



**Universitat**  
de les Illes Balears

Transformación del aula en empresa: la aplicación  
de la teoría de Gardner en la formación profesional

Transformation of the classroom into a company: the  
application of Gardner's theory in vocational training

Autor: ELENA MARTÍNEZ PITARCH

**Memoria del Trabajo Final de Máster**

Master Universitario en FORMACIÓN DEL PROFESORADO  
(Especialidad/Itinerario de TECNOLOGÍA DE SERVICIOS)

de la

UNIVERSIDAD DE LAS ISLAS BALEARES

Curso Académico 2016/2017

*Fecha 2 de junio de 2017*

*Nombre Tutor del Trabajo Dr. Rosa Isabel Rodríguez Rodríguez*

## **RESUMEN**

En este trabajo se ha realizado un análisis en cuanto a la metodología que es utilizada en el ámbito de la formación superior, especialmente en el ciclo de formación profesional de grado medio de Gestión Administrativa.

A partir de este análisis se propone una nueva metodología basada en la complementariedad del aula con la empresa. Lo que se persigue es la consecución tanto de los conceptos como de los contenidos y objetivos de dicho ciclo; pero de una manera que permita a los estudiantes ir más allá, explorando sus capacidades y habilidades; adecuando así de una manera más eficiente su carrera profesional.

La propuesta didáctica consiste pues en crear una simulación de la empresa dentro del aula, creando una sensación real de aproximación al mundo laboral, evitando así los perjuicios que pueden ocasionar una salida al mundo laboral demasiado temprana.

Para conseguirlo, se propone producir una transformación del aula dando lugar a un espacio funcional donde los alumnos son compañeros de trabajo y los profesores los jefes de departamento, encargados de supervisar el aprendizaje de sus alumnos pero sin interferir en el mismo, sirviendo asimismo de guía en dicho proceso de autoconocimiento y autoreflexión sobre las propias habilidades y preferencias, utilizando para ello la teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner.

### **Palabras clave**

Inteligencias múltiples. Autoconocimiento. Transformación. Aula-empresa. Formación Profesional.

## **ABSTRACT**

In this work, an analysis regarding the methodology used in the field of post-secondary vocational training in Administrative Management has been made.

Based on this analysis, we propose a new methodology found on the complementarity of the classroom with the business company. The achievement of both, concepts and objectives of the training is being pursued. Furthermore, this is going to be done in a way that allows the students to explore their skills and abilities adapting them to their career in more efficient way.

Thus, this didactic proposal consists of creating a business simulation in the classroom which will bring the students closer to the labour world, preventing the damages causing an early start of professional career.

To achieve this, it is proposed to transform the classroom in a functional space where the students become co-workers while their teachers as heads of department are responsible for supervising the learning process of their students without interfering in it. The teachers will also become a guide in this process of self-knowledge and self-reflection on one's own abilities and preferences, using Howard Gardner's theory of multiple intelligences.

### **Keywords**

Multiple intelligences. Self-knowledge. Transformation. Classroom-company. Vocational Training.

# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>2. OBJETIVOS DEL TRABAJO .....</b>	<b>7</b>
<b>3. ESTADO DE LA CUESTIÓN .....</b>	<b>8</b>
<b>3.1. EL CONCEPTO DE INTELIGENCIA .....</b>	<b>10</b>
<b>3.2. LA TEORÍA DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES .....</b>	<b>12</b>
3.2.2. Las ocho inteligencias.....	14
3.2.3. Desarrollo de las inteligencias y el papel de la escuela.....	16
3.2.4. Aportaciones específicas de esta teoría .....	18
<b>3.4. EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA .....</b>	<b>19</b>
3.4.1. Estructura tradicional .....	19
3.4.2. La formación profesional dual.....	22
<b>4. PROPUESTA DIDÁCTICA .....</b>	<b>25</b>
<b>4.1 DESARROLLO DE LA PROPUESTA .....</b>	<b>29</b>
4.1.1 Contexto educativo .....	29
4.1.2. Reflexión crítica acerca de la formación dual .....	31
4.1.3. Presentación y estructura de la propuesta.....	33
4.1.4. Los cuatro departamentos .....	35
4.1.5. Metodología .....	41
4.1.6. Evaluación.....	42
4.1.7. Ejemplo de planificación didáctica .....	43
<b>5. CONCLUSIONES .....</b>	<b>53</b>
<b>6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>56</b>
<b>7. ANEXOS .....</b>	<b>59</b>
<b>ANEXO I .....</b>	<b>59</b>
<b>ANEXO II .....</b>	<b>60</b>
<b>ANEXO III.....</b>	<b>61</b>

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

<b>Figura I:</b> Esquema de la Formación Profesional en el Sistema Educativo Español.....	21
<b>Tabla 1:</b> Comparativa de los sistemas actuales en formación profesional.....	24
<b>Tabla 2:</b> Relación de asignaturas y horas lectivas por curso académico.....	31
<b>Figura II:</b> Relación de aspectos básicos de la metodología por curso académico.....	35

## **1. INTRODUCCIÓN**

Cada vez son mayores las diferencias que se encuentran entre el considerado mundo académico y el mundo laboral. Si bien es cierto que son ámbitos distintos, no podemos olvidar que la consecuencia directa de una buena educación es un buen desarrollo profesional. Resulta pues, imprescindible, dotar a los estudiantes de las herramientas necesarias para que vean la relación entre ambos ámbitos y, con ello, se decidan a continuar, retomar o incluso profundizar en sus estudios.

Con este trabajo, se pretende hacer un análisis crítico respecto de la metodología instaurada en la formación profesional, e introducir una propuesta en la que se invita al alumno a realizar una autovaloración de sus intereses y habilidades. Consiste en hacer reflexionar al alumno acerca de lo que realmente le interesa conseguir en esta etapa educativa, haciendo hincapié en lo que verdaderamente le motiva e interesa. Asimismo, el objetivo de esta metodología es reconducir la formación profesional hacia un ámbito más laboral, sin olvidar que los estudiantes se encuentran en un entorno académico.

Se ofrecerán dos visiones, el marco teórico en el cual se hablará acerca de las habilidades potenciales de cada individuo, y por otra parte se realizará una propuesta didáctica, explicando en profundidad cómo se puede llevar esa transformación a la práctica, al aula. Para ello, se ha contextualizado este trabajo en los dos cursos del grado medio de Administración y Finanzas, regulados por el Decreto 91/2012, de 23 de noviembre, por el cual se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo en el sistema integrado de formación profesional en las Islas Baleares; así como en la Orden de la Consellería de Educación y Cultura de 28 de noviembre de 2008 por la cual se establece el desarrollo curricular para los títulos de formación profesional del sistema educativo que se dicten de acuerdo con la Ley Orgánica 2/2006, de 4 de mayo, de educación, dentro del ámbito de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

## 2. OBJETIVOS DEL TRABAJO

Los objetivos principales de este trabajo son:

- Relacionar lo aprendido en el master de formación del profesorado con la búsqueda de información acerca de nuevas metodologías educativas, a fin de mejorar a nivel particular como futura docente y a nivel general, en la medida en que sea posible instaurar estas nuevas metodologías en el centro escolar.
- Utilizar la teoría de las inteligencias múltiples para realizar una propuesta distinta de la metodología tradicional instaurada en la Formación Profesional. Y así:
  - Dotar al alumno de autoconocimiento suficiente para la toma de decisiones, potenciar sus capacidades en un ámbito concreto y determinado y hacerle consciente de ese cambio. Dando la oportunidad al alumnado de conocerse mejor a si mismo para proyectar sus habilidades hacia el camino profesional que ellos mismos elijan.
  - Potenciar la relación del profesorado de formación profesional con las empresas de los sectores relacionados con su ciclo formativo, aumentando así sus conocimientos y permitiendo una visión real de la empresa dentro del aula.
  - Mejorar la formación, desarrollo personal y profesional de los alumnos que inician su formación en un campo determinado, ofreciendo siempre una visión real de la situación actual y favoreciendo la autonomía en la toma de decisiones.

### 3. ESTADO DE LA CUESTIÓN

Uno de los principales objetivos de la enseñanza es el diseño de una metodología adecuada que permita optimizar el proceso enseñanza-aprendizaje. Queremos que nuestros alumnos aprendan de la mejor manera posible, y para ello buscamos herramientas que nos permitan mejorar nuestra metodología en el aula.

Una de las áreas que nos ayudan a conseguirlo es la psicología educativa, la cual se encarga de analizar y descubrir los procesos cognitivos a través de los cuales podemos adquirir conocimientos y habilidades, algo que resulta esencial para desempeñar la labor docente. Para cumplir con su objetivo, la psicología de la educación ha estudiado, investigado, desarrollado y aplicado teorías acerca de cómo aprende la persona a cualquier edad, y lo ha hecho basándose en el estudio de muchas otras ramas de la psicología y la pedagogía, como por ejemplo la psicología evolutiva que estudia el desarrollo del ser humano desde la infancia hasta la vejez.

Los distintos avances en este campo han resultado cruciales a la hora de diseñar nuevas metodologías educativas. Tomando como referencia a uno de los autores clásicos más importantes, Piaget (1987), en su teoría sobre el desarrollo cognitivo infantil, defiende que hasta los once años de edad los niños no han desarrollado plenamente su pensamiento abstracto, por lo que una metodología basada en la lógica y la deducción sería totalmente inadecuada, siendo necesario un aprendizaje basado en la experimentación directa, recurriendo a objetos que resulten claros e introduciendo conceptos nuevos a través de la ejemplificación.

La enseñanza se sirve de las distintas teorías sobre el aprendizaje con el objetivo, como ya hemos visto, de mejorar el entorno educativo. Los investigadores tratan de determinar qué método educativo es el mejor a la hora de adquirir conocimiento.



A lo largo de los años, desde el nacimiento de la psicología de la educación, se han desarrollado diversas teorías al respecto. Entre ellas, destacan el Conductismo, el Cognitivismo, el Cognitivismo-social y el Constructivismo, teniendo en cuenta además que éste último es uno de los más aceptados hoy en día:

- El **conductismo**, según Castejón (2011), se basa en la secuencia estímulo-respuesta-refuerzo. Así, esta teoría sugiere que el docente puede condicionar el comportamiento de la clase otorgándole al grupo una serie de respuestas, positivas o negativas, ante unos hechos determinados, propiciando así que se repitan las conductas consideradas positivas y eliminando las negativas.
- El **cognitivismo**, según Parkin (1999), es una rama de la psicología que intenta explicar de qué manera el cerebro lleva a cabo sus funciones mentales más complejas, entre las que se encuentra el proceso de aprendizaje. Surgió como reacción contraria al conductismo concediendo más importancia a factores como las creencias de el grupo clase (profesor y alumnos), así como sus intereses, emociones y motivación.
- El **cognitivismo social**, según Herrera y De la Uz (2010), fue desarrollado especialmente por Bandura (1982) integra los conceptos de refuerzo y observación propios del conductismo, los procesos mentales propios del cognitivismo y le agrega el componente social, la manera que tiene el individuo de relacionarse con los demás. En su teoría, Bandura destaca que el aprendizaje puede darse a través de un proceso de observación e imitación, por lo que en un aula, los alumnos observarán de qué manera sus conductas son castigadas o premiadas, decidiendo posteriormente la imitación de dichas conductas.

- Finalmente, el **enfoque constructivista** explica el aprendizaje como un proceso mental interno del individuo, conforme éste obtiene información e interactúa con su entorno, nos explica Castejón (2011). En esta teoría destacan dos grandes autores. Para Piaget, el cerebro es un ente capaz de crear por sí solo hipótesis y procesos mentales con los que adquirir conocimientos. Para Vigotsky, es necesaria una fase previa en la que el individuo se relaciona con el medio en el que vive, el aprendizaje es el resultado de la interacción social.

### **3.1. EL CONCEPTO DE INTELIGENCIA**

Todos, a nivel subjetivo y particular, tenemos una idea de lo que sería el concepto de inteligencia, muy probablemente modelado por nuestra propia experiencia, conocimiento y entorno social. Sin embargo, en el ámbito científico no existe unanimidad a la hora de describir qué se debe considerar inteligencia. Desde que comenzó a estudiarse la inteligencia humana, observamos un cambio en cuanto a la percepción de la misma y todavía están observándose dichos cambios, no existiendo todavía unanimidad en cuanto a la descripción de la misma.

