y la **“función pública”** (la Administración, que contrata por principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, regulados por el EBEP).
- 5. b)** La **“oposición”** consiste en pruebas selectivas para obtener una plaza, normalmente fija, con máxima estabilidad pero preparación larga. La **“bolsa de trabajo”** es una lista de aspirantes ordenada por baremo de la que se llama para contratos temporales: es la entrada más habitual al empleo público para titulados de FP, que pueden trabajar y sumar experiencia mientras preparan la oposición.
- 6. b)** Según el EBEP, los títulos de FP de **“Grado Medio”** dan acceso al subgrupo **“C1”** y los de **“Grado Superior”** al subgrupo **“B”** (además de numerosas categorías de personal laboral y estatutario). La FP es una credencial válida para opositar y para inscribirse en bolsas.
- 7. b)** Un **“yacimiento de empleo”** es un ámbito emergente que puede crear puestos nuevos a medio plazo. Los grandes motores transversales son la **“transición digital”**, la **“transición ecológica”** y la **“economía de los cuidados”**: revalorizan tu título si combinas tu base con una competencia emergente.
- 8. b)** El **“desajuste de cualificaciones (skills mismatch)”** es el desfase entre la formación de la población y lo que el mercado demanda. Documentado por la Cámara de Comercio y el SEPE, hace que oficios técnicos acumulen vacantes pese al paro alto. Para un titulado de FP es justo lo contrario de un problema: alta empleabilidad y poder de negociación donde menos competencia hay.
- 9. b)** El **“ajuste”** es lo que el sector pide y ya tienes; la **“brecha”** es lo que pide y te falta. Las brechas más repetidas en varias ofertas son prioritarias (cierran muchas puertas) y cada una debe convertirse en una acción concreta con plazo: tu hoja de ruta de empleabilidad.
- 10. b)** Alrededor del 76 % del empleo está en servicios, con mucha demanda pero también rotación y estacionalidad. Las familias del sector secundario tienen **“menos volumen”** pero **“escasez crónica de profesionales cualificados”**, lo que mejora salarios y estabilidad para quien se forma en ellas.

UNIDAD 5 · 10 PREGUNTAS

- 1. a)** El **formal** es el del sistema reglado, que acredita con título (tu ciclo de FP). El **no formal** son cursos o certificaciones organizados pero fuera del sistema reglado. El **informal** ocurre sin programa ni título: un tutorial, un compañero que te enseña, la práctica. Los dos últimos sostienen la empleabilidad cuando ya trabajas.
- 2. b)** **DigComp 2.2** organiza la competencia digital en cinco áreas: (1) información y alfabetización de datos, (2) comunicación y colaboración, (3) creación de contenidos digitales, (4) seguridad y (5) resolución de problemas. La competencia digital no es 'saber usar el móvil': es transversal a cualquier profesión.
- 3. b)** Un **PLE** es un sistema personal con tres partes: **fuentes** (dónde lees, ves o escuchas contenido fiable de tu sector), **herramientas** (cómo guardas, organizas y revisas lo que descubres) y la **red personal de aprendizaje (PLN)** (las personas y comunidades con las que intercambias conocimiento). No es una app concreta.
- 4. b)** El filtro de fiabilidad es: **autoría** (¿quién lo firma?), **actualidad** (¿de cuándo es?), **propósito** (¿informa o vende?), **contraste** (¿lo confirman otras fuentes?) y **evidencia** (¿cita sus fuentes?). La popularidad no es un criterio de calidad: una fuente muy vista puede ser poco fiable.
- 5. b)** La **identidad digital** es lo que proyectas (tus perfiles, lo que publicas); la **huella digital** es el rastro que dejas, incluido lo que otros publican sobre ti, y suele ser permanente; la **marca personal** es gestionar la identidad digital de forma estratégica y voluntaria con fin profesional.
- 6. b)** El **derecho al olvido** y el de rectificación están reconocidos por el **RGPD** europeo y la **LOPDGDD** española, y permiten en ciertos casos pedir la retirada de información. Así, prevenir (no publicar contenido que perjudique) es mucho más eficaz que reparar, porque lo que sube a la red rara vez desaparece del todo.
- 7. b)** La **netiqueta** son las normas de cortesía y respeto en la comunicación digital. En entornos profesionales implica lenguaje correcto, sin faltas, sin polémicas gratuitas y respondiendo con educación. Tu forma de comunicarte en la red es una muestra gratuita de cómo trabajarás.
- 8. b)** Lo más rentable es un **perfil profesional en LinkedIn** (foto sobria, titular claro, formación, prácticas y proyectos, coherente con el CV) y, donde la familia profesional lo permita, un **portfolio** que demuestre lo que sabes hacer. Demostrar vale más que declarar.
- 9. b)** Distintos estudios (Adecco, Infojobs) coinciden en que alrededor de **siete de cada diez** empresas consultan los perfiles digitales de los candidatos, y una parte ha descartado a alguien por comentarios ofensivos, contradicciones con el CV o una imagen incompatible con el puesto. Un perfil bien construido suma; una huella descuidada puede descartarte antes de la entrevista.
- 10. b)** Auditar tu nombre en un navegador en modo incógnito te muestra qué ven los demás de ti en los primeros resultados. Si no coincide con lo que quieres proyectar como profesional, puedes ajustar la privacidad, despublicar contenido o crear presencia profesional que empuje hacia abajo lo que no te conviene. Es la parte defensiva de la gestión de la identidad digital.

