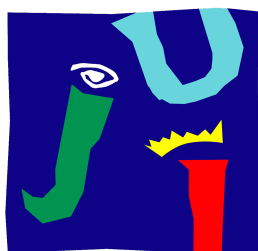


TRABAJO FIN DE MÁSTER

MÁSTER EN PROFESORADO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA,
BACHILLERATO, FORMACIÓN PROFESIONAL Y ENSEÑANZA DE IDIOMAS

ESPECIALIDAD: FP RAMA ADMINISTRATIVA



UNIVERSITAT
JAUME·I

La gamificación como herramienta para mejorar la motivación en el aula

FÓRMATE

Curso 2022/2023

Alumno: Pablo Safont Salvador
Tutora: María Luisa Flor Peris

RESUMEN

Este Trabajo Final de Máster (TFM) adopta la modalidad basada en una mejora educativa mediante la metodología basada en investigación-acción y su objetivo principal es utilizar la gamificación como herramienta para mejorar la motivación en el aula.

El proyecto se ha llevado a cabo durante el periodo de prácticas realizadas en el centro IES Vicent Castell I Domenech, en el departamento de FOL. Durante este periodo, mediante la observación se detectó una falta de motivación, interés, compromiso y participación por parte del alumnado, por lo que se planteó desarrollar un plan de acción utilizando la gamificación como técnica de aprendizaje.

La propuesta educativa consiste en utilizar una dinámica similar al juego de la oca tradicional, si bien en este caso los alumnos/as deben responder preguntas relacionadas con el temario para poder avanzar en el juego. Los resultados obtenidos muestran una mejora en la evolución del alumnado, mejorando su motivación, interés y ganas de aprender. En términos generales, podemos considerar que la implantación de esta metodología contribuye al aprendizaje del alumnado.

PALABRAS CLAVE

Motivación, Gamificación, Investigación-Acción, Formación Profesional, Formación y Orientación Laboral (FOL), Aprendizaje, Mejora educativa

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO TEÓRICO	2
2.1. Motivación	2
2.1.1. La motivación: concepto y tipos	2
2.1.2. La motivación en el ámbito educativo	4
2.2. La gamificación	6
2.2.1. Gamificación: Concepto	6
2.2.2. Fases de la gamificación	7
2.2.3. Tipos de gamificación	9
2.2.4. Diseño de una propuesta de gamificación: elementos y mecanismos	10
2.3. La gamificación como técnica de aprendizaje en el ámbito educativo para mejorar la motivación	12
3. CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN	13
4. MEJORA EDUCATIVA	14
4.1. Metodología investigación-acción	14
4.1.1. Plan de acción	15
4.1.2. Implantación del plan de acción	23
4.1.3. Análisis de los resultados	23
4.1.4. Reflexión	27
5. CONCLUSIÓN	29
6. BIBLIOGRAFÍA	31
ANEXOS	38
Anexo 1: Cuestionario Inicial	38
Anexo 2: El juego “Fórmate”	40
Anexo 3: Temario FOL	41
Anexo 4: Dossier de preguntas	41
Anexo 5: Solucionario de las preguntas	62

1. INTRODUCCIÓN

La formación profesional está bien considerada en nuestro país, y es una opción alternativa para estudiantes que no desean estudiar la ESO ni/o bachillerato. Independientemente de esto, muchos estudiantes obtienen muy buenos resultados en los ciclos formativos, incluso llegando a continuar en el sistema educativo realizando estudios universitarios. Este tipo de formación tiene multitud de beneficios para el alumnado, sube su autoestima y expectativas de futuro, y empiezan a tener las ideas más claras sobre su futuro (García y Blanco, 2015).

Realizando las prácticas en el IES Vicent Castell I Doménech, específicamente en el departamento de formación y orientación laboral (FOL) en los ciclos formativos de química, tanto de grado medio como superior, me percaté de que una gran parte del alumnado no estaba motivado y no sentía interés por la asignatura. Esta circunstancia me llamó especialmente la atención, ya que Formación y Orientación Laboral (FOL) resulta muy necesario (de hecho, se encuentra en todos los ciclos formativos) y no es un módulo que revista gran complejidad. Es un módulo transversal, que facilita la adquisición y mejora de competencias necesarias para desarrollarse plenamente en el mundo laboral.

Esta circunstancia de desmotivación del alumnado me llevó a plantear una mejora educativa en el aula, con la finalidad de cambiar esta dinámica negativa y poder aumentar la motivación del alumnado. Dentro de la gran variedad de metodologías activas, la gamificación puede ser una buena opción para favorecer la motivación de los estudiantes (Paladines y Mediavilla, 2021), ya que estimula un neurotransmisor llamado dopamina y por ende la predisposición del estudiantado hacia el aprendizaje.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, el objetivo principal de este proyecto es crear una propuesta educativa, utilizando la gamificación como metodología de enseñanza, con la finalidad de aumentar la motivación del alumnado. Para lograr el objetivo anterior, se establecen los siguientes objetivos específicos en el marco teórico:

- Investigar sobre la importancia de la motivación en el ámbito educativo

- Profundizar y reflexionar sobre la gamificación como metodología de enseñanza en el aula.
- Conocer diferentes elementos y recursos para gamificar en el aula

Con la elaboración de la propuesta educativa se esperan alcanzar los objetivos siguientes:

- Diseñar un proyecto de gamificación motivador para el alumnado
- Integrar contenidos de FOL en el juego
- Llevar a cabo el proyecto de gamificación en el aula
- Aumentar el trabajo cooperativo entre los alumnos y alumnas

El presente trabajo se estructura en dos bloques, un primer bloque tratando el marco teórico en el cual realizamos una revisión de los fundamentos teóricos sobre el concepto de gamificación y la motivación, centrándonos principalmente en la educación. Y un segundo bloque, en el cual se describe el proceso de investigación-acción y su puesta en marcha en el aula mediante una mejora educativa para conseguir el objetivo principal del proyecto, aumentar la motivación del alumnado mediante la gamificación y se desarrollan las conclusiones finales del trabajo, valorando la experiencia realizada y los resultados obtenidos.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Motivación

2.1.1. La motivación: concepto y tipos

Muchos psicólogos se interesan por la motivación, pues ésta influye de manera directa en la conducta de los seres humanos (García, 2018). Tiene una gran relevancia en diversas áreas de la vida en cuanto a que impulsa a la persona a tomar acción para lograr un objetivo (Pereira, 2009). Por ejemplo: aprobar un examen, vencer una enfermedad, quedar primero en una competición, conseguir un trabajo, etc (Perret, 2016). En el ámbito educativo, en particular, es uno de los factores que determina la satisfacción personal y el rendimiento académico, por ello es sumamente útil conocer cómo funciona y cómo intervenir cuando sea necesario (Gallardo y Camacho, 2008).

Es el proceso que ejerce una persona hacia un objetivo, suponiendo una acción por parte del sujeto (Herrera y Zamora, 2014). Bueno (1993) la define como “el proceso de surgimiento, mantenimiento y regulación de actos que producen cambios en el ambiente y que concuerdan con ciertas limitaciones internas (planes, programas)” (p. 12). La motivación provoca que uno se mueva, con una razón para ello, pero además se relaciona con otras variables como la autoestima, el estrés, la concentración, etc. (García, 2018).

No obstante, Mateo (2001) señala que la motivación no es un estado fijo, sino un proceso dinámico, es decir, variable. Esto afirma que la motivación está en continuo flujo, en un estado de crecimiento y declive perpetuo.

Estar motivado puede parecer una tarea difícil, pero “la motivación está en todos. El ser humano es la única especie capaz de automotivarse. Depende de los intereses de cada persona en qué enfoca su motivación” (Perret, 2016, p. 15). El ser humano cuenta con diversos recursos para su funcionamiento, pero debido a que estos son limitados, hay que optimizarlos eligiendo en qué actividades invertirlos, porque “cuando dedicas todos tus recursos en un solo objetivo, la motivación será mayor que cuando dedicas tu atención a varios objetivos” (Perret, 2016, p. 19).

Según Reeve (2010), la motivación surge por medio de dos procesos: la motivación interna y la motivación intrínseca. En la motivación interna o intrínseca el origen de la motivación nace del propio individuo, no de factores o recompensas externas, y está bajo su control, teniendo la capacidad para autorreforzarse. Se refiere a situaciones donde el individuo realiza acciones por el mero gusto de hacerlas, sin esperar nada a cambio (Pereira, 2009). Este tipo de motivación está vinculada a una buena productividad, ya que el individuo no se limita a realizar el mínimo esfuerzo requerido para obtener una recompensa, sino que se involucra y decide poner gran parte de su empeño (García, 2018). Las personas intrínsecamente motivadas actúan para conseguir motivadores intrínsecos tales como confianza, satisfacción personal, amor propio...etc. Por ejemplo: un individuo que acude a entrenar a un determinado deporte porque le apasiona.