A finales del siglo XIX se disparó el interés por conocer el origen de la inteligencia. Autores como Galton (1883) o Cattell (1890) entendieron que la inteligencia era un conjunto de elementos cuantificables y que, en función del resultado de dicha cuantificación, era posible clasificar a las personas. Esta visión de la inteligencia nos viene dada de herencia por la civilización griega, cuya visión de la inteligencia residía en premiar a aquellas personas que destacaban en las artes de la lógica, la geometría y la discusión (las habilidades lógico-lingüísticas).

Alfred Binet fue el creador de los primeros test de inteligencia a principios del siglo XX a raíz de un encargo del gobierno francés, el cual quería obtener un instrumento que les permitiera analizar e identificar qué alumnos necesitaban

ayuda dentro del aula. Gracias a estos tests, los psicólogos comenzaron a intentar medir lo que ellos denominaban el “factor g”, factor general de inteligencia (Charles Spearman 1927), mediante preguntas referentes a los ámbitos lingüístico, lógico y matemático.

En esos momentos la visión que se tenía de la inteligencia, denominada “inteligencia monolítica”, consideraba la inteligencia como algo uniforme, en la medida en que la inteligencia se practica de la misma manera en todas las personas que se encuentran dentro del sistema educativo (los test de inteligencia medían los resultados obtenidos en el ámbito académico, dejando así de lado aquellas personas que hubieran abandonado sus estudios o que ni siquiera hubieran formado parte nunca de este sistema). Este sistema educativo, además, se concibe de manera única, por lo que era lógico pensar que si el sistema educativo era único, las pruebas que medían los resultados también lo fueran.

A partir de los años sesenta, nos cuenta Valero (2011), y tras una dura crítica a dichos tests pues no otorgaron los resultados esperados, se empieza a ver una concepción de inteligencia como proceso y no tanto como estructura. Estas críticas sostenían que, aunque mediante estos instrumentos los educadores pueden recibir ciertas “pistas” sobre la posible carrera académica de sus alumnos, lo cierto es que los test de inteligencia no miden el potencial intelectual y de aprendizaje de los alumnos. Dicho de otro modo, los test de inteligencia son capaces de medir lo que ha aprendido el alumno, no lo que le queda por aprender. Además, están diseñados a partir del ámbito académico, por lo que tampoco pueden tomar en consideración la inteligencia práctica. Un test de inteligencia podrá medir la capacidad matemática de un alumno planteándole un problema teórico, sin embargo, no será capaz de determinar si dicho alumno es capaz de resolver un problema en una situación real.

En esta concepción cognitivista de inteligencia, entendida pues como la forma en la que las personas procesamos la información y los mecanismos que

ponemos en marcha para resolver los problemas que se nos plantean, destacan dos autores: Robert J. Sternberg, con su teoría triárquica de la inteligencia, y Howard Gardner, con su teoría de las inteligencias múltiples. Sternberg (1989) ofreció un concepto de inteligencia que va más allá del modelo unidimensional, señalando que la inteligencia es la unión entre los procesos mentales que desarrolla la persona, su relación con el medio y el modo de desenvolverse en él y la aplicación de dichos procesos en el medio para llegar a resolver los problemas.

Por su parte, Gardner (1993) planteó una visión alternativa a este enfoque unitario del sistema educativo. Lo que sostiene Gardner es que las personas tenemos distintas formas de conocer, diferentes capacidades que requieren que el sistema educativo proponga distintas alternativas atendiendo a esta diversidad intelectual. La teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner ha sido descrita por Pérez y Beltrán (2006) de la siguiente manera:

*“La teoría de Gardner aporta una serie de análisis interesantes y novedosos que clarifican algunas variables importantes de la Psicología de la Educación. Por ejemplo, ofrece soluciones válidas para abordar los dos grandes dilemas que hoy presenta la educación, el qué y el cómo, sugiriendo dos estrategias de indudable valor práctico, la selección temática y la comprensión en profundidad, con la utilización de las inteligencias múltiples como categorizador adecuado. La imagen del alumno se ha visto iluminada como ninguna teoría lo ha hecho hasta ahora: el alumno es un ser activo, autónomo, propositivo, dotado de ocho grandes potenciales, gracias a los cuales puede entender la realidad de muchas y diferentes maneras idiosincrásicas”.*

### **3.2. LA TEORÍA DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES**

Gardner (1993), sostiene que cada ser humano es único en su forma de conocer y que la escuela tiene que adaptarse a esa diversidad. Para ello, es esencial hacer una revisión del currículum educativo, se debe revisar qué es lo

que queremos que nuestros alumnos comprendan y el tipo de persona, con su particular forma de actuar, que queremos que sean una vez terminada la etapa educativa.

La teoría de las inteligencias múltiples sostiene que el ser humano está dotado de ocho grandes inteligencias, cuyas características se explicarán más adelante, y que la misión de la escuela es hacer desarrollar al alumno dichas inteligencias. De esta manera, se estará contribuyendo a crear una sociedad en el que las personas se sentirán más implicadas y resultarán más competentes en sus respectivos campos, contribuyendo así a una sociedad constructiva.

En sus diferentes obras, Gardner (1993, 1994, 1997, 2001, 2011) señala cuál sería su escuela ideal de futuro, sustentando dicha idea sobre dos hipótesis: en primer lugar, no todo el mundo tiene los mismo intereses y, en segundo lugar, en la actualidad nadie puede llegar a aprender todo lo que hay que aprender. De esta forma hace una doble crítica, por un lado, la poca discrecionalidad que se le otorga a los educadores para elegir los contenidos a impartir en función de los intereses de su grupo-clase y, por otro, en el contenido excesivamente extenso de los currículos educativos que existen en la actualidad, resultando casi imposible hacer entender a los alumnos dichos contenidos, pues el tiempo apremia y “hay que verlo todo”.

Para este autor, el objetivo de la escuela no debería ser etiquetar a los alumnos desde etapas como infantil o primaria, sino identificar cuáles son sus capacidades y ayudarles a descubrir qué experiencias podrían serles beneficiosas a la hora de potenciar sus habilidades.

En palabras del propio autor (“En pocas palabras”, 1993):

*“conjuntamente con los especialistas evaluadores, la escuela del futuro deberá contar con el “gestor (broker) estudiante-curriculum”. Su trabajo consistiría en ayudar a emparejar los*

*perfiles de los estudiantes, sus objetivos e intereses, con contenidos curriculares concretos y determinados estilos de aprendizaje”.*

### **3.2.2. Las ocho inteligencias**

En un primer momento (1993), cuando Gardner formuló la teoría de las inteligencias múltiples, sostuvo que el ser humano estaba dotado de siete inteligencias. En 2001, sin embargo, añadió a su teoría una octava. Estas ocho inteligencias son:

- **Lingüística.** Es la capacidad que permite el uso y manejo del lenguaje como sistema de comunicación y expresión. Esta inteligencia se desarrolla en los primeros años de vida, mostrando los niños interés en comunicarse con sus cuidadores, en leer, escribir, contar historias, etc.
- **Lógico-matemática.** Al igual que la anterior, también se empieza a desarrollar en los primeros años, aunque la consolidación suele darse en la etapa adolescente y primeros años de la vida adulta. Las personas que tienen más desarrollada esta inteligencia muestran especial interés por la experimentación, la resolución de problemas de índole matemática o lógica y suelen decantarse por profesiones como ingenierías o ciencias exactas.
- **Visoespacial.** Viene referida a la capacidad de formar un modelo espacial mental y operar siguiendo como referente este modelo. Las personas con una inteligencia visoespacial desarrollada aprenden viendo imágenes, dibujos o fotografías y suelen decantarse por profesiones como arquitectura, bellas artes o marineros.

- **Corporal-cinestésica.** Al igual que las dos primeras, esta inteligencia se desarrolla al inicio de la vida, y viene referida a la capacidad de controlar los movimientos corporales y de utilizar los objetos con gran habilidad. Los deportistas o bailarines gozan de una inteligencia corporal muy alta, así como también los cirujanos, los cuales han de tener un control total sobre su propio cuerpo. Un ejemplo de persona con una visión espacial muy desarrollada fue, en palabras del propio Gardner, Michael Jordan, a quien consideraba tan inteligente en su campo como lo podía ser Albert Einstein en el suyo.
- **Musical.** Las personas con esta inteligencia más desarrollada son aquellas capaces de asimilar, memorizar y expresar las diferentes melodías o expresiones musicales, así como distinguir entre distintos tonos, timbres y sonidos. Son especialmente dotados en esta inteligencia los músicos, cantantes y compositores.
- **Interpersonal.** Es lo que en lenguaje coloquial podríamos denominar empatía, la capacidad de entender lo que le ocurre a otra persona, tanto a nivel profesional como personal. Las personas que generalmente trabajan cara al público, como maestros, enfermeros o políticos manifiestan una alta inteligencia interpersonal, pues tienen una tendencia natural a establecer relaciones sociales, participar e incluso organizar eventos y mediar en caso de conflictos o discusiones.
- **Intrapersonal.** Es la capacidad de conocerse a si mismo, una persona que tiene una visión real y cierta de sus habilidades y defectos, por lo que son capaces de desenvolverse en la vida de manera brillante. Son personas capaces de entender y controlar sus emociones y sentimientos así como de realizar ejercicios de reflexión interna. Las personas que tienen desarrollada esta inteligencia suelen manifestar una actitud crítica hacia si mismos así como planificar y reflexionar sobre las acciones que realizan.

- **Naturalista.** Es la inteligencia que Gardner añadió en 2001 a la lista y viene referida a la capacidad que tienen las personas de entender y relacionarse con la naturaleza y el medio en el que se desenvuelven. Las personas que destacan en esta inteligencia son aquellas que muestran interés en los fenómenos naturales que ocurren a su alrededor y tienen curiosidad por entender cómo se producen. Destacan en este ámbito las carreras de ciencias de la salud o naturales como biología, química, física o medicina.

### **3.2.3. Desarrollo de las inteligencias y el papel de la escuela**

Ernst-Slavit (2001), explica que las ocho inteligencias de Gardner han sido investigadas en numerosas ocasiones (Armstrong, 1994; Burke, 1993; Campbell, Campbell y Dickinson, 1999; Haggerty, 1995; Lazear, 1991, 1994, 1998; Nicholson-Nelson, 1998), observando así que éstas actúan de manera independiente. Lo cual quiere decir que, aunque un individuo manifieste un potencial o un desarrollo más elevado en uno o dos tipos de inteligencia, no quiere decir que en el resto obtenga ese mismo potencial. En algunos de los test de inteligencia más habituales (Standford-Binet y Wechsler Intelligence Scale for Children (WISC)) se mide la inteligencia en su conjunto, mientras que en las investigaciones de Gardner el objetivo es medir hasta qué nivel de desarrollo llegaban los individuos en cada una de las inteligencias.

Cuando Gardner habla de inteligencia utiliza el término “desarrollo”, pues piensa que todas las inteligencias son potencialmente desarrollables si se da el contexto adecuado atendiendo a las necesidades e intereses de cada uno de los individuos.

Para Gardner (1999), es durante los primeros años de vida cuando gozamos de la “inteligencia en bruto” y, a lo largo de los años, vamos desarrollando en profundidad aquellas inteligencias en las que demostrábamos tener ciertas



habilidades independientemente de la educación recibida. En una siguiente fase, generalmente en las edades comprendidas entre los 5 y 12 años, los niños van adquiriendo más inteligencia a medida en que van adquiriendo conocimiento. Así, en un primer estadio, desarrollan sus habilidades a través de la adquisición de sistemas simbólicos, por ejemplo, al dibujar. A niveles más avanzados, esos sistemas simbólicos se sustituyen por sistemas notacionales, por ejemplo, estudiar mapas. En la última fase del desarrollo de la inteligencia, éste se da a través de la adquisición y mejora de habilidades conforme a la carrera profesional o vocacional escogida. Así, ilustra Valero (2007) en el caso del niño que primero dibujaba y después aplicaba la inteligencia espacial para estudiar mapas, acabará de desarrollar dicha inteligencia en una carrera como, por ejemplo, marinero.

Todas estas consideraciones hacen replantearse a la escuela tradicional la metodología a aplicar de manera que la misma sea potenciadora y permita desarrollar todos los tipos de inteligencia. Así, Gardner (1993) indica varias implicaciones que debe asumir la enseñanza explícita: debe adecuarse a los cambios evolutivos de la inteligencia en su trayectoria de desarrollo, de manera que en los primeros años de vida resulta esencial un aprendizaje basado en estímulos, perdiendo importancia a medida en que entramos en la adolescencia. Además, debemos intentar olvidar el sistema griego basado en las competencias lógico-matemática y lingüística, pues con ello lo único que conseguimos es perder a aquellos alumnos que destacan en otras inteligencias y que no encuentran su camino en la escuela tradicional.