UNIDAD 6 · 10 PREGUNTAS

- 1. a)** El ET regula el trabajo que reúne cinco notas: **voluntariedad** (decides trabajar), **retribución** (cobras salario), **ajenidad** (el fruto y el riesgo son de la empresa), **dependencia** (trabajas bajo su organización y dirección) y carácter **personalísimo** (lo haces tú). Cuando concurren las cinco, hay relación laboral con todos los derechos del ET.
- 2. b)** El **falso autónomo** es fraude de ley: aunque el contrato se llame mercantil, lo que cuenta es la realidad de la prestación. Si cumples horario, usas los medios de la empresa, recibes instrucciones y trabajas en exclusiva, eres trabajador. La **Ley Rider** (RDL 9/2021) reforzó la presunción de laboralidad de los repartidores de plataformas.
- 3. b)** El RDL 32/2021 consagró el **contrato indefinido como la regla general**. El temporal solo es válido con causa tasada (circunstancias de la producción o sustitución); el antiguo contrato 'por obra o servicio' desapareció. Un temporal sin causa real es fraude y se convierte en indefinido.
- 4. b)** Durante el **periodo de prueba** se trabaja con todos los derechos: salario completo, cotización, vacaciones, prevención de riesgos. Lo único distinto es que cualquiera de las partes puede rescindir sin alegar causa ni pagar indemnización. Su duración máxima la fija el convenio, con topes legales. No es trabajar gratis ni sin derechos.
- 5. b)** El orden, de mayor a menor rango, es: **leyes** (ET, fijan mínimos) → **convenio colectivo** (mejora la ley, concreta salarios reales por categoría) → **contrato individual** (solo puede mejorar el convenio). Rige el principio de norma más favorable: cada capa mejora la anterior, nunca la empeora.
- 6. b)** El **SMI 2026** es de **1.221 € brutos mensuales en 14 pagas** (17.094 € anuales), fijado por el RD 126/2026. Es un suelo legal absoluto, pero casi todos los sectores tienen convenio con salarios por categoría **superiores** al SMI: por eso tu salario mínimo real lo fija el convenio, no el SMI. Conviene consultarlo en el REGCON antes de firmar.
- 7. b)** El contrato individual solo puede mejorar el convenio o igualarlo, jamás empeorarlo. La cláusula que fija 1.250 € es **nula** porque rebaja el salario de tabla del convenio (1.480 €). El trabajador tiene derecho a cobrar los 1.480 € y a reclamar la diferencia con efectos retroactivos.
- 8. b)** Los **devengos** son la suma de todo lo que la empresa te reconoce antes de descuentos: las **percepciones salariales** (salario base de tu categoría según convenio y complementos como antigüedad o prorrateo de pagas, que cotizan y tributan) y las **no salariales** (dietas, plus de transporte, que compensan gastos). Su suma es el salario bruto.
- 9. b)** Del bruto se restan dos deducciones: la **cotización a la Seguridad Social** del trabajador ($\approx 6,35\%$, que financia jubilación, desempleo, bajas) y la **retención de IRPF** (anticipo del impuesto sobre la renta, que se ajusta en la declaración anual). El resultado es el líquido a percibir (neto).
- 10. b)** Seguridad Social: $1.800 \times 0,0635 = 114,30 \text{ €}$. IRPF: $1.800 \times 0,09 = 162,00 \text{ €}$. Total deducciones: 276,30 €. Salario neto = $1.800 - 276,30 = 1.523,70 \text{ €}$. La brecha bruto-neto es del 15,4 %, dentro del rango habitual (15-25 %). El bruto no es lo que cobras.