En contraposición de la intrínseca, la motivación externa o extrínseca, es la acción que se hace para conseguir una recompensa externa, provocada desde fuera del individuo, por otras personas o por el ambiente, es decir, depende del exterior. Este tipo de motivación proviene de los incentivos como dinero, trofeos, aprobación, estatus, dinero, privilegios, atención, estabilidad, seguridad...etc. Por ejemplo: un individuo que trabaja muy duro para ganar más dinero. (Reeve, 2010).

La diferencia principal entre ambas es el origen del estímulo, donde la motivación intrínseca nace desde la superación personal y la motivación extrínseca nace desde el deseo por conseguir una recompensa externa (Reeve, 2010).

Algunos autores como García (2018), y Carillo, Padilla, Rosero, Villagómez (2009) además de las anteriores, distinguen dos tipos de motivaciones diferentes: motivación positiva y motivación negativa.

La motivación positiva se refiere “al proceso por el cual un individuo inicia o mantiene adherido una conducta gracias a la obtención de una recompensa positiva, sea externa o interna (por el placer de la actividad)” (García, 2018, p. 5).

Sin embargo la motivación negativa hace referencia “al proceso por el cual una persona inicia o se mantiene adherida a una conducta para evitar una consecuencia desagradable, tanto externa (castigo, humillación, etc.) como interna (evitar la sensación de frustración o fracaso)” (García, 2018, p. 5).

2.1.2. La motivación en el ámbito educativo

Desde el punto de vista teórico, todo estudiante es capaz de aprender (Ardisana y Fidel, 2012), pero no todos trabajan con la misma intensidad y dedicación. Algunos ponen todo su empeño por esforzarse y aprender, sin embargo, otros siguen la ley del mínimo esfuerzo o simplemente no hacen nada. Algunos sacan su máximo rendimiento aunque no tengan las mejores capacidades intelectuales, sin embargo otros incluso más capacitados para aprender, no obtienen los resultados que se esperaba de ellos (Gallardo y Camacho, 2008). Por ello se puede afirmar que los estudiantes que no están motivados no aprenden (Soriano, 2001), siendo un factor diferencial en el proceso de enseñanza-aprendizaje, pudiendo lograr que el alumnado se involucre y aprenda (Lara Micolta, 2021). A su vez, repercute sobre la

satisfacción y rendimiento académico, por lo que es conveniente conocer cómo funciona y saber de qué modo es posible intervenir en ella, pues resulta de gran utilidad, tanto para el alumnado como para el docente (Gallardo y Camacho, 2008).

Desde el punto de vista del docente, motivar supone predisponer al estudiante a participar activamente, despertar su interés y dirigir los esfuerzos para alcanzar las metas propuestas (Hernández, 2005, p. 2).

En referencia a los tipos de motivación anteriormente mencionados, Mateo (2001) muestra que cuando se ofrece una recompensa al estudiante antes de llevar a cabo una actividad, su motivación disminuye debido a trasladar la atención únicamente a la recompensa que recibirá. Ha cambiado su foco, en el que no percibe la actividad como un fin, sino como un medio para alcanzar el premio. Esto provoca que el estudiantado realice la actividad a la mayor velocidad posible sin importar cómo lo hace, con el único objetivo de obtener la recompensa (Mateo, 2001). Aunque este efecto negativo depende de distintas variables, entre ellas cuándo y cómo se recompensa al alumnado, si la recompensa se ofrece para algo que “no gusta”, provoca el efecto contrario, es decir, aumenta la motivación (Mateo, 2001).

Algunos profesores piensan que el fracaso académico es exclusivamente un problema del estudiante; los docentes deberían reflexionar sobre qué pueden hacer para involucrar a los estudiantes, haciéndoles partícipes y protagonistas del aprendizaje (Ardisana y Fidel, 2012). Tal como muestra Guillén (2012), los docentes han de suscitar el interés del alumnado fomentando la motivación adecuada, y sintonizarlo con progreso, reconocimiento y deseos de autonomía. Los docentes no solo deben dar clase, sino que deben buscar una relación con el alumnado.

¿Cómo se puede mejorar la motivación en la educación?

La enseñanza tiene que ver con las relaciones, por ello la relación entre el docente y el alumnado es un aspecto fundamental a tener en cuenta para conocer la motivación del estudiantado. Pensamos entonces en indagar las características o aspectos que deben presentar los profesores en su desempeño profesional desde el punto de vista motivacional (Bono, 2010).

La motivación no debe surgir únicamente al principio del curso, sino que debe mantenerse a lo largo de todo el curso, desde el principio hasta el final (De Clavijo, 2009). El alumnado se motiva más en función de las experiencias que vive en el aula, por lo tanto, es muy importante crear interés por las actividades, enfocándose en los intereses de los alumnos/as. Para ello hay que buscar actividades que impliquen mayor participación del alumnado, ya que no todos se motivan por igual. Se trata de crear un ambiente o entorno adecuado a la situación de aprendizaje que permita a los estudiantes/as motivarse por sí mismos (De Clavijo, 2009).

Actualmente, gracias a las metodologías activas y las nuevas tecnologías, el profesorado posee gran variedad de mecanismos para variar los estímulos, las actividades y las situaciones de aprendizaje con la frecuencia que resulte oportuna (De Clavijo, 2009). Entre ellos, la gamificación constituye un buen recurso como metodología activa para el proceso de enseñanza-aprendizaje, aportando varias ventajas, entre ellas el incremento de la motivación del alumnado. Por ello a continuación hablaremos del concepto de gamificación, así como sus características principales.

2.2. La gamificación

2.2.1. Gamificación: Concepto

La gamificación comienza a tener relevancia en los últimos años, tanto en el ámbito educativo como en el empresarial. (Martín y Vílchez, 2017). Pese a su popularidad creciente, no cuenta con una definición universal. De manera sencilla, puede entenderse como la utilización del juego en contextos no lúdicos (Lozada y Betancur, 2017).

Entre las distintas maneras de definición, se han presentado diversas propuestas sobre las que se construye la idea de gamificación. Entre ellas, encontramos a Werbach y Hunter (2012) que definen la gamificación como un proceso destinado a realizar actividades de manera parecida al juego, a contextos que no están ideados para ser lúdicos (Alonso, Martínez, Berral y De la Cruz, 2021). Es el uso de elementos, mecánicas y técnicas de diseño de juegos en contextos no lúdicos (Contreras & Eguia, 2017, citado por Castillo et al., 2022). Además Teixes añade a

esta definición el factor motivacional, mostrando su uso para “modificar comportamientos de los individuos mediante acciones sobre su motivación” (Alonso et al., 2021, p. 3).

Martín y Vílchez (2017) basan la gamificación en el uso del juego como vía para lograr el aprendizaje por parte de los participantes, siendo muy habitual la utilización de videojuegos. Es plantear un proceso mediante el juego, en el que los participantes o jugadores se involucran, toman decisiones, arriesgan y reciben feedback. Para ello los participantes deben divertirse durante el proceso, ya que el potencial de la gamificación se basa en el entretenimiento. Sin embargo la gamificación no consiste únicamente en jugar, sino que el juego es una vía para potenciar la motivación de los usuarios, siendo de gran utilidad en el ámbito educativo (Alonso et al., 2021).

La gamificación aporta diversas ventajas como metodología docente, favorece la interiorización de conocimientos de manera más divertida, generando una mejor experiencia para los usuarios, y consigue captar la atención del alumnado, desarrollando un mayor compromiso y concentración, aumentando a su vez la motivación (Zapata, 2019). También mejora el comportamiento, la colaboración, la participación, el desempeño, la competencia amistosa y la lealtad social (Seaborn & Fels, 2015). Además la gamificación se puede llevar a cabo de diferentes maneras dependiendo al público al cual va dirigido, siendo la forma más habitual los juegos digitales (Quicios, 2022).

2.2.2. Fases de la gamificación

Según autores como Nahmias (2018) y Yu-Kai Chou (2016), todo sistema gamificado está compuesto por 4 fases: descubrimiento, abordaje, acompañamiento y final.