Esta teoría supone que la inteligencia puede utilizarse o bien como contenido o bien como medio. Esto significa que, para enseñar un determinado contenido matemático, éste debe comunicarse a través del mismo medio, el matemático. El problema reside en que un alumno que destaque en ese tipo de inteligencia le costará más aprender este conocimiento e incluso podrá no llegar a aprenderlo nunca, pues no consigue entenderlo. La teoría de las inteligencias múltiples resulta esencial en este sentido, pues implica que podemos

reconvertir ese contenido y utilizar como medio explicativo otra inteligencia en la que el alumno sea destacado, pudiendo utilizarse el lenguaje, el propio cuerpo o incluso crear modelos espaciales para dicho contenido matemático. Así, debemos tener en cuenta esta teoría para que talentos específicos o personas con un determinado perfil de inteligencia no pasen desapercibidos en el sistema educativo y se vean perjudicados por la visión estoica que tienen de la educación los responsables de la estructura organizativa de la planificación educativa.

#### **3.2.4. Aportaciones específicas de esta teoría**

La teoría de las inteligencias múltiples ha servido de base para innumerables trabajos y estudios en el ámbito de la educación infantil y primaria. Esto es debido a que las inteligencias múltiples se ven desarrolladas en esas etapas, siendo la adolescencia una época en la que ya no resulta tan ventajoso trabajar desde la premisa de “desarrollo” si no más bien de “potencialidad”, como nos dice Valero (2007, p.98), “se trata de un periodo que transcurre entre los quince y los veinticinco años, representa la hora de la verdad en el desarrollo de la matriz del talento”.

Una de las aportaciones de Gardner con esta teoría es el cambio de tendencia en el sistema evaluativo. Hasta el momento, la educación estaba centrada en la adquisición de conocimientos, cuantos más mejor, sin prestar el más mínimo detalle a si estos conocimientos estaban siendo asumidos y significativos para el alumno. Así, Gardner (1993), propone la evaluación portfolio, entendiendo la misma como un proceso en la que es el propio alumno quien trabaja en su proceso de aprendizaje.

Este sistema de evaluación se basa en recoger distintas actividades a lo largo de un proceso de aprendizaje (la evaluación portfolio debe ser reflejo de un tiempo determinado) que reflejen la evolución académica y personal del alumno

y los logros que haya obtenido mediante la ejecución de las mismas. Este tipo de evaluación permite conocer el estilo de trabajo de cada uno de los alumnos, entre los que podemos observar: indeciso, confiado en sí mismo, serio, divertido, reflexivo, impulsivo, etc.

De esta manera, la evaluación portfolio nunca estará determinada a un estilo fijo, si no que será el propio alumno quien elija qué estilo quiere seguir para evaluarse a sí mismo, sirviendo así esta evaluación de una guía para el profesor con el fin de conocer mejor a su alumnado.

Como proceso, la evaluación portfolio resulta muy útil para el profesor, pues de esta manera puede percatarse de aspectos como la planificación del tiempo, las habilidades y destrezas demostradas o la preocupación de sus alumnos en cada una de las actividades. Este tipo de evaluación es el que servirá de base a lo largo de la propuesta didáctica que se explicará más adelante.

### **3.4. EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA**

#### **3.4.1. Estructura tradicional**

En nuestro sistema educativo, existen distintas opciones a las que los jóvenes pueden optar con el objetivo de formarse y adquirir un nivel adecuado de competencia profesional.

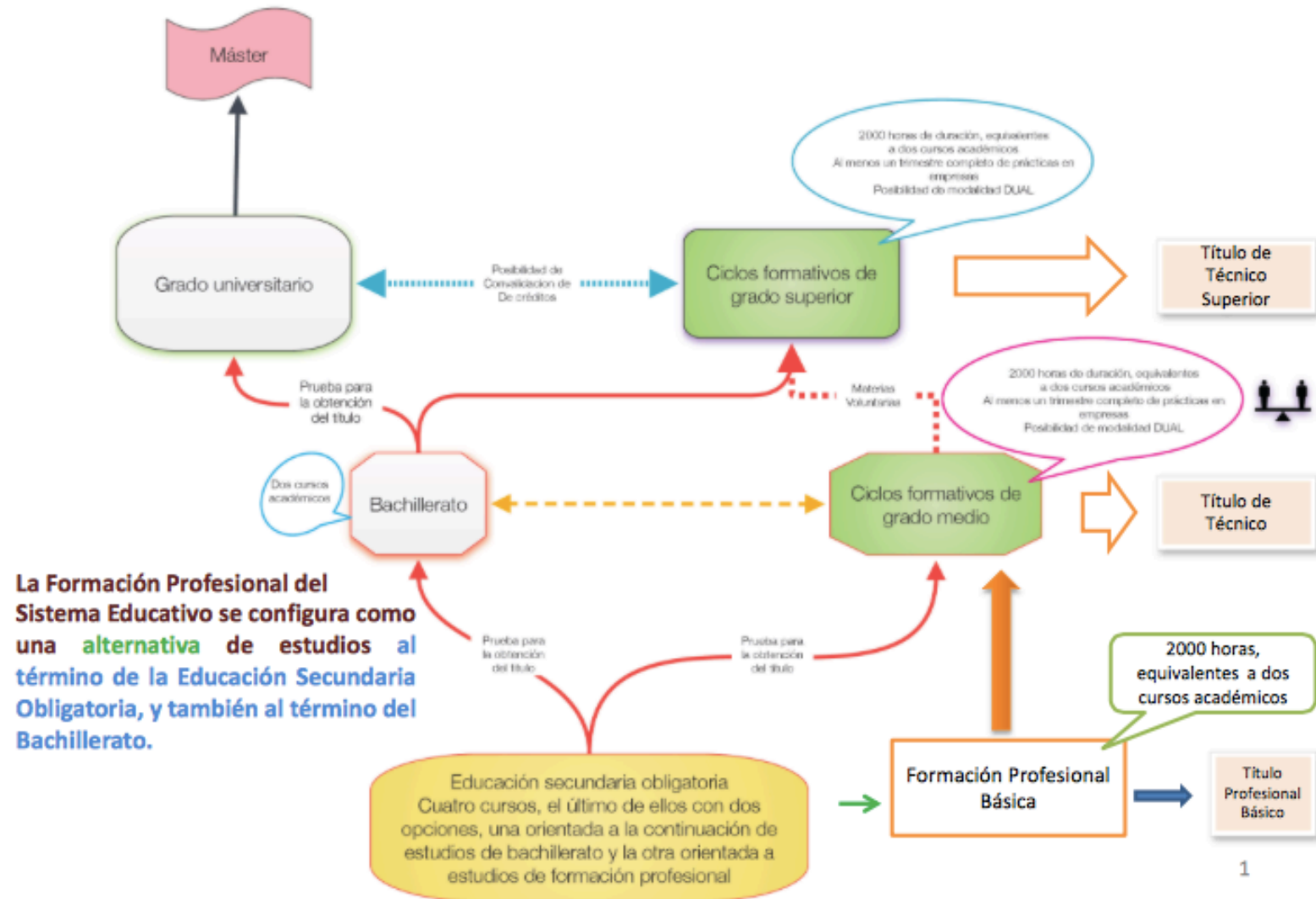
La Formación Profesional, son aquellos estudios que resultan más cercanos a la realidad del mercado de trabajo tanto por la estructura de sus estudios como por su finalidad, dar respuesta a la necesidad de personal cualificado y experto en distintos sectores profesionales para responder así a las demandas de empleo. En la actualidad son los estudios con mayores tasas de empleabilidad de sus alumnos, siendo así una opción atractiva para buena parte de la sociedad.

Respecto a la oferta de títulos que se pueden obtener a través de este tipo de formación, encontramos diferentes niveles dentro de cada familia profesional:

1. **Ciclos de Formación Profesional Básica:** estos estudios conducen a la obtención del Título de profesional básico correspondiente. Resultan una vía distinta para la obtención de la Educación Secundaria Obligatoria dirigidos especialmente a aquellos que presentan dificultades para obtener el título por la vía tradicional.
2. **Ciclos de Formación de Grado Medio:** estos estudios conducen a la obtención del título de Técnico y son estudios que forman parte de la Educación Secundaria post-obligatoria, pues se pueden cursar una vez obtenido el título de ESO o el de Profesional Básico. Este tipo de ciclos van dirigidos a cualquier persona que quiera especializarse en una rama determinada una vez terminados los estudios obligatorios.
3. **Ciclos Formativos de Grado Superior:** estos estudios conducen a la obtención del título de Técnico Superior y se enmarcan dentro de la educación superior, equiparable a un graduado universitario.

Figura I: Esquema de la Formación Profesional en el Sistema Educativo Español.

Fuente: <http://www.todofp.es/todofp/sobre-fp/informacion-general/sistema-educativofp.html>



En todos los ciclos formativos, durante el tercer trimestre del segundo curso, se realizan la denominada Formación en Centros de Trabajo (FCT). Este es un módulo práctico que se realiza con el objetivo de acercar a los jóvenes alumnos al mundo laboral, y en el cual pueden poner en práctica los conocimientos teóricos adquiridos durante el primer y el segundo curso de formación. Se trata de la fase final del ciclo formativo, en el cual los alumnos pueden comprobar la utilidad práctica de lo aprendido hasta el momento.

En esta etapa práctica resultan indispensables dos figuras, la primera el tutor educativo, es decir, un profesor de su ciclo formativo que será el encargado de tener reuniones con el alumno y de asegurarse de que las prácticas están trascurriendo con normalidad y el alumno aprende todo lo que tiene que aprender. En segundo lugar encontramos al tutor del centro de trabajo, el cual será quien supervise al alumno dentro de la empresa y el que le “forme” y le enseñe el funcionamiento de la misma; además, este tutor del centro de trabajo será el que se deberá dirigir al tutor educativo y viceversa en el supuesto de que se produjera algún problema. Al finalizar dicho período de prácticas, ambos tutores emitirán un informe acerca del alumno, cada uno desde sus respectivas perspectivas, conformando así la nota final de esta experiencia.

### **3.4.2. La formación profesional dual**

Lo expuesto en el apartado anterior es la modalidad general de estudiar un ciclo de Formación Profesional, pudiendo ser la docencia presencial o a distancia. Sin embargo, esta no es la única forma de adquirir este conocimiento.

Existe la llamada **Formación Profesional Dual**, según la información obtenida del portal de formación profesional del Ministerio de Educación, la cual es una nueva modalidad de impartición de los contenidos teórico-prácticos característicos de estos estudios. La Formación Profesional Dual (en adelante FP Dual) consiste pues en un sistema combinado entre enseñanza tradicional y aprendizaje en la empresa, existiendo un régimen de alternancia entre los mismos.

Así pues, los alumnos que opten por esta modalidad, dedicarán una serie de horas a la semana a su formación dentro del entorno empresarial, pudiendo así llevar a la práctica sus conocimientos desde el inicio de los estudios, no teniendo que esperar hasta el último trimestre de los mismos.

La FP dual viene regulada en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. En él, se especifican una serie de circunstancias que los alumnos deberán tener en cuenta si deciden optar por esta modalidad de enseñanza:

- (Art. 3) La formación se desarrollará a través de alguna de las siguientes modalidades:
  - Formación exclusiva en centro formativo, que consiste en compatibilizar y alternar la formación que se adquiere en el centro de formación y la actividad laboral que se lleve a cabo en la empresa.
  - Formación con participación de la empresa, consistente en que las empresas faciliten a los centros de formación los espacios, las instalaciones o los expertos para impartir total o parcialmente determinados módulos profesionales o módulos formativos.
  - Formación en empresa autorizada o acreditada y en centro de formación, que consiste en la impartición de determinados módulos profesionales o módulos formativos en la empresa, complementariamente a los que se impartan en el centro de formación.
  - Formación compartida entre el centro de formación y la empresa, que consiste en coparticipar en distinta proporción en los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación.
  - Formación exclusiva en la empresa, que consiste en que la formación se imparte en su totalidad en la empresa.

- (Art. 6) Este tipo de formación la podrán realizar aquellos alumnos cuyas edades se comprendan entre los dieciséis y los veintiocho años, que carezcan de la cualificación profesional en la que están matriculados, por ejemplo por haber obtenido un certificado de profesionalidad.
- (Art. 8 y art. 9) Aquellos alumnos matriculados en FP Dual recibirán un salario por el tiempo que estuvieran formándose en la empresa, cuya cantidad dependerá del convenio colectivo que les sea aplicable. Además, su jornada de trabajo no podrá superar el 75% de la jornada habitual de otro trabajador que ocupe el mismo puesto para el que el estudiante se está formando.