UNIDAD 7 · 10 PREGUNTAS

- 1. b)** La Seguridad Social (regulada por el RDLeg 8/2015, LGSS) funciona por ****reparto y solidaridad intergeneracional****: no es una hucha individual, sino un fondo común donde las cotizaciones de hoy pagan las prestaciones de hoy y, a cambio, generan el derecho a ser protegido mañana. Su base está en el artículo 41 de la Constitución.
- 2. b)** Quien firma un contrato laboral (en prácticas, en alternancia o por cuenta ajena) entra en el ****Régimen General****, el de los asalariados. El ****RETA**** es el de los trabajadores por cuenta propia, que desde 2023 cotizan según sus rendimientos reales.
- 3. b)** La ****empresa paga aproximadamente el triple**** que el trabajador. En la nómina solo aparece la parte a tu cargo ($\approx 6,35\%$), pero la empresa aporta mucho más (alrededor de un 30-32 % de tu bruto): por eso el 'coste de empresa' es bastante superior a tu salario bruto.
- 4. a)** Para el 'paro' contributivo (gestionado por el SEPE) hacen falta ****al menos 360 días cotizados en los 6 años anteriores****, estar en ****situación legal de desempleo**** (no vale haber dimitido) e inscribirse como demandante. La cuantía es el 70 % de la base reguladora los primeros 180 días y el 60 % después; la duración llega hasta 720 días (24 meses).
- 5. b)** Por ****enfermedad común o accidente no laboral**** no se cobra nada los 3 primeros días, del ****día 4 al 20**** se cobra el ****60%**** y del ****día 21**** en adelante el ****75%****. Por ****accidente de trabajo o enfermedad profesional**** se cobra el 75 % desde el día siguiente, sin carencia. Muchos convenios mejoran estos porcentajes.
- 6. c)** Para la jubilación contributiva hacen falta ****15 años cotizados**** como mínimo (2 de ellos en los 15 años previos) y haber cumplido la edad legal, que sube progresivamente hacia los ****67 años**** (65 con carreras de cotización muy largas). La cuantía depende de la base reguladora y de los años cotizados; cada mes del primer empleo ya cuenta.
- 7. b)** En la ****suspensión**** (art. 45 ET) el trabajador deja de trabajar y la empresa de pagar, pero ****el vínculo sigue vivo**** y hay derecho a volver al mismo puesto (baja médica, nacimiento y cuidado de menor, excedencia, ERTE, huelga). La ****extinción**** (art. 49 ET) pone fin definitivo a la relación laboral.
- 8. b)** El ****despido por causas objetivas**** (económicas, técnicas, organizativas o de producción) procedente indemniza con ****20 días de salario por año trabajado, máximo 12 mensualidades****, con preaviso de 15 días. El ****disciplinario procedente**** no indemniza; el ****improcedente**** son 33 días/año (tope 24 mensualidades); el ****nulo**** obliga a readmitir.
- 9. b)** Al ser ****improcedente**** y todo el periodo posterior a 2012, se aplican ****33 días por año****: $33 \times 5 = 165 \text{ días} \times 65,75 \text{ €/día} = 10.848,75 \text{ € brutos}$. El tope de 24 mensualidades (48.000 €) no se aplica porque la cifra queda muy por debajo. Además cobrará su finiquito, que es independiente de la indemnización.
- 10. b)** El ****finiquito**** es lo que ya has ganado y no te han pagado (días trabajados del último mes, parte proporcional de pagas extras y vacaciones no disfrutadas): ****te corresponde siempre****, te vayas como te vayas. La ****indemnización**** es una compensación adicional por perder el empleo y solo aparece en ciertos despidos (objetivo, improcedente) o fines de temporal.