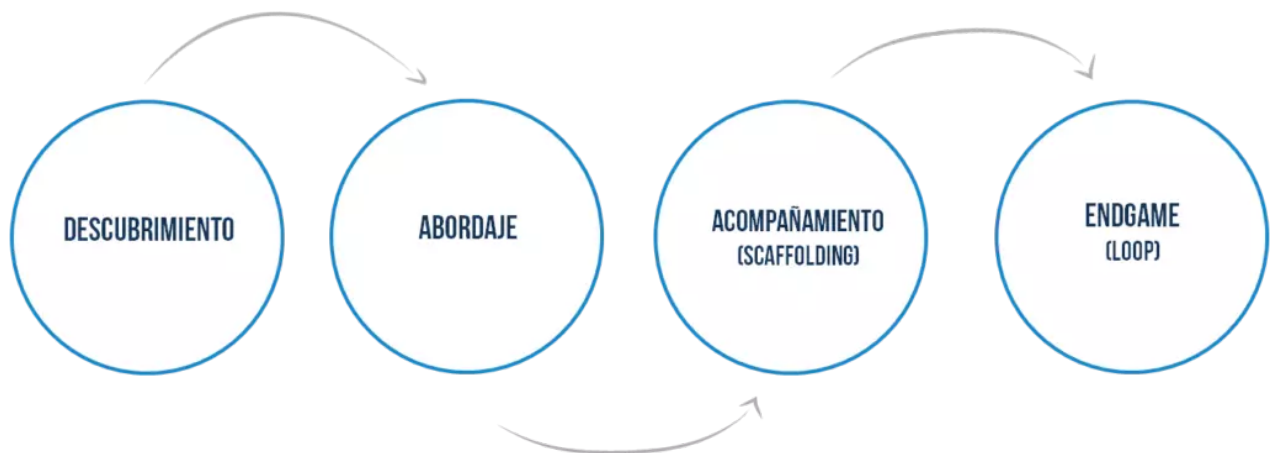


Figura 2: Nahmias (2018)

A continuación se desarrolla cada una de ellas:

→ **1. Fase de descubrimiento (Discovery)**

Es el momento, lugar y modo en el cual el usuario conoce el proyecto. Termina cuando el usuario utiliza el proyecto por primera vez.

→ **2. Fase de abordaje (Onboarding)**

El usuario se familiariza con las reglas del juego y los objetivos de la actividad, decidiendo así si continúa jugando o abandona definitivamente.

→ **3. Fase de acompañamiento (Scaffolding)**

Durante esta fase se realizan las actividades propuestas, resolviendo los retos y alcanzando los objetivos marcados. En este momento es muy importante que los usuarios tengan los conocimientos necesarios para alcanzar los retos planteados, ya que de lo contrario, podría producirse frustración y aburrimiento.

→ **4. Fase de finalización (Endgame)**

Es el momento donde el usuario cree que ya ha terminado el juego, es decir, ya ha hecho todo lo que tenía que hacer, pero dependiendo del diseño del juego puede estar equivocado. Hay juegos de duración determinada, es decir, con un fin, en cambio hay otros que no terminan nunca (duración ilimitada), ya que siempre hay

algo que hacer debido a un aumento de la dificultad, niveles nuevos, retos, logros...etc.

2.2.3. Tipos de gamificación

En referencia a los diferentes tipos de gamificación, autores como Hidalgo y García Jiménez (2015), Martínez Franco (2017), y Garone & Nesteriuk (2019), mencionan la gamificación de contenido o superficial, y la gamificación estructural o profunda.



Figura 3. Tipos de gamificación (Garone & Nesteriuk, 2019).

- Gamificación de Contenido o Superficial

En este tipo de gamificación los contenidos son modificados y adaptados a un ambiente con elementos de juego. A diferencia de la estructural, esta se utiliza en periodos de tiempo más cortos de forma puntual, en alguna clase o actividad específica (Prieto, 2020).

- Gamificación Estructural o Profunda

En este tipo de gamificación no se realizan cambios en los contenidos, simplemente se modifica la forma de impartir las clases, concretamente mediante juegos. Se utiliza en periodos de tiempo más largos (Prieto, 2020).

En cambio, Werbach & Hunter (2012) proponen tres tipos de gamificación diferentes, clasificándolos en interna, externa y cambio de comportamiento (Borrás, 2015).

- **Interna:** Para mejorar la motivación dentro de una organización.
- **Externa:** Cuando se busca involucrar a los clientes mejorando las relaciones

entre éstos y la empresa.

- **Cambio de comportamiento:** Busca generar nuevos hábitos en la población, como conseguir que coman más sano o que aprendan al mismo tiempo que disfrutan.

2.2.4. Diseño de una propuesta de gamificación: elementos y mecanismos

Para conocer los elementos de gamificación que encajan en las actividades didácticas y tener una buena planificación, es fundamental dedicarle tiempo, ya que sirve de ayuda para obtener conocimiento a través de su análisis (Biel, 2022).

Los autores Werbach y Hunter (2012) clasifican estos elementos en tres categorías: dinámicas, mecánicas y componentes.

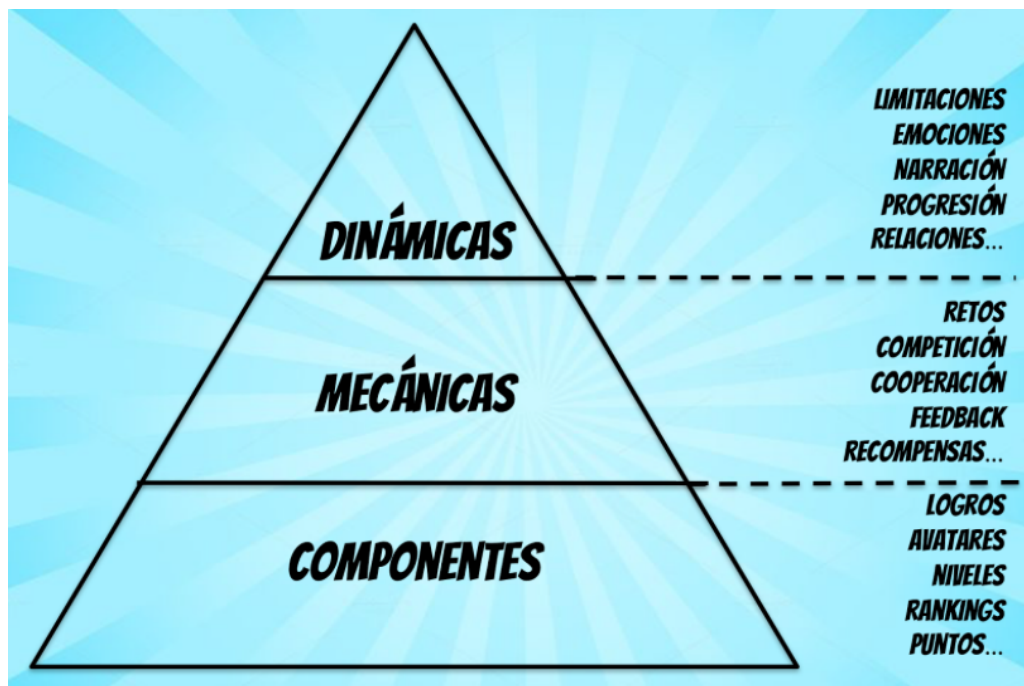


Figura 4: Pirámide de los elementos de Gamificación de Werbach. (Garzas, 2016)

- Mecánicas:** son los componentes básicos del juego, sus reglas y funcionamiento, para generar cierta adicción y compromiso por parte de los usuarios. Pueden ser de varios tipos: retos, competición, cooperación, feedback, recompensas, etc (Borrás, 2015).
- Dinámicas:** son la forma en que se ponen en marcha las mecánicas, es decir, aspectos globales relacionados con los efectos, motivaciones y deseos

que se espera generar a los usuarios. Determinan el comportamiento de los estudiantes y están relacionadas con la motivación del alumnado. Se encarga de complacer la motivación intrínseca del alumnado. Se relaciona con las limitaciones, emociones, narración, progresión, relaciones, etc (Borrás, 2015).

- a) **Componentes:** son la representación concreta y específica de las dinámicas y mecánicas de forma tangible, es decir, los recursos y herramientas que utilizamos para diseñar la actividad en la parte práctica. Se encarga de fomentar la motivación extrínseca del alumnado. Se trata de los logros, avatares, niveles, ranking, puntos del juego, etc (Borrás, 2015).

Cabe resaltar que para lograr los resultados deseados es importante enlazar de manera efectiva estos elementos mencionados (Area & González, 2015, citado por García et al., 2018).

En cuanto a los mecanismos de gamificación, influyen directamente en la motivación y el rendimiento académico (Eguia et al. 2018), por ello, es importante conocer algunos de los más utilizados (Gaitán, 2013) como puntos, niveles, premios, bienes virtuales, clasificaciones, desafíos, misiones o retos, regalos, etc.

- **Puntos:** Es el valor cuantitativo de una acción
- **Niveles:** Son un indicativo del progreso de los usuarios, pudiendo aumentar la dificultad a medida que se avanza.
- **Premios:** Es la recompensa por alcanzar un objetivo concreto, por ejemplo: medallas, diplomas, trofeos...etc.
- **Bienes virtuales:** Son artículos o accesorios virtuales para autoformarse una identidad dentro del juego.
- **Clasificaciones:** Es un indicador de comparación con el resto de usuarios
- **Desafíos:** Es la competición contra otros usuarios
- **Misiones o retos:** Son misiones o retos planteados que el usuario tiene que superar para avanzar en el juego. Es recomendable en juegos donde compiten varios grupos entre ellos con el mismo desafío.
- **Regalos:** Bienes gratuitos que se dan al jugador o jugadores por alcanzar un objetivo

Es posible utilizar varios mecanismos en la misma actividad, pero es importante encontrar un equilibrio entre todos ellos, ya que de lo contrario podría causar perjuicios al usuario. Por ejemplo: no poner demasiados desafíos, generando ansiedad y frustración a los usuarios, pero tampoco pocos desafíos, creando un proceso muy aburrido que no incita la participación (Reyes, 2018).