Vistas ambas modalidades de impartición de la formación profesional, vamos a comparar sus principales características en la siguiente tabla:

**Tabla 1**

*Comparativa de los sistemas actuales en formación profesional.*

**Fuente:** elaboración propia

	<b>Tradicional</b>	<b>Dual</b>
<b>Duración</b>	Se cursa en dos años académicos	Se puede aumentar la duración hasta tres cursos si la actividad formativa lo requiere
<b>Estructura de los estudios</b>	Clases teóricas junto con formación práctica en los dos últimos trimestres del segundo año.	Distintas modalidades con mayor o menor grado de participación formativa por parte de la empresa
<b>Prácticas</b>	Obligatorias, al final del segundo curso.	Obligatorias, durante todo el proceso de formación.
<b>Remuneración</b>	No existe.	La fijada por el convenio colectivo de cada sector de actividad.
<b>Implantación</b>	En toda España.	Implantación progresiva.



#### **4. PROPUESTA DIDÁCTICA**

Con la presente propuesta se pretende abordar varias cuestiones fundamentales que se presentan en el ámbito de la formación profesional. En primer lugar, cabe destacar el hecho de la diversidad de estudiantes que inician o continúan sus estudios en esta etapa, así como diversas son sus circunstancias personales. También la paradójica metodología que se utiliza actualmente dentro del sistema y, finalmente, la concreción de una nueva metodología que sirva de cauce

La llamada Formación Profesional es una “rama” dentro del sistema educativo español dirigida a todos aquellos estudiantes que desean aprender un oficio propiamente dicho. Pese a que se trata de una formación alternativa al sistema educativo tradicional, se utiliza, con carácter general, la misma metodología que en el ámbito educativo: clases con asistencia obligatoria, exámenes, trabajos y deberes. Si bien es verdad que en los ciclos de Formación Profesional se realizan muchas más horas prácticas que en el ámbito de la educación formal, no deja de ser paradójico que, pese a concebirse como ámbitos diferentes, en la práctica lo único que cambien sean los contenidos. Aquellos estudiantes que entran a estudiar una formación profesional, pues el sistema tradicional no ha resultado adecuado para ellos, se encuentran con que no presenta grandes diferencias con lo que habían hecho hasta el momento, por lo que muchos de ellos deciden abandonar los estudios que con tantas esperanzas habían comenzado.

Con este trabajo, se pretende sugerir una metodología que dote al alumno de una posición ventajosa, invitando al mismo a que conozca de primera mano el ámbito laboral pero dentro de un entorno protegido como es el entorno educativo tal y como formuló Rodríguez (2017) en un estudio sobre estudiantes de medicina. Se trata de, por una parte, motivar al alumno para que reflexione acerca de sus capacidades y oriente su futuro profesional hacia la rama que verdaderamente le interesa. Por otra, esta metodología se concibe con el propósito de potenciar el verdadero espíritu de la formación profesional, que resulta ser el paso intermedio entre la etapa escolar y la etapa propiamente laboral.

## **Objetivos establecidos en la Ley Orgánica 8/2013 de 9 de diciembre para la mejora de la calidad educativa**

En la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (en adelante LOMCE), se hace una revisión a la ley educativa anterior y se añaden o modifican ciertos aspectos. Respecto a la Formación Profesional, los objetivos vienen establecidos en el artículo 40 de la siguiente forma:

### **«Artículo 40. Objetivos.**

1. *La Formación Profesional en el sistema educativo contribuirá a que el alumnado consiga los resultados de aprendizaje que le permitan:*
  - a) *Desarrollar las competencias propias de cada título de formación profesional.*
  - b) *Comprender la organización y las características del sector productivo correspondiente, así como los mecanismos de inserción profesional.*
  - c) *Conocer la legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.*
  - d) *Aprender por sí mismos y trabajar en equipo, así como formarse en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social, con especial atención a la prevención de la violencia de género.*
  - e) *Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, así como de las personas con discapacidad, para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas.*
  - f) *Trabajar en condiciones de seguridad y salud, así como prevenir los posibles riesgos derivados del trabajo.*

- g) Desarrollar una identidad profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones a la evolución de los procesos productivos y al cambio social.*
- h) Afianzar el espíritu emprendedor para el desempeño de actividades e iniciativas empresariales.*
- i) Preparar al alumnado para su progresión en el sistema educativo.*
- j) Conocer y prevenir los riesgos medioambientales.*

*2. Los ciclos de Formación Profesional Básica contribuirán, además, a que el alumnado adquiera o complete las competencias del aprendizaje permanente.*

*3. Los ciclos formativos de grado medio contribuirán, además, a ampliar las competencias de la enseñanza básica adaptándolas a un campo o sector profesional que permita al alumnado el aprendizaje a lo largo de la vida, a progresar en el sistema educativo, y a incorporarse a la vida activa con responsabilidad y autonomía.»*

Queda pues patente la intención del legislador en cuanto a que los titulados por esta vía tengan unos amplios conocimientos profesionales dentro de su ámbito, así como del medio en el que se han de desenvolver.

## **Relación con la teoría de las inteligencias múltiples**

Respecto a la teoría de las inteligencias múltiples, resulta difícil encontrar ejemplos prácticos de aplicación de la teoría en el ámbito de la formación profesional. Autores como Toner (2016) o Mircea (2016) han investigado acerca de las competencias y habilidades que deben reunir los graduados en sus respectivos sistemas educativos para lograr una carrera profesional exitosa, relacionando dicho éxito con la teoría de Gardner acerca de las inteligencias múltiples. En nuestro caso, la aplicación de esta teoría puede resultar especialmente útil en el desarrollo de los objetivos g, h e i, contemplados en el apartado anterior.

Con la propuesta, lo que se pretende es, por un lado, conseguir los objetivos propios de cada ciclo formativo, concretados en el currículum de cada comunidad autónoma; y por otro, permitir a los alumnos conocer sus habilidades y que puedan enfocar sus carreras profesionales sintiéndose reforzados y ayudados por el contexto educativo.

## **Justificación de la propuesta**

Actualmente, cuando se quiere estudiar cualquier ciclo de Formación Profesional, se recurre a la metodología básica de estudiar primero la teoría, evaluar ese aprendizaje y, una vez superadas todas las pruebas pertinentes se pasa a un período de prácticas.

A nivel personal, cuando estuve haciendo las prácticas del Master del Profesorado, tuve la oportunidad de dar clase a alumnos que se encontraban en el primer y segundo curso del grado medio de Gestión Administrativa. Mi preocupación por este tipo de educación comenzó cuando los alumnos empezaron a preguntar cosas como: ¿cuáles son mis funciones en la empresa?, ¿qué me van a pedir que haga?, ¿en X departamento qué se hace? En ese momento me di cuenta de que el sistema fallaba, ¿cómo era posible que alumnos que habían estado año y medio formándose en un campo no tuvieran unas nociones básicas de lo que van a realizar una vez entrasen a una empresa a trabajar?

Como se verá a lo largo del desarrollo de la propuesta, el sistema actual de formación profesional en ese campo concreto, no responde a la demanda de los alumnos, muchos de los cuales realizan sus estudios y llegan al período de prácticas con una idea equivocada acerca de sus funciones, lo que puede provocar que decidan no seguir formándose en ese ámbito pues no responde a sus expectativas laborales. Esa desilusión puede llevar a una verdadera frustración y descontento tal y como señalan Nita y Mihoreanu (2016).

La propuesta se basa en transformar el aula en un entorno de aprendizaje más parecido a una empresa que a una escuela, en la que los alumnos aprenderán, no solamente las funciones que deban realizar en cada departamento o puesto de

trabajo antes de comenzar su período de prácticas, si no que les ayudará a darse cuenta de si verdaderamente les interesa o no ese ámbito laboral. Todo ello desde una perspectiva donde sean los propios alumnos quienes dispongan de instrumentos para adecuar sus intereses profesionales y habilidades hacia una carrera profesional de éxito, basándose en la teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner.

## **4.1 DESARROLLO DE LA PROPUESTA**

### **4.1.1 Contexto educativo**

La propuesta se enmarca dentro del Ciclo formativo de grado medio de Gestión Administrativa. Esta decisión se debe a la relación de los contenidos de dicho ciclo formativo con los estudios previos cursados por la autora, así como a su experiencia profesional en ese campo, pues de dicha experiencia nace la idea de la necesidad de acercar la vida profesional a la vida académica. A dicho ciclo se puede acceder una vez obtenida la titulación correspondiente, bien el graduado en E.S.O. o en un ciclo de formación profesional básica, o bien mediante una prueba de acceso para mayores de diecisiete años.

El Real Decreto 1631/2009, de 30 de octubre, establece el título de Técnico en Gestión Administrativa y sus enseñanzas mínimas, de conformidad con el Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, que regula la ordenación general de la formación profesional en el sistema educativo, y define en el artículo 6 la estructura de los títulos de formación profesional, tomando como base el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, las directrices fijadas por la Unión Europea y otros aspectos de interés social.

En el artículo 4 de la *Orden EDU/1999/2010, de 13 de julio, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Medio correspondiente al título de Técnico en Gestión Administrativa*, se establece la duración y secuenciación de los módulos profesionales que conforman dicho título:

#### **Artículo 4. Duración y secuenciación de los módulos profesionales.**

1. *La duración total de las enseñanzas correspondientes a este ciclo formativo, incluido el módulo profesional de formación en centros de trabajo, es de 2.000 horas.*

2. *Los módulos profesionales de este ciclo formativo cuando se oferten en régimen presencial, se organizarán en dos cursos académicos y se ajustarán a la secuenciación y distribución horaria semanal determinadas en el anexo II de esta Orden. (ver anexo I)*

3. *El primer curso académico se desarrollará íntegramente en el centro educativo. Para poder cursar el segundo curso, será necesario haber superado los módulos profesionales que supongan en su conjunto, al menos, el ochenta por ciento de las horas del primer curso y, en cualquier caso, todos los módulos profesionales soporte incluidos en el mismo, y señalados como tales en el anexo II. Se garantizará el derecho de matriculación de quienes hayan superado algún módulo profesional en otra Comunidad Autónoma en los términos establecidos en el artículo 31.3 del Real Decreto 1538/2006.*

4. *Con carácter general, durante el tercer trimestre del segundo curso, y una vez alcanzada la evaluación positiva en todos los módulos profesionales realizados en el centro educativo, se desarrollará el módulo profesional de formación en centros de trabajo.*

5. *Excepcionalmente, y con el fin de facilitar la adaptación del número de personas matriculadas a la disponibilidad de puestos formativos en las empresas, aproximadamente la mitad del alumnado de segundo curso podrá desarrollar dicho módulo profesional de formación en centros de trabajo durante el segundo trimestre del segundo curso, siempre y cuando hayan superado positivamente todos los módulos profesionales del primer curso académico.*

6. *Sin perjuicio de lo anterior y como consecuencia de la temporalidad de ciertas actividades económicas que puede impedir que el desarrollo del*

*módulo profesional de formación en centros de trabajo pueda ajustarse a los supuestos anteriores, éste se podrá organizar en otros períodos coincidentes con el desarrollo de la actividad económica propia del perfil profesional del título.*

*7. En cualquier caso, la evaluación del módulo profesional de formación en centros de trabajo quedará condicionada a la evaluación positiva del resto de los módulos profesionales del ciclo formativo.*

Las asignaturas que se imparten en el ciclo son las siguientes:

**Tabla 2**

*Relación de asignaturas y horas lectivas por curso académico*

**Fuente:** elaboración propia

	<b>Asignaturas</b>	<b>Horas lectivas</b>
	Comunicación empresarial y atención al cliente	160
	Operaciones administrativas de compra venta	120
	Empresa y administración	100
1º	Tratamiento informático de la información	230
	Técnica contable	100
	Inglés	160
	Formación y orientación laboral	90
	Operaciones administrativas de recursos humanos	150
	Tratamiento de la documentación contable	150
	Empresa en el aula	170
2º	Operaciones auxiliares de tesorería	170
	Formación en centros de trabajo	400

#### **4.1.2. Reflexión crítica acerca de la formación dual**

Como ya hemos avanzado en el marco teórico, existen dos modalidades para el estudio de la formación profesional. Se puede optar por un carácter más

conservador o tradicional, o bien por el nuevo modelo denominado formación profesional dual, que consiste en que los alumnos adquieran sus conocimientos a través de dos fuentes: el entorno educativo y la empresa. A priori pudiera parecer que esta nueva metodología resulta más ventajosa para el alumno, y lo es, pues el aprendizaje siempre es mayor cuanto más significativo sea. El hecho de poder poner en práctica aquello que estoy estudiando en un entorno real, hace que vea ese contenido desde otra perspectiva, y me permite comprenderlo e interiorizarlo mejor que si me dedico simplemente a memorizarlo.