UNIDAD 8 · 10 PREGUNTAS

- 1. b)** La norma marco es la ****Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)****, desarrollada por el ****Real Decreto 39/1997****, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y define, entre otras cosas, el programa formativo del nivel básico.
- 2. b)** La prevención es un ****derecho**** del trabajador y un ****deber**** del empresario (art. 14 LPRL). El empresario tiene una 'deuda de seguridad' y asume el coste: la prevención ****nunca puede recaer económicamente sobre el trabajador**** (art. 14.5).
- 3. b)** El ****accidente de trabajo**** (art. 156 LGSS) es una lesión ****súbita y violenta**** (caída, corte, quemadura) e incluye el accidente ****in itinere****. La ****enfermedad profesional**** (art. 157 LGSS, cuadro del RD 1299/2006) es ****lenta y progresiva****, por exposición repetida a un agente nocivo (silicosis, hipoacusia por ruido, dermatitis). Ambas son contingencia profesional con cobertura mejorada del 75 %.
- 4. b)** El primer principio del art. 15 es ****evitar los riesgos****: si pueden eliminarse de raíz (sustituir una sustancia tóxica, automatizar una tarea peligrosa), se eliminan. Los nueve principios son una jerarquía: solo se baja un escalón cuando el anterior no es posible.
- 5. b)** El principio 8 ordena ****anteponer la protección colectiva a la individual****. La protección colectiva (barandillas, redes, resguardos de máquinas, extracción de humos) protege a varias personas a la vez sin que tengan que hacer nada; el EPI es el ****último recurso****.
- 6. b)** El ****EPI**** (RD 773/1997) lo entrega el empresario ****gratuitamente**** y lo repone; nunca se descuenta del salario. Debe llevar ****marcado CE**** y adecuarse al riesgo, el trabajador está obligado a usarlo correctamente (art. 29 LPRL) y es el ****último escalón****: si hay protección colectiva equivalente, esa va primero.
- 7. b)** El ****azul redondo**** indica ****obligación**** (uso obligatorio de casco, gafas, protección auditiva). El rojo redondo es prohibición; el amarillo triangular, advertencia; el verde cuadrado/rectangular, salvamento o socorro; y el rojo cuadrado/rectangular, lucha contra incendios.
- 8. b)** La ****evaluación de riesgos**** (art. 16 LPRL) identifica los peligros, estima la magnitud de los riesgos no evitados y decide si son tolerables o exigen medidas. Es la herramienta básica de la prevención y debe actualizarse cuando cambian las condiciones, entra un trabajador especialmente sensible o se produce un daño.
- 9. b)** El protocolo ****PAS**** sigue este orden estricto: ****Proteger**** (asegurar la zona antes de actuar, no convertirse en segunda víctima), ****Avisar**** (llamar al 112 con datos claros, sin colgar hasta que lo indiquen) y ****Socorrer**** (atender a la víctima sin moverla salvo peligro y sin hacer nada de lo que no se esté seguro).
- 10. b)** La ****pirámide de Frank Bird**** halló que por cada accidente grave hay muchos accidentes leves, con daños materiales e incidentes sin lesión. La lección es que los ****casi-accidentes son avisos gratuitos****: una empresa con cultura preventiva los investiga para evitar la tragedia futura, por eso conviene que cualquier trabajador pueda reportarlos sin miedo a represalias.