2.3. La gamificación como técnica de aprendizaje en el ámbito educativo para mejorar la motivación

La gamificación está ganando relevancia en el ámbito educativo, utilizada como técnica para motivar al estudiantado en el proceso de aprendizaje (Flandoli, Rogel y Vivanco, 2008). La gamificación en el ámbito educativo se basa en aplicar conceptos y dinámicas propias del juego, que estimulan el aprendizaje y por ende, se obtienen mejores resultados de los estudiantes (Beltrán et al., 2018). A pesar del escaso tiempo transcurrido desde que empezó a aplicarse, numerosas investigaciones evidencian su eficacia (García et al., 2018), ya que proporciona información al docente, fomenta la relación entre compañeros/as, mejora el aprendizaje y la participación, y aumenta la motivación (Beltrán et al., 2018). Cabe destacar un estudio que muestra Carrión-Salinas (2017), mediante una investigación realizada en la universidad internacional de Andalucía, con el propósito de analizar las posibilidades de gamificación como técnica de la enseñanza y aprendizaje para ofrecer una propuesta innovadora de gamificación en educación primaria, en el que se concluye que el 65% del alumnado se sienten más motivados tras aplicar técnicas de gamificación.

Los autores Joey J. Lee y Jessica Hammer, muestran la gamificación como una oportunidad para enfrentar dos problemas en el ámbito educativo: el compromiso y la motivación (Lozada y Betancur, 2017). Mauricio (2015) refleja que el aprendizaje mediante el juego es una muy buena herramienta para la docencia. La gamificación puede aumentar la motivación y la participación del alumnado en el proceso de aprendizaje.

En el contexto educativo, la gamificación se está utilizando para favorecer comportamientos colaborativos, desarrollo de actitudes y el estudio autónomo, como

una herramienta de aprendizaje en diversas asignaturas y áreas (Ortiz-Colón et al., 2018). Además, debido al aumento del uso de los videojuegos en los últimos años, cada vez con mayor frecuencia, se están realizando propuestas diversas para gamificar, encontrando diversos autores que inciden en su potencial (Mateos et al., 2021). Este hecho está provocando que los desarrolladores diseñen juegos adaptados para apoyar el aprendizaje (Ortiz-Colón et al., 2018).

En definitiva es una realidad que la gamificación ha provocado que los docentes se involucren por aprender nuevas maneras de impartir sus clases de manera autodidacta, con la finalidad de transmitir los contenidos desde una perspectiva diferente e innovadora. (Flandoli et al., 2018)

Esta tendencia ha provocado un sin fin de plataformas fáciles y accesibles de utilizar, permitiendo planificar las lecciones de diversas maneras, por ejemplo mediante retos. Además la gamificación posee gran flexibilidad, pudiendo adaptarse a todo tipo de asignaturas y temas diferentes. (Flandoli et al., 2018)

Sin embargo, a pesar de la amplia información que existe al respecto, no hay un modelo estandarizado para su aplicación, por lo que es muy importante estructurar un modelo de gamificación adecuado, que permita aumentar la motivación de los estudiantes, favorecer la creatividad, la participación y el compromiso, y hacer percibir la asignatura como algo útil (Paladines y Mediavilla, 2021).

3. CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN

La propuesta de mejora se ha llevado a cabo en el IES Vicent Castell i Doménech situado en Castellón de la Plana. Este centro es de titularidad pública y se inauguró en 1984, en el que durante unos años compartió espacio físico con la Escuela Oficial de Idiomas (EOI). La oferta educativa del IES Vicent Castell i Doménech además de bachillerato y ESO, cuenta también con ciclos formativos para dar solución a las necesidades de personal cualificado de la industria química.

El perfil económico y sociológico del alumnado procede mayoritariamente de un estrato social de clase media y con un nivel cultural medio.

La investigación está enmarcada en la docencia del departamento de formación y orientación laboral (FOL) durante el curso académico 2022/2023 que se imparte en los ciclos formativos de química. En el primer año de cada ciclo se imparte el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) y en el segundo año se imparte el módulo de Empresa e Iniciativa Emprendedora (EIE). El departamento de FOL únicamente está formado por una única profesora, por lo tanto, es la directora del departamento, aunque esporádicamente también he presenciado clases con distintos profesores en la asignatura de economía, lo que me ha permitido tener una visión más amplia del centro, enriqueciendo mis experiencias en distintos ámbitos y tipos de alumnos/as.

La propuesta de mejora se ha realizado para el alumnado del primer año del grado medio de técnicos de laboratorio. Este grupo cuenta con un total de 27 alumnos/as, de entre 16 y 17 años, formado por 14 chicos y 13 chicas.

4. MEJORA EDUCATIVA

4.1. Metodología investigación-acción

Para llevar a cabo la mejora educativa se ha adoptado la metodología de investigación-acción, una metodología que se ocupa del estudio de una problemática social que requiere una solución y es idónea para investigaciones a pequeña escala (Bausela, 2004). Se trata de poner en práctica una idea con la intención de ocasionar una mejora (de Luna y López, 2011). “Es un proceso reflexivo que vincula dinámicamente la investigación, la acción y la formación, realizada por profesionales de las ciencias sociales, acerca de su propia práctica. Se lleva a cabo en equipo, con o sin ayuda de un facilitador externo al grupo” (Bartolomé, 1986, citado por Rodríguez García et al., 2011, p. 4).

A partir de las anteriores aportaciones, utilizaremos el proceso de investigación-acción para abordar un problema en el aula y el deseo de estudiarlo para contribuir a su mejora de manera práctica. Para poder llevar a cabo este proceso es muy importante conocer el ciclo de la investigación-acción.

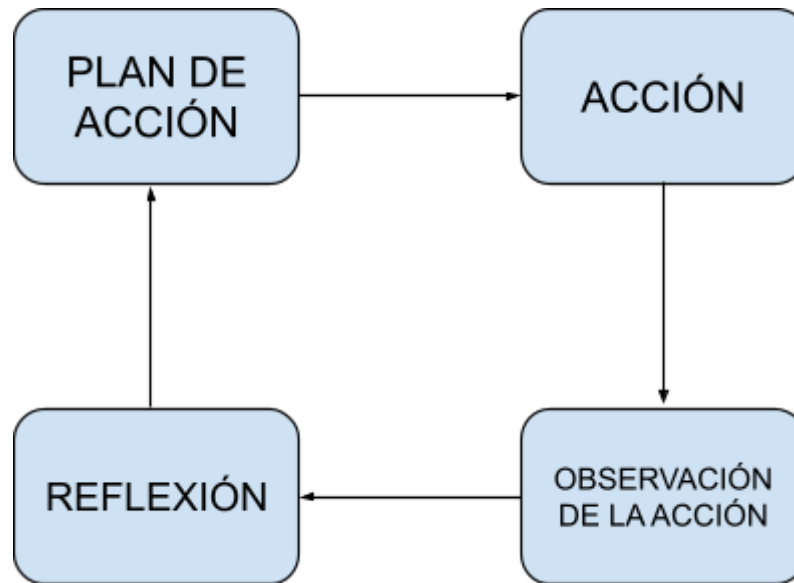


Figura 5. Ciclo de la investigación-acción (Latorre, 2004)

Tal como se muestra en la figura 5, el ciclo de la investigación-acción está compuesto por cuatro fases o etapas: plan de acción, acción, observación y reflexión.

Inicialmente en la etapa del plan de acción primeramente se determina el problema, realizando un diagnóstico de la situación. Una vez identificado el problema, se procede a elaborar el plan de acción que se va a llevar a cabo. Dicho plan debe ser abierto y flexible para poder adaptarse a las circunstancias imprevistas.

A continuación, se ejecuta el plan de acción, es decir, la puesta en práctica. Seguidamente se lleva a cabo la etapa de observación para recoger evidencias que permitan reflexionar. Esta etapa debe estar planificada y se puede llevar un registro de los propósitos. Y posteriormente se lleva a cabo la reflexión de las observaciones registradas, momento de analizar y sacar conclusiones gracias a la autorreflexión compartida. Aunque esta etapa es la última de todas, no significa que el proceso haya finalizado, sino que se constituye como punto de partida para el inicio de un nuevo plan de acción, y así continuar el ciclo (Latorre, 2004).

4.1.1. Plan de acción

Para identificar el problema, es decir, el área que se quiere mejorar, durante el periodo de prácticas del máster pude observar la falta de motivación en el aula del

primer curso del grado medio de técnicos de laboratorio. Además conjuntamente con la aportación de la profesora del módulo de FOL nos permitió llegar a una serie de conclusiones sobre una serie de aspectos que llamaban la atención y que se podrían mejorar. Algunos de ellos eran que el alumnado estaba desanimado, sin ganas de atender y con una gran falta de atención a las explicaciones del docente. Incluso algunos alumnos/as reconocieron el poco interés por la asignatura.