De ambas metodologías, la FP Dual resulta, a mi juicio, la mejor opción. Sin embargo, se presentan dos inconvenientes fundamentales en cuanto a su aplicabilidad, tal y como explican Marhuenda y Palomares-Montero (2016). En primer lugar, la mayoría de empresas suelen preferir a alguien ya formado o invertir poco tiempo en su formación, como es el caso de las prácticas en la modalidad general. Existen pocas empresas que vean rentable invertir tiempo y recursos en formar personal del cual van a prescindir en cuanto acabe su formación, este tipo de empresas suele firmar contratos con estas personas una vez terminada su formación.

Por otra parte, nos podemos encontrar con una respuesta para las empresas que buscan mano de obra barata a la que “explotar” durante estos dos años de formación y que, una vez terminada esa relación laboral, vuelven a iniciar un período de prácticas con otro estudiante y jamás llegan a formalizar un contrato de trabajo. En segundo lugar, muchos de los docentes de formación profesional no ven con buenos ojos esta nueva modalidad precisamente por las razones dadas en el párrafo anterior. Los docentes no quieren ver cómo sus alumnos se convierten en “mano de obra barata” en empresas que no adecúan sus recursos a las necesidades formativas de sus alumnos adecuadamente, o que directamente ni realizan el esfuerzo por adecuarse.

Así, resulta necesario reforzar la parte positiva de la formación dual y evitar que se produzcan los resultados negativos de ésta mediante una propuesta alternativa.



### **4.1.3. Presentación y estructura de la propuesta**

Vistos los antecedentes en la formación profesional dual y la necesidad de reivindicar una valoración positiva hacia este tipo de formación, se hace posible la siguiente propuesta didáctica, en la que se combina la teoría de las inteligencias múltiples de Gardner con la necesidad de un cambio en la percepción de la formación profesional, tanto por parte de la sociedad en general como por el ámbito educativo en particular.

La propuesta supone un cambio de tendencia en el estudio de formación profesional. Se deja a un lado la metodología tradicional instaurada actualmente y se utilizan los fines o propósitos que nacieron con la formación dual. Consiste en lo siguiente: se deja de estudiar las asignaturas por separado, sin correlación entre ellas, para dar paso a un espacio departamental. Es decir, se transformaría el aula en una pequeña empresa con cuatro grandes departamentos, dentro de los cuales se enmarcarían las asignaturas correspondientes al ciclo, en nuestro caso, el ciclo de grado medio en Gestión Administrativa. Los cuatro departamentos que se corresponderían con los contenidos del currículo de ese ciclo serían: Atención al cliente; Administración y Recursos Humanos; Producción y Contabilidad.

Dentro del primer curso es donde más se aplicaría la teoría de las inteligencias múltiples. Los alumnos irían rotando por todos los departamentos, en los cuales no habría una exposición teórica del contenido, si no que se iría adquiriendo dichos conocimientos de una manera eminentemente práctica. De esta forma, todos los alumnos, al finalizar su primer curso, tendrán claras cuáles serían sus funciones dentro de una empresa en cada uno de los departamentos que existen. Además, aquellos alumnos que tenían una idea preconcebida de las tareas a realizar en determinados departamentos o puestos de trabajo podrán tomar conciencia de si sus expectativas se ven o no reflejadas en la realidad.

Por su parte, los profesores asignados a cada departamento serán los responsables de guiar a sus alumnos en ese proceso. No solamente explicando los contenidos de la asignatura, si no que deberán aplicar la teoría de Gardner para guiar a sus

alumnos hacia la vertiente profesional que más se ajuste a ellos en función de la tipología de inteligencia dominante en cada uno de ellos, teniendo en cuenta también sus habilidades y preferencias. Para ello, el profesorado deberá tener nociones básicas en cuanto a la teoría de Gardner, el cual determina que el ser humano posee ocho tipos de inteligencia: lingüística, lógico-matemática, visoespacial, corporal-cinestésica, musical, interpersonal, intrapersonal y naturalista. La formación del profesorado

De esta forma, los docentes, además de evaluar las competencias adquiridas por sus alumnos, analizarían, junto con ellos, sus habilidades y capacidades de acuerdo con la teoría de inteligencias múltiples, con el objetivo de enfocar la carrera profesional del alumno hacia el departamento o rama en la que más a gusto se encuentre, bien por afinidad o bien por capacidad. El trabajo conjunto resulta esencial dentro de este proceso, pues es el propio alumno quien debe decidir en última instancia la carrera profesional que más le interesa, tal y como señalan Torner y Richard (2016).

De igual forma, los alumnos realizarán al inicio del primer curso un taller donde se les acercará esta teoría y se les explicará la estructura de su nuevo modelo de estudios, pues es una metodología que no han vivido en cursos anteriores. De esta forma, los propios alumnos podrán realizar una valoración personal acerca de cuáles son sus aptitudes y en qué área creen que pueden encontrarse más cómodos. Además, durante el curso su tutor les realizará un seguimiento acerca de sus habilidades e intereses, mediante cuestionarios, modelos de observación o de la forma que crea más apropiada el tutor. A partir de esa observación, el tutor dará al alumno un feedback para ajustar la idea inicial del alumno con su conocimiento del mundo real y conseguir así que se cumplan los deseos e intereses del alumnos relacionados con sus aptitudes o habilidades para conseguirlo.

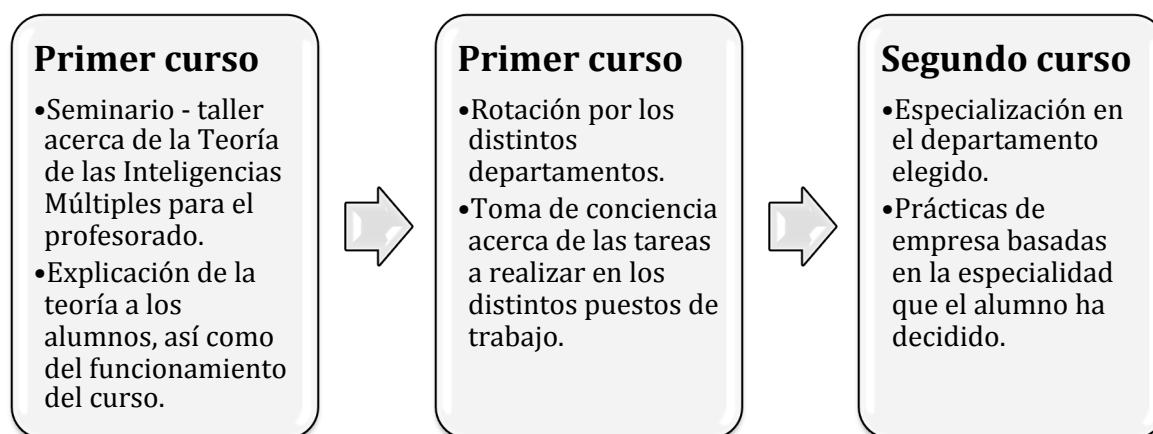
Durante el segundo curso, los alumnos decidirán, en función de lo aprendido durante el primer curso y a raíz de la labor de introspección guiada para conocer sus habilidades, en qué departamento quieren especializarse, realizando un mayor número de horas dentro del mismo. Sería un proceso parecido a las menciones o

especialidades que existen en las carreras de grado o másteres universitarios, en los que se recibe una formación integral durante los primeros cursos para, finalmente, especializarse en una o varias ramas concretas. Como novedad, en lugar de realizar su período de prácticas en empresas del sector, serán los tutores quienes se encargarán de que los alumnos de determinado departamento realicen sus prácticas en ese departamento concreto o en el que, dentro de la empresa asignada, resulte más afín.

Finalmente, los alumnos, igual que está establecido actualmente en el currículo, deberán realizar un proyecto o trabajo final, en el que pondrán de manifiesto los conocimientos adquiridos a lo largo de su formación. Este proyecto, igual que se realiza actualmente, tendrá un seguimiento y tutorización por parte de la persona asignada al mismo.

**Figura II: Relación de aspectos básicos de la metodología por curso académico.**

**Fuente:** elaboración propia



#### 4.1.4. Los cuatro departamentos

##### Departamento de atención al cliente

En este departamento resultan potencialmente útiles las inteligencias lingüística e intrapersonal, pues es un departamento que se encarga de mantener las relaciones humanas necesarias con el cliente para el buen funcionamiento de la empresa. Los

alumnos aprenderán, no solamente comunicación con el cliente, si no también el tratamiento de datos de los mismos, la comunicación dentro de la empresa en orden jerárquico y la gestión de situaciones administrativas habituales en la empresa.

La asignatura del currículum que se corresponde con este departamento es la de “comunicación empresarial y atención al cliente” aunque, de manera transversal, se verán también las asignaturas de “tratamiento informático de la información” e “inglés”. Resulta conveniente destacar que en este departamento es donde más se podrá profundizar en el conocimiento del idioma pues es donde más se puede poner en práctica, teniendo en cuenta que por ejemplo en Baleares para trabajar en cualquier empresa, el dominio del inglés en el ámbito laboral resulta esencial. Por otro lado, respecto a la asignatura de informática, se trabajarán los programas necesarios para la comunicación, como son el sistema Word, así como bases de datos donde se tenga que volcar los datos de los clientes.

Los contenidos concretos del currículo que se van a desarrollar dentro de este departamentos son los siguientes:

- Técnicas de comunicación institucional y promocional.
- Las comunicaciones orales presenciales y no presenciales.
- Elaboración de documentos profesionales escritos.
- Determinación de los procesos de recepción, registro, distribución y recuperación de la información.
- Técnicas de comunicación relacionadas con la atención al cliente/usuario.
- Gestión de consultas, quejas y reclamaciones.
- Organización del servicio postventa.

### **Departamento de Administración y Recursos Humanos.**

Este departamento se encarga de la gestión de la documentación empresarial (notificaciones, escritos, presentación de instancias) y de la gestión de los recursos humanos de la empresa (altas y bajas en la Seguridad Social, nóminas, despidos).

Al igual que en el departamento anterior, resultan especialmente útiles las inteligencias lingüística e interpersonal, sin embargo, se requiere también poseer habilidades en lógica y matemáticas.

En este departamento, los alumnos aprenderán, dentro de las funciones de un auxiliar administrativo, a prestar asistencia a los técnicos en cuanto a los trámites necesarios para dar de alta o de baja a un trabajador en el sistema de la Seguridad Social, a redactar escritos formalizando despidos, a calcular la prestación de los trabajadores y su posible indemnización o liquidaciones contractuales, a presentar instancias ante organismos públicos, a recibir notificaciones, entre otros. Las asignaturas que tienen relación con este departamento son “empresa y administración” y “formación y orientación laboral”.

Gracias a esta última, los alumnos aprenderán nociones básicas de derecho laboral que serán especialmente útiles de cara a la especialización del segundo año. Igualmente, como se ha comentado, la asignatura de “tratamiento informático de la información” gozará de carácter transversal, aprendiendo los alumnos de este departamento a utilizar programas relacionados con la gestión de la documentación (bases de datos) y programas de gestión de nóminas (nóminaplus o A3Nom).

Los contenidos concretos del currículo que se van a desarrollar dentro de este departamentos son los siguientes:

- Estructura y organización de las administraciones públicas y la Unión Europea.
- Organización de la documentación jurídica de la constitución y funcionamiento ordinario de la empresa.
- Elaboración de documentación privada y de documentos requeridos por los organismos públicos.
- Características de la empresa como comunidad de personas.
- Aplicación de los procedimientos administrativos relativos a la selección de recursos humanos.
- Gestión de los procedimientos administrativos relativos a la formación y promoción de personal.

- Gestión de la documentación que genera el proceso de contratación.
- Programación de las tareas administrativas correspondientes a la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- Caracterización de las obligaciones administrativas del empresario frente a la Seguridad Social.
- Confección de los documentos derivados del proceso de retribución de recursos humanos y las obligaciones de pagos.

### **Departamento de Producción.**

Es el departamento que lleva a cabo la logística de la empresa o centro de trabajo. En él, se realizan tareas relativas a la compra-venta de productos, la gestión de los servicios, realización de inventarios y gestión del almacén.

En cuanto a las habilidades requeridas, se valoran las inteligencias lógico-matemática, lingüística y visoespacial, esta última especialmente importante en empresas que se dedican exclusivamente a la producción de determinados bienes.