UNIDAD 9 · 10 PREGUNTAS

- 1. b)** Los riesgos psicosociales (estrés, burnout, acoso) son ****riesgos laborales de pleno derecho**** que nacen de la ****organización del trabajo****, no de la debilidad individual. La empresa debe evaluarlos y prevenirlos dentro de su evaluación de riesgos (art. 16 LPRL). La prevención actúa primero sobre la organización (demandas, control, apoyo), no sobre la 'fortaleza' personal.
- 2. b)** El ****eustrés**** (estrés adaptativo) es una activación puntual que mejora el rendimiento y cesa cuando pasa la demanda: es sano. El ****distrés**** (estrés crónico) se mantiene durante semanas o meses sin recuperación y enferma (insomnio, ansiedad, riesgo cardiovascular). La diferencia está en la intensidad, la duración y la posibilidad de recuperación.
- 3. b)** El modelo de ****Karasek**** sostiene que el estrés depende de la combinación de demandas, control y apoyo. La combinación de ****alta demanda + bajo control + bajo apoyo**** es la de máximo riesgo (cajas en hora punta, call centers con tiempos medidos). A veces el estrés se reduce dando más autonomía y apoyo, no menos trabajo.
- 4. a)** El ****tecnoestrés**** (estrés derivado del uso de las TIC) tiene tres caras: ****tecnoansiedad**** (tensión o miedo al usar la tecnología), ****tecnofatiga**** (cansancio mental por la conexión permanente y la sobrecarga de información, la 'infoxicación') y ****tecnoadicción**** (necesidad incontrolable de estar conectado).
- 5. a)** El ****burnout**** o síndrome del trabajador quemado (descrito por Freudenberger y desarrollado por Maslach) tiene tres dimensiones: ****agotamiento emocional**** (estar exhausto), ****despersonalización o cinismo**** (actitud distante hacia el trabajo y las personas) y ****baja realización personal**** (sensación de ineficacia). La OMS lo reconoció en 2019 (CIE-11) como fenómeno ocupacional.
- 6. b)** El ****mobbing**** (Leymann) es ****violencia psicológica continuada y sistemática**** contra una persona para aislarla o forzar su salida. Lo definen la ****repetición**** y la ****prolongación en el tiempo****, no un conflicto puntual ni un mal día. Se distingue del burnout (que no tiene acosador) y sus consecuencias pueden constituir accidente de trabajo.
- 7. b)** Confundir burnout y mobbing lleva a soluciones equivocadas. Al ****burnout**** se responde rediseñando el trabajo y descansando; al ****mobbing****, ****activando el protocolo de acoso y, si hace falta, denunciando****. Decirle a quien sufre mobbing que 'se relaje y descanse' no ayuda: lo deja solo frente a su acosador.
- 8. b)** El ****derecho a la desconexión digital**** permite ****no atender**** correos, mensajes o llamadas del trabajo fuera de la jornada, descansos, vacaciones y permisos. Lo reconoce el ****art. 88 de la LO 3/2018 (LOPDGDD)**** y lo refuerza el ****art. 18 de la Ley 10/2021**** de trabajo a distancia. La empresa debe elaborar una política interna de desconexión.
- 9. b)** El ****afrentamiento centrado en el problema**** sirve cuando ****puedes**** influir en la situación: actuar para cambiarla (organizar el tiempo, pedir ayuda, formarte). El ****centrado en la emoción**** sirve cuando ****no puedes**** cambiarla a corto plazo: regular el malestar (relajación, reinterpretar, apoyo emocional, ejercicio). El error es usar el tipo equivocado.
- 10. c)** La ****resiliencia**** es la capacidad de afrontar la adversidad, adaptarse y salir fortalecido. No es un don innato ni 'aguantar callado': es una competencia que ****se entrena**** con apoyo social, propósito, hábitos saludables y flexibilidad mental. Se enmarca en la idea de las 'organizaciones saludables' de la psicología positiva.