Además de la observación, se recogió información realizando una encuesta-inicial en el aula (Anexo 1), para saber el punto de partida del alumnado en referencia a su motivación en la asignatura de FOL, con la finalidad de recoger evidencias adicionales. El cuestionario consta de un total de 9 ítems, con cuestiones en referencia a si el alumnado está motivado, si le interesa la asignatura, si le gusta como imparte clase la profesora, etc. Todas ellas se miden con escalas de 10 puntos, es decir, del 0 al 10, en las que los encuestados habían de mostrar su grado de acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones, representando el valor 1 “totalmente en desacuerdo” y 10 “totalmente de acuerdo”.

Para preservar la privacidad del alumnado, el cuestionario fué anónimo, de tal forma que no existió ningún tipo de influencia o presión sobre la decisión del alumnado para que se sintieran totalmente libres y respondieran con total veracidad.

Una vez recabada la información de los estudiantes, podemos observar en la tabla 2 la media de todas las valoraciones del cuestionario inicial (Anexo 1) realizado por el alumnado en una escala del 0 al 10.

CUESTIONARIO INICIAL 0 = totalmente en desacuerdo 10 = totalmente de acuerdo	(0-10) Promedio
A) Me interesa la asignatura	5,18
B) Estoy motivado en clase	4,33
C) Me gusta las actividades que hacemos en clase	5,01

D) Presto atención a las explicaciones del profesor/a	5,55
E) Me gusta como imparte la clase el profesor/a	8,01
F) Participo en clase	5,34
G) Me distraigo en clase con facilidad	6,02
H) Hay un buen ambiente de trabajo en el aula	7,06
I) Pienso que la asignatura es útil	5,07
PROMEDIO TOTAL	5,73

Tabla 1. Resultados del cuestionario inicial

Como podemos observar en la tabla 1, el alumnado estaba muy poco motivado (B), siendo la peor valoración de todas con 4,33 puntos. En consecuencia, se intentó cambiar este aspecto para que el estudiantado estuviera motivado y receptivo a aprender los contenidos de la asignatura. Sin embargo, al estudiantado les gustaba mucho como impartía las clases la profesora, siendo la valoración más elevada con 8,01 puntos. Los alumnos/as estaban muy contentos con ella, con su forma de impartir las clases y su gran empatía. La profesora cuenta con una gran experiencia ejerciendo desde hace más de 20 años en la docencia, lo que le otorga una gran seguridad y firmeza en sus explicaciones. Sin embargo, por lo general, no les gustaba lo suficiente las actividades que se realizaban en clase, por lo que se intentó cambiar la dinámica de las actividades y enfocarlo de una manera diferente.

En cuanto a la motivación, que es el objetivo principal del proyecto, reflejó una valoración de 5,33 puntos, por lo que hubo que trabajar al respecto para intentar aumentarla.

De manera global el promedio total de todos los resultados conjuntamente muestra una valoración de 5,73 puntos.

Con la propuesta de mejora planteada se intentó cumplir los objetivos propuestos y mejorar todos estos parámetros, y sobre todo el objetivo principal del proyecto, aumentar la motivación del alumnado. Para mejorar estos aspectos se utilizó la

gamificación como técnica de aprendizaje mediante la metodología de investigación-acción. En este caso se elaboró el plan de mejora educativa mediante la gamificación, en el cual se lleva a cabo un juego en el aula a lo largo de dos sesiones.

Antiguamente los juegos virtuales no existían, por lo tanto únicamente se utilizaban juegos “físicos”, es decir, juegos de mesa que requerían de la presencia de las personas cara a cara. Sin embargo, gracias a las TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones), también se pueden realizar juegos virtuales. Las TIC han revolucionado por completo el modelo de juego tradicional, pudiendo acceder a multitud de juegos de manera instantánea con un solo click (Playán, Pérez y Martínez, 2002). No obstante es muy importante no sobrepasar ciertos límites a la hora de introducir juegos al aula, siempre manteniendo un equilibrio, ni excederse utilizando juegos constantemente, ni tampoco no utilizarlo nunca (Griffiths, 2005).

Por esta razón, se utilizó el juego virtual conjuntamente con el juego tradicional de mesa, es decir, las TIC y a su vez, elementos tangibles en la propia aula. De este modo se pretendió obtener los beneficios de ambas modalidades y que los alumnos no dejen de utilizar por completo los juegos de mesa en el futuro.

La actividad propuesta es el juego llamado “Fórmate”, un juego de mesa en el que pueden participar de 2 a 4 personas, aunque lo ideal son 4 personas, tal y como se muestra en la figura 6. Además es importante que el alumnado no de la espalda a la pared de la pizarra, para poder escuchar y observar adecuadamente las explicaciones del docente.

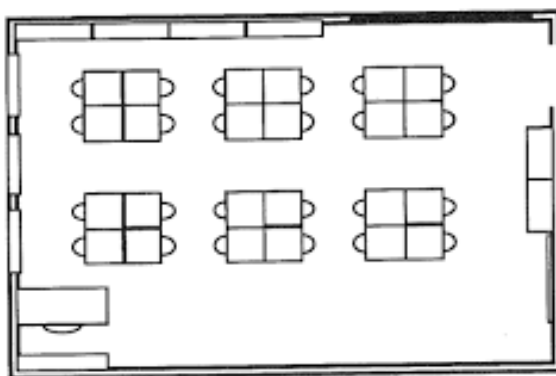


Figura 6. Distribución del mobiliario del aula (Busquiel, 2016)

El juego “Fórmate” trabaja los conocimientos de cada participante sobre los contenidos de FOL, además de a su vez fomentar el trabajo en equipo. Se utiliza la gamificación de contenido o superficial (Prieto, 2020), ya que es un planteamiento similar a la oca, pero con diversas variaciones. En este caso, en lugar de partir todos los jugadores desde el mismo punto del tablero, cada uno parte desde su propia esquina, es decir, cada eje del tablero corresponde a un jugador diferente, como si fuera el parchís. Esto es debido a que los jugadores no siguen el mismo camino como en la oca tradicional, sino que cada participante tiene su propio camino, independientemente del resto. Evidentemente esto no favorece a nadie, ya que todos los jugadores tienen que alcanzar el mismo número de casillas (25) para llegar a la meta.

Los jugadores para poder avanzar tienen que responder preguntas relacionadas con la materia del módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL). En caso de que fallen la respuesta, no pueden avanzar y tienen que esperar al siguiente turno.

Esta actividad se lleva a cabo mediante Genially, un software que nos permite realizar multitud de juegos interactivos y animados. A través de este enlace web: <https://view.genial.ly/63edf88028590b0012a5a060/interactive-content-copy-untitled-genially> los alumnos/as pueden acceder de forma telemática al juego (anexo 2).

Además, el docente entrega un dossier a cada grupo en formato papel, con preguntas tipo test con respuestas múltiples, en la cual, solo una es la correcta. El módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) consta de un total de 14 temas (anexo 3), por lo que consideramos que era demasiado extenso para abarcarlo todo en el juego. Por ello, se acordó con la tutora del centro de prácticas realizar las preguntas exclusivamente sobre los siguientes 4 temas:

- Tema 6. El contrato de trabajo: de este tema se han formado 31 preguntas
 - ◆ 1. El contrato de trabajo
 - ◆ 2. Modalidades de contratos
 - ◆ 3. Las empresas de trabajo temporal
 - ◆ 4. Nuevas formas flexibles de organización del trabajo

→ Tema 7. La jornada de trabajo: de este tema se han formado 30 preguntas

- ◆ 1. La jornada ordinaria
- ◆ 2. El horario de trabajo
- ◆ 3. Las horas extraordinarias
- ◆ 4. Reducción de jornada
- ◆ 5. Los permisos retribuidos
- ◆ 6. Las vacaciones y festivos
- ◆ 7. Los planes de igualdad

→ Tema 8: El salario y la nómina: de este tema se han formado 30 preguntas

- ◆ 1. El salario
- ◆ 2. Las garantías del salario
- ◆ 3. La nómina

→ Tema 9: Modificación, suspensión y extinción del contrato: de este tema se han formado 32 pregunta

- ◆ 1. Modificación del contrato
- ◆ 2. La suspensión del contrato
- ◆ 3. La extinción del contrato
- ◆ 4. El finiquito

En resumen, el dossier está formado por un total de 123 preguntas (anexo 4).

Para que los alumnos/as entendieran correctamente el funcionamiento del juego, se les proporcionó una hoja informativa con el reglamento del juego en papel. Se explicó todos los detalles minuciosamente para que entendieran los conceptos correctamente y se resolvieron las dudas que surgieron.