La asignatura que guarda relación directa con este departamento es la de “Operaciones de compra-venta”, gracias a la cual los alumnos aprenderán a redactar albaranes, facturas, pedidos, envíos, gestión del almacenamiento, control de bultos y gestión de servicios. También se trabajará con el inglés como herramienta de comunicación con empresas o clientes extranjeros, adquiriendo así el vocabulario básico requerido para la realización de estas funciones. En cuanto al ámbito informático, se trabajará especialmente con programas como Excel, el cual es el más utilizado en las empresas de este tipo.

Los contenidos concretos del currículo que se van a desarrollar dentro de este departamentos son los siguientes:

- Elaboración y organización de la documentación administrativa de la compraventa y cálculos comerciales.
- Elaboración del plan de aprovisionamiento.
- Procesos de selección de proveedores.

- Planificación de la gestión de la relación con proveedores.
- Programación del seguimiento y control de las variables de aprovisionamiento.
- Fases y operaciones de la cadena logística.

### **Departamento de Finanzas y Contabilidad.**

En este departamento, los alumnos aprenderán durante el primer curso nociones básicas de contabilidad y finanzas, en virtud de los contenidos contemplados en la asignatura “técnica contable” así como el tratamiento de los datos en el programa informático pertinente (contaplus y A3Con). Durante este primer año, aprenderán los conceptos contables básicos, a manejar el Plan General de Contabilidad y a realizar asientos sencillos con y sin el impuesto del valor añadido (IVA).

Para la realización de estas funciones, resultan especialmente beneficiadas las personas que tienen más desarrollada su inteligencia lógico-matemática pues, pese a que la contabilidad acaba siendo interiorizada y en la práctica es un proceso mecánico en su mayoría, se requiere que se comprenda perfectamente antes de esa interiorización.

Los contenidos concretos del currículo que se van a desarrollar dentro de este departamentos son los siguientes:

- Determinación de las necesidades financieras y ayudas económicas para la empresa.
- Clasificación y valoración de los productos y servicios financieros.
- Tipología de las operaciones de seguros.
- Selección de inversiones en activos financieros y económicos.
- Integración de presupuestos.
- Determinación de los elementos patrimoniales de la empresa.
- Integración de la contabilidad y metodología contable.
- Trámites de gestión de cobros y pagos.
- Registro contable de la actividad comercial.

- Gestión y control de la tesorería.
- Contabilización en soporte informático de los hechos contables.
- Tramitación de las obligaciones fiscales y contables relativas al Impuesto de Sociedades y al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
- Registro contable de las operaciones derivadas del fin del ejercicio económico.

### **Contenidos transversales.**

A lo largo del ciclo, se realizarán dos horas complementarias a la semana para impartir los conocimientos de “inglés” y “formación y orientación laboral” que no hayan podido ser vistos de manera práctica.

Además, se ofrecerán dos talleres a lo largo de cada trimestre en los que se trabajará con la inteligencia intrapersonal de los alumnos. En dichos talleres, los alumnos reflexionarán acerca de lo que han aprendido durante ese período de tiempo y si se ajusta a la idea preconcebida que ellos tenían. Se les invitará a reflexionar también acerca de sus propias habilidades y sus intenciones profesionales, pues el segundo curso tendría carácter especializador.

Respecto a los contenidos que se verán en cada una de las materias transversales, son los siguientes:

#### Informática

- Mantenimiento básico de equipos, aplicaciones y red.
- Escritura de textos según la técnica mecanográfica.
- Gestión de archivos y búsqueda de información.
- Elaboración de hojas de cálculo.
- Creación de documentos con procesadores de texto.
- Utilización de bases de datos para el tratamientos de la información administrativa.
- Gestión integrada de archivos, correo y agenda electrónica.
- Elaboración de presentaciones.



### Formación y orientación laboral

- Búsqueda activa de empleo.
- Gestión del conflicto y equipos de trabajo.
- Contrato de trabajo.
- Seguridad Social, empleo y desempleo.
- Evaluación de riesgos profesionales.
- Planificación de la prevención de riesgos en la empresa.
- Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa.

### Inglés

- Análisis de mensajes orales.
- Interpretación de mensajes escritos.
- Producción de mensajes orales.
- Emisión de textos escritos.
- Identificación e interpretación de los elementos culturales más significativos de los países de lengua extranjera.

#### **4.1.5. Metodología**

En esta propuesta, se recurre a la transformación del aula del centro educativo en una empresa departamental funcional. Su objetivo es garantizar el aprendizaje del alumnado de manera práctica y transversal, basándose en el concepto pedagógico de aprender haciendo (*learning by doing*), utilizando para ello la simulación empresarial como metodología de aprendizaje.

Se crea dentro del aula una pequeña empresa, distribuida en diferentes departamentos y contando con los recursos propios que se encuentran en una oficina: ordenadores, mesas compartidas, teléfonos... Se trabaja desde una perspectiva real, los alumnos atienden a los clientes y se encargan de la gestión de la información, compran y venden productos necesarios para garantizar la prestación de servicios, se relacionan entre los distintos departamentos a través de herramientas como los teléfonos o el correo electrónico, se contabilizan las operaciones realizadas en los otros departamentos, tienen relación con la

administración tributaria a la hora de presentar instancias, inscripciones y modelos tributarios, se tramitan las altas y bajas de los trabajadores de esa empresa, etc.

De esta forma, el alumnado se siente por una parte integrado en el entorno laboral, pues se aprende desde la perspectiva de la simulación, los alumnos aprenden cómo trabajar en una empresa trabajando en una. Sin embargo, se sienten respaldados por sus compañeros y profesores, en el sentido de que los errores que puedan cometer en este proceso de aprendizaje no serán graves, pues no se encuentran en un entorno laboral real, siempre se podrán corregir.

Se trata de una metodología activa, el alumno es el verdadero protagonista de su proceso de aprendizaje, pues el profesor es simplemente un guía pasivo durante ese proceso, donde solamente intervendrá para organizar unas pautas y resolver los posibles problemas que vayan surgiendo. Se promueve la formación en base a la experiencia práctica, como cuando un estudiante universitario termina su formación teórica y trabaja de becario en una empresa.

Se trata, además de una metodología activa, de una metodología flexible, pues dentro del contexto del aula, permite adaptar el ritmo de aprendizaje de cada alumno. Como se ha señalado, a este ciclo formativo pueden acceder personas que vengan directamente del sistema educativo tradicional como también aquellas que no hayan finalizado sus estudios y accedan mediante una prueba. Esto conlleva contar con un alumnado multinivel, pudiendo haber alumnos que no hayan tenido experiencia profesional como aquellos que recurren a esta formación como forma de respaldar su carrera profesional. Con esta metodología, los profesores responsables de cada departamento podrán diseñar planes de aprendizaje dirigidos a cada uno de los alumnos, diseñando itinerarios enfocados a cada uno de esos perfiles, aflorando así las diferentes habilidades y potencialidades de cada alumno.

#### **4.1.6. Evaluación**

El alumno, dentro del contexto del aula-empresa, adopta el rol del trabajador desarrollando todas las competencias y funciones que se le van a exigir cuando se

encuentro dentro del ámbito profesional, ya no sólo en las empresas de carácter privado, si no también si se decide a optar por un puesto en la Administración pública. Gracias a ese carácter eminentemente práctico, esta metodología resulta idónea para formar y evaluar por competencias.

Por un lado, el profesor responsable evaluará al alumnado a raíz de los trabajos presentado en el aula, evaluando el trabajo y el progreso diario de cada alumno. Cada profesor será libre de elegir el método de evaluación que considere oportuno, aunque lo ideal sería utilizar el sistema portfolio o carpeta de aprendizaje, donde el alumno sea el protagonista. Mediante este sistema, es el propio alumno quien constata su evolución desde el inicio en cada departamento, hasta que cambie a otro durante el primer curso, o termine su formación especializada en el segundo curso. De esta manera, el alumno toma conciencia y responsabilidad acerca de su trabajo, lo cual no implica que el profesor adopte una actitud pasiva, pues deberá supervisar y corregir a sus alumnos a lo largo del proceso.

Por otro, se podrán evaluar competencias de tipo social, las cuales son muy valoradas por las empresas. Pese a que estas competencias no entrarían a formar parte del expediente académico como tal, sí que se deberán evaluar y mostrar dicha evaluación al alumno para que tome las oportunas consideraciones para mejorar o adquirir dichas competencias. Se está haciendo alusión a competencias como: autonomía, polivalencia, versatilidad, trabajo en equipo, resolución de problemas, iniciativa, etc.

#### **4.1.7. Ejemplo de planificación didáctica**

Dado que la propuesta didáctica hace referencia a cambiar la metodología existente en todo el ciclo de grado medio de Administración y Finanzas, únicamente se va a realizar el ejemplo de planificación didáctica para el departamento de Finanzas y Contabilidad.

## Objetivos

Los objetivos generales en ciclo de gestión administrativa vienen recogidos en el Real Decreto 1631/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Gestión Administrativa y se fijan sus enseñanzas mínimas. Son los siguientes:

1. Analizar el flujo de información y la tipología y finalidad de los documentos o comunicaciones que se utilizan en la empresa, para tramitarlos.
2. Analizar los documentos o comunicaciones que se utilizan en la empresa, reconociendo su estructura, elementos y características para elaborarlos.
3. Identificar y seleccionar las expresiones en lengua inglesa, propias de la empresa, para elaborar documentos y comunicaciones.
4. Analizar las posibilidades de las aplicaciones y equipos informáticos, relacionándolas con su empleo más eficaz en la tratamiento de la información para elaborar documentos y comunicaciones.
5. Realizar documentos y comunicaciones en el formato característico y con las condiciones de calidad correspondiente, aplicando las técnicas de tratamiento de la información en su elaboración.
6. Analizar y elegir los sistemas y técnicas de preservación de comunicaciones y documentos adecuados a cada caso, aplicándolas de forma manual e informática para clasificarlos, registrarlos y archivarlos.
7. Interpretar la normativa y metodología contable, analizando la problemática contable que puede darse en una empresa, así como la documentación asociada para su registro.
8. Introducir asientos contables manualmente y en aplicaciones informáticas específicas, siguiendo la normativa en vigor para registrar contablemente la documentación.
9. Comparar y evaluar los elementos que intervienen en la gestión de la tesorería, los productos y servicios financieros básicos y los documentos relacionados con los mismos, comprobando las necesidades de liquidez y financiación de la empresa para realizar las gestiones administrativas relacionadas.

10. Efectuar cálculos básicos de productos y servicios financieros, empleando principios de matemática financiera elemental para realizar las gestiones administrativas de tesorería.
11. Reconocer la normativa legal aplicable, las técnicas de gestión asociadas y las funciones del departamento de recursos humanos, analizando la problemática laboral que puede darse en una empresa y la documentación relacionada para realizar la gestión administrativa de los recursos humanos.
12. Identificar y preparar la documentación relevante así como las actuaciones que se deben desarrollar, interpretando la política de la empresa para efectuar las gestiones administrativas de las áreas de selección y formación de los recursos humanos.
13. Cumplimentar documentación y preparar informes consultando la normativa en vigor y las vías de acceso (Internet, oficinas de atención al público) a la Administración Pública y empleando, en su caso, aplicaciones informáticas ad hoc para prestar apoyo administrativo en el área de gestión laboral de la empresa.
14. Seleccionar datos y cumplimentar documentos derivados del área comercial, interpretando normas mercantiles y fiscales para realizar las gestiones administrativas correspondientes.
15. Transmitir comunicaciones de forma oral, telemática o escrita, adecuándolas a cada caso y analizando los protocolos de calidad e imagen empresarial o institucional para desempeñar las actividades de atención al cliente/usuario.
16. Identificar las normas de calidad y seguridad y de prevención de riesgos laborales y ambientales, reconociendo los factores de riesgo y parámetros de calidad para aplicar los protocolos correspondientes en el desarrollo del trabajo.
17. Reconocer las principales aplicaciones informáticas de gestión para su uso asiduo en el desempeño de la actividad administrativa.
18. Valorar las actividades de trabajo en un proceso productivo, identificando su aportación al proceso global para conseguir los objetivos de la producción.
19. Valorar la diversidad de opiniones como fuente de enriquecimiento, reconociendo otras prácticas, ideas o creencias, para resolver problemas y tomar decisiones.

20. Reconocer e identificar posibilidades de mejora profesional, recabando información y adquiriendo conocimientos para la innovación y actualización en el ámbito de su trabajo.
21. Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.
22. Reconocer e identificar las posibilidades de negocio, analizando el mercado y estudiando la viabilidad empresarial para la generación de su propio empleo.

Específicamente, basándose en los objetivos generales de todo el ciclo, así como en los contenidos que se recogen en el mismo Real Decreto, diremos que el objetivo general de este departamento es iniciar a los alumnos en material de contabilidad y finanzas, pues dada su formación es muy posible que no hayan adquirido ningún conocimiento respecto a esta materia.

De esta forma, se busca que sean capaces de evaluar, comprender y analizar la información contable de la empresa; así como de conocer los diferentes tipos de financiación existentes y determinar de esta manera las necesidades económico-financieras de las empresas. Más específicamente, se busca que los alumnos sean capaces de:

1. Describir el ciclo contable básico: determinar los elementos patrimoniales de la empresa.
2. Enumerar las partes del Plan General de Contabilidad y del Plan General de las Pequeñas y Medianas Empresas, identificando los principios y normas que los rigen, y la información que procuran.
3. Llevar un registro contable de la actividad comercial de la empresa así como gestionar y llevar el control de la tesorería.
4. Integrar la contabilidad y la metodología contable así como conocer los trámites básicos de gestión de cobros y pagos.
5. Contabilizar los hechos contables de la empresa en soporte informático adecuado.
6. Aplicar técnicas de análisis de estados financieros para el conocimiento de la salud financiera de la empresa.

7. Determinar las necesidades financieras y ayudas económicas para la empresa.
8. Conocer, clasificar y valorar los productos y servicios financieros así como las operaciones de seguros que se llevan a cabo en las empresas.
9. Tramitar las obligaciones fiscales y contables relativas al Impuesto de Sociedades y al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

### **Unidades didácticas y contenidos**

Los contenidos que se van a trabajar a lo largo del curso en las distintas unidades didácticas son los siguientes:

#### **UD1.- Elementos patrimoniales de las organizaciones económicas:**

La actividad económica y el ciclo económico. La contabilidad. Usuarios de la contabilidad. El patrimonio de la empresa. Elementos patrimoniales y masas patrimoniales. El Activo, el Pasivo y el Patrimonio Neto de una empresa. El equilibrio patrimonial.

#### **UD2.- La metodología contable:**

Las operaciones mercantiles desde la perspectiva contable. Teoría de las cuentas: tipos de cuentas; terminología de las cuentas; convenios de cargo y abono. El método por partida doble. Desarrollo del ciclo contable: ciclo contable y ejercicio económico; inventario inicial y asiento de apertura; asientos en el diario; traspaso de información al mayor; balance de comprobación; proceso de regularización; balance de situación y asiento de cierre.

#### **UD3.- El Plan General de Contabilidad PYME:**

Normalización contable. El P.G.C. Marco Conceptual del P.G.C. Normas de valor. Cuentas anuales. Cuadro de cuentas. Definiciones y relaciones contables.

#### **UD4.- Contabilización de los hechos económicos básicos de la empresa:**

Compra de mercaderías. Venta de mercaderías. Almacén. Otros gastos e ingresos. Inmovilizado material. Fuentes de financiación. Operaciones fin de ejercicio. Cierre contable.

**UD5.-** Utilización de bases de datos ofimáticas: Las bases de datos:

Elementos generales. Aplicaciones de la base de datos. Elementos de las bases de datos relacionales: Tipos de relaciones. Integridad. Consultas múltiples. Creación de bases de datos. Edición de una bases de datos. Creación de consultas. Creación de formularios. Creación de informes. Manejo de asistentes. Búsqueda y filtrado de la información. Diseño y creación de macros.

**UD6.-** Principales tipos impositivos:

Tipos de IVA. Operaciones exentas y no sujetas. El régimen General. Obligaciones formales y contables. El régimen simplificado. El régimen de recargo de equivalencia. Modelos de liquidación del IVA. Plazos de declaración-liquidación. Naturaleza y ámbito de aplicación del IRPF. Actividades empresariales y profesionales. Formas de estimación de la renta. Las retenciones de IRPF. Modelos y plazos de declaración-liquidación. Naturaleza y elementos del Impuesto de Sociedades.

**UD7.-** Preparación de documentación soporte de hechos económicos: La documentación mercantil y contable:

Albarán. Factura. Cheque. Letra de cambio. Nómina. Extractos bancarios: liquidación de intereses, amortización de préstamos, liquidación de una remesa de efectos. Impuestos. Interpretación contable de los documentos justificantes de la información contable. Documentos-justificantes mercantiles tipo. Organización y archivo de los documentos mercantiles para los fines de la contabilidad. La legislación mercantil aplicable al tratamiento de la documentación.

**UD8.-** Registro contable de hechos económicos habituales:

Operaciones relacionadas con compras y ventas. Gastos e ingresos. Financiación. Inmovilizado Material: Libro de bienes de inversión. Amortizaciones. Deterioros de valor, regularización y reclasificaciones. Liquidación de IVA. Cálculo del resultado. Registro contable informático de los hechos económicos habituales.



**UD9.-** Contabilización de operaciones de un ejercicio económico completo:

Asiento de apertura. Registro contable de operaciones diarias. Registros contables en el libro mayor. Balance de comprobación de sumas y saldos. Regularización. Cuenta de Pérdidas y Ganancias. Balance de situación final. Asiento de cierre.

**UD10.-** Aplicación de métodos de control de tesorería:

Finalidad y métodos del control de gestión de tesorería. Documentos relativos a medios de cobro y pago internos y externos de la empresa. Libros de registros de tesorería. Caja, bancos, cuentas de clientes y proveedores, efectos a pagar y a cobrar. Control de caja. Flujos de caja. Arqueos y cuadro de caja. Control del banco. Finalidad y procedimiento de la conciliación bancaria. Aplicaciones informáticas de gestión de tesorería.

**UD11.-** Instrumentos financieros básicos de financiación, inversión y servicios:

Instituciones financieras bancarias: Banco Central Europeo, Banco de España, banca privada y Cajas de Ahorro. Instituciones financieras no bancarias: Entidades aseguradoras. Sociedades de arrendamiento financiero, entidades de financiación y factoring y sociedades de garantía recíproca. Mercados financieros. Instrumentos financieros bancarios de financiación, inversión y servicios. Cuentas de crédito, préstamo, descuento comercial, cartera de valores, imposiciones a plazo, transferencias, domiciliaciones, gestión de cobros y pagos y banca on-line. Instrumentos financieros no bancarios de financiación, inversión y servicios. Otros instrumentos de financiación. Subvenciones, proveedores, avales y fondos de capital de riesgo. Rentabilidad de la inversión. Coste de financiación.

**UD12.-** Cálculos financieros básicos:

Capitalización simple. Interés simple. Capitalización compuesta. Interés compuesto. Actualización simple. Descuento comercial simple. Tipo de interés efectivo o tasa anual equivalente. Tantos equivalentes. Comisiones bancarias. Identificación y cálculo.

### **UD13.- Operaciones bancarias básicas:**

Operaciones bancarias de capitalización a interés simple. Cuentas bancarias. Cuentas corrientes y de ahorro. Cuenta de crédito. Operaciones bancarias de descuento a interés simple. Negociación de efectos. Operaciones bancarias de capitalización a interés compuesto. Préstamos y su amortización. Documentación relacionada con las operaciones bancarias. Aplicaciones informáticas de operativa bancaria. Servicios bancarios on-line más habituales.

### **Organización y secuenciación de los contenidos. Distribución temporal.**

Podemos dividir las unidades didácticas planteadas en tres bloques diferenciados.

#### Bloque I: Introducción.

- **UD1.-** Elementos patrimoniales de las organizaciones económicas.
- **UD2.-** La metodología contable:
- **UD3.-** El Plan General de Contabilidad PYME:
- **UD4.-** Contabilización de los hechos económicos básicos de la empresa:
- **UD5.-** Utilización de bases de datos ofimáticas: Las bases de datos:

#### Bloque II: Contabilidad.

- **UD6.-** Principales tipos impositivos.
- **UD7.-** Preparación de documentación soporte de hechos económicos: La documentación mercantil y contable.
- **UD8.-** Registro contable de hechos económicos habituales.
- **UD9.-** Contabilización de operaciones de un ejercicio económico completo.
- **UD10.-** Aplicación de métodos de control de tesorería.

#### Bloque III: Finanzas.

- **UD11.-** Instrumentos financieros básicos de financiación, inversión y servicios.
- **UD12.-** Cálculos financieros básicos.
- **UD13.-** Operaciones bancarias básicas.

El temario de este departamento tiene una temporalización de dos meses. En ese tiempo, los alumnos únicamente recibirán los contenidos teóricos de este departamento además de los módulos de Formación y orientación laboral e Inglés en base a la metodología eminentemente práctica de esta propuesta. Siguiendo la distribución temporal de los contenidos reflejada en el anexo I, las horas lectivas resultantes a los módulos que componen este departamento son de 420 horas a repartir entre los dos cursos académicos. Los alumnos trabajarán estos contenidos a razón de 25 horas semanales, lo que da como resultado 8 semanas de duración.

### **Actividades**

Como ya se ha explicado en el apartado de metodología, lo que se pretende con este nuevo método es que los alumnos aprendan mientras trabajan. Para ello, los distintos departamentos se interrelacionarán entre ellos ofreciéndose información sobre la cual deberán trabajar conjuntamente para que los proyectos, informes, presentación de impuestos, etc salga adelante. En este apartado se expone una serie de actividades parecidas a las que los alumnos deberán enfrentarse en clase, sin que las mismas tengan el carácter teórico que de éstas se desprende, pues no se trabajarán mediante enunciados si no en base a documentos escritos tales como facturas, correos electrónicos o balances de las empresas.

Así pues, a modo de ejemplo:

### **Bloque I.**

1. Indica si las siguientes partidas forman parte de la riqueza de una empresa o de su renta:
  - a. El consumo de materias primas para fabricación.
  - b. Las mercancías que están en el almacén.
  - c. La venta de la producción del período.
  - d. Las cantidades que se deben pagar al banco.
  - e. El dinero en la cuenta corriente del banco.

- f. El consumo de energía eléctrica.
  - g. El sueldo del director de fábrica.
2. Señala las características que NECESARIAMENTE deba reunir un elemento patrimonial para ser incluido en el año X en el activo de la empresa ABC:
- a. Producir beneficios en el año X.
  - b. Producir beneficios en los períodos posteriores a X.
  - c. Que la empresa ABC tenga el control en el año X.
  - d. Que la empresa ABC tenga la propiedad legal en el año X.
  - e. Que esté ubicado en los locales de la empresa ABC.
3. Calcula el activo (circulante y fijo), el Pasivo en sentido estricto (circulante y fijo) y el Neto patrimonial de la empresa RESA:

Capital	9.000
Edificios	7.400
Préstamo bancario a 3 años	2.000
Mobiliario	1.500
Reservas	5.000
Elementos de transporte	2.300
Mercancías	2.000
Proveedores	3.500
Clientes	5.000
Dinero en caja	400
Deudores	900

## Bloque II

1. Dados los siguientes datos (facturas, correos electrónicos, albaranes y datos bancarios facilitados por el resto de departamentos), actualiza y lleva a cabo la gestión de la facturación y de los impuestos de las empresas facilitadas. Para ello, utiliza el software de A3. (Anexo II).

2. Rellena y envía los datos relativos al IRPF y al impuesto de sociedades al término del ejercicio con los datos contables que posees. (Anexo III).

### **Bloque III**

En este último bloque, los alumnos deberán manejar los sistemas de financiación de los que disponen las empresas. Para ello, se realizarán salidas “de campo” en la que los alumnos acudirán a un banco en el cual les explicarán todas las formas de financiación existentes, sus productos y las características asociadas a sus productos.

A lo largo de este bloque, los alumnos, bajo su propio criterio, decidirán qué medio de financiación resulta más adecuado para la situación de la empresa y explicarán el por qué utilizando para su argumentación todo lo que han ido aprendiendo en las diferentes visitas.

## **5. CONCLUSIONES**

Al inicio de este trabajo me propuse llegar a dos objetivos principales. En primer lugar, relacionar lo aprendido en el master de formación del profesorado con la búsqueda de información acerca de nuevas metodologías educativas. En segundo lugar, utilizar la teoría de las inteligencias múltiples para realizar una propuesta distinta de la metodología tradicional instaurada en la Formación Profesional.

Respecto del primer objetivo, lo he visto cumplido en tanto a la investigación realizada para el estudio y la redacción del estado de la cuestión; sin embargo, a raíz de desarrollar todo el trabajo me he dado cuenta de que la labor investigadora del docente no debe acabar una vez terminado este master. Es más, para mi, un buen docente es aquel que se mantiene actualizado en cuanto a metodología e innovación educativa, en cuanto a contenidos, en cuanto a evaluación. Un buen docente es aquel que se preocupa por sus alumnos más allá de lo que dicten las leyes y, pese a que es una idea que ya tenía en mente al empezar estos estudios, el

hecho de haber realizado esta investigación y haber tenido que idear una propuesta innovadora me ha hecho darme cuenta de la necesidad de esa afirmación.