Dicha hoja informativa contiene los siguientes ítems:

REGLAMENTO
● Grupo: 2-4 personas

- El objetivo es llegar a la casilla central en primera posición.
- Elige entre las fichas el animal que te representará a lo largo de todo el juego.
- Cada jugador solo podrá avanzar una vez en cada turno
- Para saber qué jugador empieza el juego, cada jugador lanzará el dado, quien tenga el número más alto será quien empezará primero. En caso de empate, se volverá a lanzar el dado entre los jugadores empatados, así sucesivamente hasta obtener un ganador. Una vez asignado el primer jugador, los siguientes seguirán el sentido de las agujas del reloj durante todo el desarrollo del juego.
- Para poder avanzar es obligatorio responder una pregunta al azar del dossier.
- Para saber qué pregunta debe responder, coge un papel de la mesa, ese número será el número de la pregunta del dossier.
- Si falla la pregunta, no podrá avanzar y se quedará en la casilla en la cual se encontraba. Si la acierta, lanzará el dado, y avanzará el número de casillas que marque el dado, si por ejemplo, sale un 3 en el dado, avanza 3 casillas.
- La pregunta la leerá el propio usuario que debe responder
- ¡Cuidado con las casillas marcadas! Si se falla la pregunta, hay que volver a la casilla inicial de salida.
- Para llegar a la meta final del juego es necesario sacar los puntos justos para entrar, en caso de exceso se retroceden tantas casillas como puntos sobrantes.
- Se termina el juego cuando todos los usuarios han llegado a la meta final

Como se puede apreciar, no se ofreció al estudiantado ningún tipo de recompensa externa, premio o regalo por participar o llegar el primero a la meta, ya que se pretendió fomentar la motivación intrínseca, que es la que realmente es sostenible en el tiempo. Este tipo de motivación con el simple hecho de tener ganas por hacer las cosas, genera satisfacción personal y va mucho más allá de un mero interés externo (Llanga Vargas et al., 2019). Para ello, se deben elegir los elementos y mecanismos necesarios que se introducen en el proceso de gamificación para fomentar la motivación intrínseca.

En cuanto a elementos de gamificación, se utilizaron las dinámicas y las mecánicas.

Las dinámicas utilizadas en el juego "Fórmate" son las siguientes:

- Narración: se proporciona toda la información necesaria del juego para su correcta realización
- Emociones: durante el transcurso del juego surgen diversas emociones debido a la competitividad
- Progresión: se conoce en todo momento la evolución en el juego, es decir, el jugador conoce si está mejorando en el juego.

Por otra parte, las mecánicas utilizadas para esta actividad de gamificación son:

- Competición: los participantes compiten por llegar primero a la meta
- Cooperación: los participantes deben de cooperar entre ellos para poder avanzar en el juego
- Turnos: cada participante tiene su turno correspondiente que tiene que respetar

En cuanto a elementos de gamificación, se utilizaron los desafíos y las misiones o retos.

- Desafíos: Es una competición contra el resto de usuarios por llegar primero a la meta
- Misiones o retos: Cada participante tiene que superar una prueba cada vez que le toca su turno para poder avanzar en el juego.

Además de todas las directrices mencionadas, para llevar a cabo la actividad de la mejor manera posible, el docente debe mantener un ambiente adecuado durante todo el proceso de aprendizaje, ya que de lo contrario, no se obtiene el resultado esperado (Barreda, 2012).

En cuanto al material necesario, cada alumno y alumna ha de llevar un dispositivo electrónico (smartphone, tablet, portátil). Dicho dispositivo tiene que poder conectarse a la red wifi del centro para la realización de la actividad. A pesar de estar prohibido su utilización en todo el centro educativo, en estas dos sesiones el

alumnado que no disponga de otro aparato electrónico, puede utilizar el smartphone para la realización de la actividad. Para ello, se le ha pedido permiso a la dirección del centro, que nos ha dado su consentimiento.

4.1.2. Implantación del plan de acción

De los 27 alumnas/as matriculados en el ciclo, asistieron 23 personas. Por lo tanto, la actividad se realizó en pequeños grupos de 4 personas, con una excepción, en el que solamente un grupo estuvo formado por 3 personas debido a ausencia de alumnado. Para asignar que integrantes formaban parte de cada grupo, la selección la realizaron los propios alumnos/as creando los grupos de manera voluntaria.

La actividad se llevó a cabo presencialmente en el aula, a lo largo de dos sesiones, con una duración aproximada de 1 hora y 50 minutos cada una de ellas.

En la primera sesión se explicó el juego detalladamente (funcionamiento, reglas, dossier de preguntas, etc.). Posteriormente se resolvieron las preguntas que tenía el alumnado, y se dió comienzo al juego. Esta sesión fué a modo de prueba para que se familiaricen con el juego, y durante el proceso de la actividad pudieron realizar cualquier tipo de pregunta al docente mientras se desarrollaba el juego.

En la segunda sesión, como ya conocían cómo funciona el juego y sus reglas, se les hizo un recordatorio al alumnado de las reglas del juego (reglamento) para refrescarles la memoria y realizaron el juego completo de manera ininterrumpida.

En la siguiente clase, el alumnado respondió un cuestionario final, con el mismo contenido que el cuestionario inicial, para conocer el cambio que ha supuesto esta actividad en el alumnado. Y, además, también cumplimentó un cuestionario enfocado específicamente sobre cuestiones del juego como que les ha parecido el juego, si les ha gustado, con la finalidad de conocer sus ideas y pensamientos al respecto, lo que nos permitirá conocer del éxito o fracaso del mismo.

4.1.3. Análisis de los resultados

Para cuantificar los resultados de la propuesta educativa, se realizaron dos encuestas posteriormente a la implantación del juego. Un cuestionario final con el

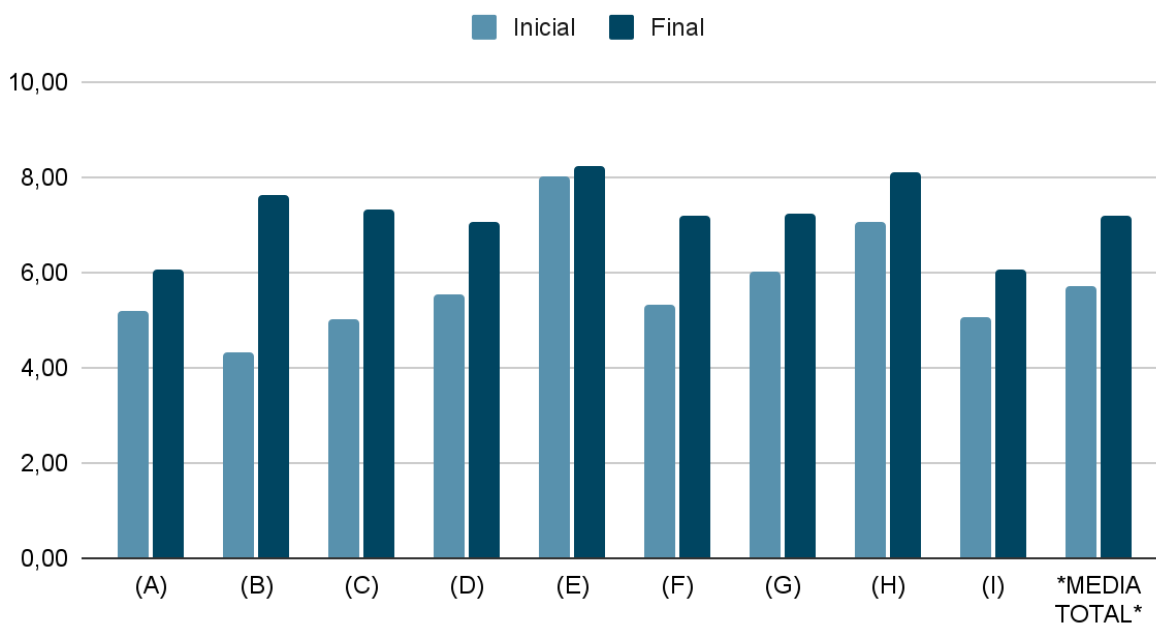
mismo contenido que el cuestionario inicial (Tabla 2), y un cuestionario (Tabla 3) enfocado específicamente a cuestiones del juego, con la finalidad de conocer la opinión del alumnado, lo que nos permite saber del éxito o fracaso del mismo.

PREGUNTAS	Cuestionario Inicial (Promedio)	Cuestionario Final (Promedio)
A) Me interesa la asignatura	5,18	6,05
B) Estoy motivado en clase	4,33	7,64
C) Me gusta las actividades que hacemos en clase	5,01	7,31
D) Presto atención a las explicaciones del profesor/a	5,55	7,07
E) Me gusta como imparte la clase el profesor/a	8,01	8,25
F) Participo en clase	5,34	7,17
G) No me distraigo en clase con facilidad	6,02	7,25
H) Hay un buen ambiente de trabajo en el aula	7,06	8,08
I) Pienso que la asignatura es útil	5,07	6,04
PROMEDIO TOTAL	5,73	7,21

Tabla 2. Resultados de los cuestionarios (inicial y final)

Como se ha mencionado anteriormente, el cuestionario inicial y final son idénticos, con la finalidad de conocer la opinión del alumnado realizando una comparativa antes y después de realizar el juego “Fórmate”. De este modo podemos ver el impacto que ha tenido la gamificación en sus percepciones personales hacia la asignatura de FOL.