En cuanto al segundo objetivo, utilizar la teoría de las inteligencias múltiples para realizar una propuesta innovadora en el marco de la Formación Profesional, ha sido más difícil de cumplir.

Por una parte, me encontraba con la tesitura de idear una nueva metodología basada en una teoría sobre el concepto de inteligencia que pocas veces se ha investigado de cara a la formación superior. La teoría de Gardner, como ya se ha visto a lo largo del trabajo, nos habla de los siete tipos de inteligencia que existen, y la mayoría de trabajos sobre la misma nos explican de qué manera desarrollar estas inteligencias, por lo que me era complicado encontrar información acerca de cómo encarar los diferentes tipos de inteligencia siendo un adulto.

Por otro lado, quería proponer algo que permitiera al alumno utilizar esta teoría para conocerse a sí mismo, que mediante esta herramienta cada persona pudiera ser consciente de sus aptitudes y habilidades y de esta forma sacar la mejor versión de uno mismo. Quería concebir algo que, a la vez, aumentase las probabilidades de inserción laboral de aquellos que finalicen un grado de Formación Profesional, mejorando su formación y su desarrollo personal y profesional, ofreciendo siempre una visión real de la situación actual.

Una de las cosas que me inspiró para transformar el aula en una empresa fue la falta de prácticas que tuve a lo largo de mi carrera universitaria y el grado de incertidumbre que detecté en mis alumnos durante las prácticas del master. Por estas dos razones, además de la aplicabilidad de la teoría de Gardner, pensé que la transformación del aula de aprendizaje en un entorno que simulase una empresa serviría de aproximación a ese mundo laboral que en muchas ocasiones nos es desconocido cuando terminamos unos estudios impartidos a nivel teórico. Personalmente, desde que terminé mis estudios de grado en Derecho hasta que encontré mi primer trabajo relacionado con estos estudios, sentía que lo que había estudiado tenía poca aplicabilidad a la vida práctica o que no sabía por dónde

empezar. Cuando empecé a trabajar y vi que realmente toda la base teórica que poseía sí que me servía, deseé volver a empezar mis estudios, pues los habría enfocado de otra forma o los habría estudiado desde una perspectiva diferente, y eso es lo que busco para mis alumnos.

Como conclusión final, creo que la simulación empresarial dentro del aula utilizando como base de autoconocimiento personal la teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner es perfectamente aplicable a cualquier estudio de ámbito superior enriqueciendo con ello la experiencia de aprendizaje de los alumnos. Pese a que en un principio requeriría una implicación sincera tanto para los alumnos como para los profesores encargados de desarrollarlo, creo firmemente que al final se verá recompensado con una mejor asimilación de los contenidos, una mayor implicación del alumnado y una mayor aproximación a la vida laboral de lo que se consigue actualmente con la metodología tradicional.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Binet, A. y Simon, Th. (1905). Méthodes nouvelles pour le diagnostic du niveau intellectuel des anormaux. *L'année Psychologique*, 11(1), 191-244.
- Castejón, J.L. et al. (2011). *Psicología de la educación*. Alicante, España: Editorial Club Universitario.
- Cattell, J.M. (1890). *Intelligence: Its structure, growth and action*. Amsterdam, Holanda: NorthHolland.
- Ernst-Slavit, G. (2001). Educación para todos: La teoría de las Inteligencias Múltiples de Gardner. *Revista de Psicología de la PUCP*, 12(2), 321-332.
- Galton, F. (1883). *Inquiries into humanfaculty and its development*. Londres, Inglaterra: Macmillan.
- Gardner, H. (1993). *Inteligencias múltiples: la teoría en la práctica*. Barcelona, España: Paidós.
- Gardner, H. (1993). "En pocas palabras", en *Inteligencias múltiples*. Buenos Aires: Paidós, pp. 23-30.
- Gardner, H. (1994). *La mente no escolarizada. Cómo piensan los niños y cómo deberían enseñar las escuelas*. Barcelona, España: Paidós.
- Gardner, H. (1997). *Mentes creativas: una anatomía de la creatividad*. Barcelona, España: Paidós.
- Gardner, H. (1999). *La educación de la mente y el conocimiento de las disciplinas*. Barcelona, España: Paidós.



- Gardner, H. (2001). *La inteligencia reformulada, las inteligencias múltiples en el siglo XXI*. Barcelona, España: Paidós
- Gardner, Howard (2011). *Truth, beauty, and goodness reframed: Educating for the virtues in the 21st century*. Nueva York, Estados Unidos: Basic Books.
- Herrera Fuentes, J. L., y De la Uz Herrera, M. (2010). Enfoques y tendencias contemporáneas de las ciencias pedagógicas, desde la impronta de Vigotsky. *Odiseo, revista electrónica de pedagogía*, 7, (14). Recuperado de: [http://www.odiseo.com.mx/2010/7-14/herrera\\_delauz-enfoques\\_vigotsky.html](http://www.odiseo.com.mx/2010/7-14/herrera_delauz-enfoques_vigotsky.html)
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 10 de diciembre de 2013, número 295, pp. 97858 a 97921.
- Marhuenda, F., Chisvert, M.J, y Palomares-Montero, D. (2016). La formación profesional dual en España. Consideraciones sobre los centros que la implementan. *Revista Internacional de Organizaciones*, 17, 43-63. Recuperado de <http://www.raco.cat/index.php/RIO/article/viewFile/318456/408615>
- Nita, A. M.; Solomon, I.G., y Mihoreanu, L. (2016) Building Competencies and Skills for leadership through the education system. *The International Scientific Conference eLearning and Software for Education*, 2, 410-415. doi: 10.12753/2066-026X-16-148
- Orden EDU/1999/2010, de 13 de julio, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Medio correspondiente al título de Técnico en Gestión Administrativa. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 1 de diciembre de 2009, número 289, pp. 102092 a 102150
- Parkin, A.J. (1999). *Exploraciones en neuropsicología cognitiva*. Madrid, España: Panamericana

Pérez Sánchez, L., y Beltrán Llera, J. (2006). Dos décadas de «inteligencias múltiples»: implicaciones para la psicología de la educación. *Papeles del Psicólogo*, 27 (3), 147-164. Recuperado de [www.redalyc.org/pdf/778/77827304.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/778/77827304.pdf)

Piaget, J. (1987). *Lenguaje y pensamiento en el niño*. Barcelona, España: Paidós. (Obra original, 1927).

Real Decreto 1631/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Gestión Administrativa y sus enseñanzas mínimas. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 1 de diciembre de 2009, núm. 289, pp. 102092-102150.

Rodríguez, N.M. (2017). Clínica virtual docente: un espacio formativo para la enseñanza de las ciencias médicas. *Medisan*, 21 (1), 126-136

Sternberg, R. J. (1989). *Inteligencia humana*. Barcelona, España: Paidós.

Torner, P., y Richard, W. (2016) Perspectives and Debates on Vocational Education and Training, Skills and the Prospects for Innovation. *Revista Española de Sociología*, 25 (3), 319-342.

Valero, J. (2007). *Las inteligencias múltiples, evaluación y análisis comparativo entre educación infantil y primaria*, (tesis doctoral). Universidad de Alicante, Alicante, España.

### **Páginas web**

Portal del Ministerio de Educación para la Formación Profesional:  
<http://www.todofp.com>

## 7. ANEXOS

### ANEXO I

#### Secuenciación y distribución horaria semanal de los módulos profesionales.

##### ANEXO II

##### Secuenciación y distribución horaria semanal de los módulos profesionales

##### Ciclo Formativo de Grado Medio: Gestión Administrativa

Módulo profesional	Duración (horas)	Primer curso (h/semana)	Segundo curso	
			Dos trimestres (h/semana)	Un trimestre (horas)
0437 Comunicación empresarial y atención al cliente . . . . .	160	5		
0438 Operaciones administrativas de compra-venta . . . . .	120	4		
0439 Empresa y Administración(1). . . . .	100	3		
0440 Tratamiento informático de la información. . . . .	230	7		
0441 Técnica contable . . . . .	100	3		
0156 Inglés(2). . . . .	160	5		

cte/BOE-A-2010-11887



Módulo profesional	Duración (horas)	Primer curso (h/semana)	Segundo curso	
			Dos trimestres (h/semana)	Un trimestre (horas)
0451 Formación y orientación laboral . . . . .	90	3		
0442 Operaciones administrativas de recursos humanos . . . . .	150		7	
0443 Tratamiento de la documentación contable. . . . .	150		7	
0446 Empresa en el aula(1). . . . .	170		8	
0448 Operaciones auxiliares de gestión de tesorería . . . . .	170		8	
0451 Formación en Centros de Trabajo. . . . .	400			400
Total en el ciclo formativo. . . . .	2.000	30	30	400

(1): Módulos profesionales soporte.

(2): Módulos profesionales transversales a otros títulos de Formación Profesional.

## ANEXO II

### Capturas de pantalla del Software A3

Mantenimiento de Apuntes

Empresa 08998 - LINK SOLUCIONES INFORMATICAS SL Ejercicio De Ene/2016 a Dic/2016

Fecha	Concepto	Documen.	Cuenta	Debe	Haber	Contrapartida	Tipo	Obs
5/01/2016	Sueldos y Salarios brutos		64000000	1.760,00			Apunte	
	I. R. P. F.		475100000		255,00			
	S. S. Total TC1		476000000		715,62			
	S. S. Empresa (Incl. Coti. Titu.)		642000000	593,62				
	Liquidado a pagar		465000000		1.323,00			
6/01/2016	Nuestra Fra. N°734		430000000	12.089,65			F. Expedida	
	IGIC R./CLIENTES (EUROS)		477700000		790,91			
	Ventas a CLIENTES (EUROS)		700000000		11.298,74			
6/01/2016	Nuestra Fra. N°456		430000000	13.456,78			F. Expedida	
	IGIC R./CLIENTES (EUROS)		477700000		880,35			
	Ventas a CLIENTES (EUROS)		700000000		12.576,43			
22/02/2016	Su Fra. N° 6C567		400000002		456,76		F. Recibida	
	IGIC S./GESTIPALMA S.L.		472700000	29,88				
	Compras a GESTIPALMA S.L.		600000000	426,88				
1/03/2016	Su Fra Alquiler N° 879		410000000		1.200,00		F. Recibida	
	IGIC S./ACRE. PRESTA. SERVICIO		472700000	97,67				
	Reten./ACRE. PRESTA. SERVICIO		475100000		293,02			
	Alquiler a ACRE. PRESTA. SERVI		621200000	1.395,35				
1/03/2016	Su Fra. N°67		410000001		250,00		F. Recibida	
	IGIC S./FEDERICO SAROI		472700000	26,83				
	Reten./FEDERICO SAROI		475100000		59,32			
Cuenta SUELDOS Y SALARIOS			Saldo	6.800,00			Ref.	9

Mantenimiento de Empresas - Impuesto Sociedades - EMPRESA DEMOSTRACIÓN

Empresa 00001-EMPRESA DEMOSTRACIÓN N.I.F. B35111111 Fecha Datos Enero 2016

Empresa
  Apuntes/Movimientos
  Resumen IGIC
  Plan Contable
  Existencias Finales
  Inmovilizado
  Estadística

Datos Generales		Cliente del Entorno Integrado	
Tipo de Empresa	Impuesto de Sociedades	Código de Cliente	1
Nombre Contable	EMPRESA DEMOSTRACIÓN	N.I.F.	B35111111
Admin. Hacienda	35601 -LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	Nombre/Razón Social	EMPRESA DEMOSTRACIÓN
Responsable	SLIP Supervisor	Domicilio de Envío	
Alta en Despacho	Baja en Despacho	Vía Pública	CL Calle DE PRUEBA
Reserva	Reserva	Tipo de número	Número Núm. 10 Calific.
Opciones		Bloque	Portal Esc. Piso Pta.
<input type="checkbox"/> Inmovilizado	<input checked="" type="checkbox"/> Tesorería	Datos complement.	
<input type="checkbox"/> Analítica	Tipo	Municipio	35016 PALMAS DE GRAN CANARIA (LAS)
<input type="checkbox"/> Prorata	Porcentajes	Localidad	LAS PALMAS DE G.C.
		C.P./Provincia	35000 LAS PALMAS
		País	011 ESPAÑA (ES)
		Teléfono 1	Extensión