CUESTIONARIO INICIAL Y FINAL



Gráfica 1. Resultados de los cuestionarios (inicial y final)

Como podemos observar en la comparativa de los resultados, todos los valores han aumentado. Las dos valoraciones más bajas son el interés por la asignatura (A) y la utilidad de la asignatura (I), habiendo una diferencia mínima entre ambas. El interés por la asignatura tiene una valoración de 6,05 puntos respecto a los 5,18 puntos iniciales, es decir, un aumento de 1,13 puntos. Y la utilidad de la asignatura ha mejorado de 5,07 a 6,04 puntos, suponiendo 0,97 puntos de diferencia.

En cuanto a las valoraciones más elevadas nos encontramos que al alumnado les gusta como imparte las clases el profesor/a (E) y el buen ambiente de trabajo en el aula (H). La primera ha aumentado de 8,01 a 8,25 puntos, con una ligera diferencia de 0,24 puntos, y la segunda de 7,06 a 8,08 puntos respectivamente, con un aumento de 1,02 puntos.

En cuanto a la motivación representada por la columna (B), surgió un gran cambio, de 4,33 a 7,64 puntos, una diferencia de 2,31 puntos. Este cambio reflejó un gran avance en la mentalidad del alumnado, por lo que se puede afirmar que se ha logrado el objetivo principal del proyecto, aumentar la motivación del alumnado.

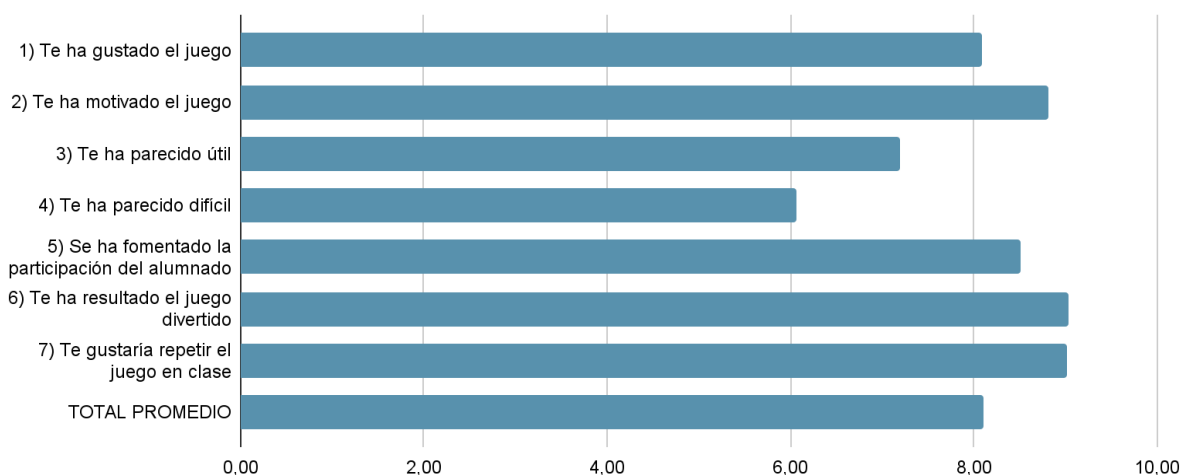
La media general varió de 5,73 a 7,21 puntos, lo que supone un aumento de 1,48 puntos. Esto puede deberse a multitud de factores, el cambio de docente, la nueva metodología de gamificación, factores personales del alumnado, etc. En definitiva, la nueva propuesta de mejora tuvo una gran acogida en el aula.

A continuación se muestran el promedio de las respuestas del último cuestionario que se realizó en la implementación de la actividad, más enfocado específicamente al juego “Fórmate”.

PREGUNTAS	0-10 Promedio
1) Te ha gustado el juego	8,08
2) Te ha motivado el juego	8,80
3) Te ha parecido útil	7,18
4) Te ha parecido difícil	6,05
5) Se ha fomentado la participación del alumnado	8,51
6) Te ha resultado divertido	9,03
7) Te gustaría repetir el juego en clase	9,02
TOTAL PROMEDIO	8,10

Tabla 3. Cuestionario sobre el juego “Fórmate”

CUESTIONARIO DEL JUEGO "FÓRMATE"



Gráfica 2. Cuestionario sobre el juego "Fórmate"

Como podemos observar el ítem con menor valoración es el número 4, que trata sobre la dificultad del juego, con una valoración de 6,05 puntos. Esto significa que a una parte del estudiantado le pareció que el nivel de dificultad de las preguntas era demasiado elevado en relación a sus conocimientos sobre los contenidos.

La valoración más alta es la número 6, con una valoración de 9,03 puntos, lo cual muestra que el alumnado se divirtió mucho realizando el juego.

En cuanto a la motivación, se muestra una valoración de 8,8 puntos, cuyo resultado es gratamente satisfactorio.

En términos generales la valoración media es de 8,10 puntos, lo cual nos muestra la gran acogida que ha tenido el juego.

Observando todos estos datos, podemos decir que la propuesta de mejora ha ayudado a la mayoría del alumnado en varios aspectos, por lo que de manera global ha sido muy satisfactorio.

4.1.4. Reflexión

Se ha respetado el proceso de investigación-acción desde el inicio hasta el final, llevando a cabo un análisis en detalle de los datos obtenidos en la implantación de

la propuesta de mejora, a partir de la observación y de los resultados obtenidos de los cuestionarios. Dicho análisis nos permite extraer diversas evidencias para reflexionar y sacar conclusiones, identificando aquellos aspectos que se podrían mejorar en un hipotético segundo ciclo de la metodología de investigación-acción (Rodríguez García et al., 2011).

Basándonos en el feedback de la tutora podemos considerar que se han cumplido los objetivos específicos propuestos. Los alumnos han estado muy receptivos, teniendo una actitud positiva participando tanto en el juego como en los cuestionarios. Respecto al objetivo principal del proyecto, basado en aumentar la motivación del alumnado, se puede afirmar que se ha cumplido, tal y como reflejan los resultados de los cuestionarios (tabla 2 y tabla 3). Además el alumnado comentó que le gustaría realizar actividades como la realizada, ya que es una manera diferente de adquirir conocimientos respecto a la manera tradicional. En este caso muestran entusiasmo, se divierten y son ellos mismos los protagonistas principales de su aprendizaje.

En cuanto a aspectos a mejorar, cabe destacar la dificultad que algunos alumnos/as han mostrado su preocupación, ya que en ocasiones no conseguían avanzar en el juego debido al nivel de exigencia de las preguntas, por lo tanto, disminuiría la dificultad de los contenidos. Y por otra parte, ampliará el dossier de preguntas (Anexo 4), ya que aunque 123 preguntas puedan parecer suficientes, podría suponer un problema si el juego se extendiera demasiado en el tiempo.

Así pues, partiendo del interés por implementar nuevas técnicas de aprendizaje, en líneas generales, podemos realizar una valoración positiva sobre la puesta en práctica del juego “Fórmate” en el ciclo formativo de grado medio de técnicos de laboratorio del IES Vicent Castell i Domènech.

En definitiva, podemos considerar que la aplicación de la gamificación es una herramienta que puede ayudar tanto al docente como al alumnado en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

5. CONCLUSIÓN

Un alumno/a motivado es el que está implicado a todos los niveles y gracias a ello, es capaz de estar comprometido y aprender. Conseguir esto no es tarea fácil, y menos todavía cuando la recompensa es la propia satisfacción personal de hacerlo.

En el presente proyecto se ha contrastado la eficacia de la gamificación para aumentar la motivación del alumnado, así como su participación e implicación en el aula.

En este caso la propuesta de mejora planteada se ha llevado a cabo en ciclos formativos obteniendo buenos resultados utilizando la gamificación como metodología de aprendizaje. Además, es aplicable a otras asignaturas, ciclos, modalidades de estudio y en cualquier centro educativo, siempre y cuando se adapten los contenidos. Esta actividad es muy versátil, se pueden encontrar nuevos juegos o cambiar diferentes aspectos del mismo, ya que no es algo rígido y cerrado. Además, requiere de muy pocos recursos materiales y hace partícipe al alumnado, siendo los estudiantes los protagonistas principales de la actividad, dejando al docente en un segundo plano como mera herramienta de apoyo.

He dedicado mucho esfuerzo y tiempo para llevar a cabo esta actividad, pero como he comentado anteriormente, pienso que se podría mejorar. No lo considero como algo negativo, sino todo lo contrario, ya que significa que todavía tiene potencial para seguir evolucionando, por lo que se podría haber mejorado el resultado final.

Pese a todo, se han obtenido muy buenos resultados, les ha gustado mucho, se lo han pasado bien, han estado motivados/as, y les gustaría repetir el juego otra vez. Aunque sí es cierto que no he conseguido que el alumnado sienta suficiente interés por la asignatura y piense que le será de gran utilidad en el futuro. Quizás al ser una asignatura transversal, no le prestan la necesaria atención que se merece, por lo que es un aspecto que se ha quedado pendiente y que me hubiera gustado mejorar.

De todos modos, ha sido una experiencia muy agradable y positiva, en la que he aprendido muchísimas cosas en el ámbito educativo, obteniendo tanto conocimientos teóricos como prácticos. Además, también me ha enriquecido a nivel

emocional, ya que es sumamente importante mantener una buena actitud para ejercer como docente y no hay que parar de investigar y desarrollarse como persona, porque ser docente conlleva una gran responsabilidad.

En definitiva, este proyecto contribuye a la aplicación de la gamificación en las aulas de ciclos formativos, sirviendo de guía a los docentes para conocer sus características y ventajas. Creo firmemente en la gamificación como una buena herramienta para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje, por lo que se debería de implementar con mayor frecuencia en la docencia, siempre con un uso correcto y equilibrado.

Sin ninguna duda, con las modificaciones oportunas, si ejerzo como docente, intentaré ponerlo en práctica en el aula.

6. BIBLIOGRAFÍA

Alonso García, S., Martínez Domingo, J. A., Berral Ortiz, B., & De la Cruz Campos, J. C. (2021). Gamificación en Educación Superior. Revisión de experiencias realizadas en España en los últimos años.

Ardisana, E. F. H., & Fidel, E. (2012). La motivación como sustento indispensable del aprendizaje en los estudiantes universitarios. *Pedagogía Universitaria*, 17(4), 13-27.

Ávila de Encío, C. (2011). Cuestionario para valorar la motivación escolar.

Ayén, F. (2017). ¿ Qué es la gamificación y el ABJ?. *Iber: Didáctica de las ciencias sociales, geografía e historia*, (86), 7-15

Barreda Gómez, M. S. (2012). El docente como gestor del clima del aula. Factores a tener en cuenta.

Bono, A. (2010). Los docentes como engranajes fundamentales en la promoción de la motivación de sus estudiantes. *Revista Iberoamericana de educación*, 54(2), 1-8.

Borrás Gené, O. (2015). Fundamentos de gamificación

Bueno Álvarez, J. A. (1992). La motivación en los alumnos de bajo rendimiento académico: desarrollo y programas de intervención [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. E-Prints. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/2237/>

Busquiel, R. (18 de julio, 2016). Maestros innovadores, alumnos competentes. Blogspot.com. <http://miacmaestrosinnovadores.blogspot.com/>

Carrillo, M., Padilla, J., Rosero, T., & Villagómez, M. S. (2009). La motivación y el aprendizaje. *Alteridad*, 4(1), 20-33.

Carrión Salinas, G. A. (2017). Gamificación en educación primaria. Un estudio piloto desde la perspectiva de sus protagonistas (Tesis de Maestría. Universidad Internacional de Andalucía).

Casaus, F. G., Muñoz, J. F. C., Sánchez, J. M., & Muñoz, M. C. (2020). La gamificación en el proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación teórica. *Logía, educación física y deporte: Revista Digital de Investigación en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte*, 1(1), 16-24.

Castillo-Mora, M. J., Escobar-Murillo, M. G., de los Ángeles Barragán-Murillo, R., & Cárdenas-Moyano, M. Y. (2022). La Gamificación como herramienta metodológica en la enseñanza. *Polo del conocimiento*, 7(1), 686-701.

Conchillo García, M. (2017). ¿Cómo motivar a nuestros alumnos? La gamificación.

Cruzado, J. D., & Rodríguez, Y. T. (2014). El potencial de la gamificación aplicado al ámbito educativo. In *Innovación educativa [recurso electrónico]: respuesta en tiempos de incertidumbre: III Jornadas de Innovación Docente Innovación educativa (8 y 9 de mayo de 2013, Universidad de Sevilla) (p. 7)*. Universidad de Sevilla.

De Clavijo, B., MOTIVACIÓN, M. E. E. A., & SECUNDARIA, E. P. Y. (2009). La motivación en el aula. Funciones del profesor para mejorar la motivación en el aprendizaje.

de Luna, E. B., & López, J. E. (2011). El proceso de investigación educativa II: Investigación-acción. In *Innovación docente e investigación educativa: Máster Universitario de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas (pp. 35-50)*. Grupo Editorial Universitario (GEU Editorial).

Eguia, J. L., Contreras Espinosa, R. S., Contreras Espinosa, R., Revuelta Domínguez, F. I., Guerra Antequera, J., Pedrera Rodríguez, M. I., ... & Morales Moras, J. (2017). Experiencias de gamificación en aulas. *Universitat Autònoma de Barcelona. Institut de la Comunicació*.

Fernández-Rio, J., & Flores Aguilar, G. (2019). Fundamentación teórica de la Gamificación. Gamificando la Educación Física. De la teoría a la práctica en educación primaria y secundaria.

Flandoli, A. M. B., Rogel, D. E. R., & Vivanco, J. C. M. (2018). El valor de la gamificación como herramienta educativa. Gamificación en Iberoamérica.

García-Allen, J. (2018). Tipos de motivación: las 8 fuentes motivacionales. Obtenido de Psicología y mente: <https://psicologiaymente.net/psicologia/tipos-de-motivacion>.

García-Ruiz, R., Bonilla-del-Río, M., & Diego-Mantecón, J. M. (2018). Gamificación en la Escuela 2.0: una alianza educativa entre juego y aprendizaje. Gamificación en Iberoamérica, 71-95.

García, M. D. P. Q. (2022). VISIÓN SOCIOEDUCATIVA DE LA GAMIFICACIÓN. La gamificación como recurso educativo en educación primaria, 11.

Garzas, J. (2016). Pirámide de los elementos de Gamificación de Werbach. Javiegarzas.com.

<https://www.javiergarzas.com/2016/09/gamificacion-definicion-elementos.html>

Gaitán, V. (15 de octubre de 2013). Gamificación: el aprendizaje divertido. Educativa.

<https://www.educativa.com/blog-articulos/gamificacion-el-aprendizaje-divertido/>

Genially (versión 2021): <https://genial.ly/es/> ¿?

Griffiths, M. D. (2005). Adicción a los videojuegos: una revisión de la literatura. Psicología conductual, 13(3), 445-462.

Guillén, J. (2012). La motivación en el aula. Escuela con cerebro.

Hernández, A. P. (2005). La motivación en los estudiantes universitarios. Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", 5(2), 1-13.

Herreras, E. B. (2004). La docencia a través de la investigación-acción. Revista iberoamericana de educación, 35(1), 1-9.

Herrera Soria, J., & Zamora Guevara, N. (2014). ¿Sabemos realmente qué es la motivación?. Correo Científico Médico, 18(1), 126-128.

Jofré, D. E. R. (2018). Gamificación de espacios virtuales de aprendizaje. Contextos: Estudios de humanidades y ciencias sociales, (41).

Lara Micolta, R. M. (2021). Gamificación como estrategia de motivación en el proceso de enseñanza aprendizaje (Tesis Doctoral, Ecuador-PUCESE-Escuela Ciencias de la Educación–Educación Básica).

Latorre, A. (2004). La investigación-acción. Conocer y cambiar la práctica educativa, 4.

Lee, J. J., & Hammer, J. (2011). Gamification in education: What, how, why bother?. Academic exchange quarterly, 15(2), 146

Leyre, A., Biel, A., & María, G. (2015). Gamificar: el uso de los elementos del juego en la enseñanza de español. Recuperado de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25500w/M1TE108_S2_Gamificar_el_uso_de_los_elementos.pdf

Llanga Vargas, E. F., Murillo Pardo, J. J., Panchi Moreno, K. P., Paucar Paucar, M. M., & Quintanilla Orna, D. T. (2019). La motivación como factor en el aprendizaje. Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo, (junio).

Lozada-Ávila, C., & Betancur-Gómez, S. (2017). La gamificación en la educación superior: una revisión sistemática. Revista Ingenierías Universidad de Medellín, 16(31), 97-124.

Mateos, C. N., López, I. J. P., & Marzo, P. F. (2021). La gamificación en el ámbito educativo español: revisión sistemática. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (42), 507-516.

Mauricio, M., Serna, E., & Vallés, S. (2015, July). Experiencias en la aplicación de la gamificación en 1º Curso de Grado de Ciencias de la Salud. In *In-Red 2015-CONGRESO NACIONAL DE INNOVACIÓN EDUCATIVA Y DE DOCENCIA EN RED*. Editorial Universitat Politècnica de València.

Nahmias, L (9 de enero, 2018). 4 fases de un proyecto de Gamificación. *Quodem*. <https://quodem.com/blog/fases-de-un-proyecto-de-gamificacion/>

Ortiz-Colón, A. M., Jordán, J., & Agredal, M. (2018). Gamificación en educación: una panorámica sobre el estado de la cuestión. *Educação e pesquisa*, 44

Paladines, L. J. G., & Mediavilla, C. M. Á. (2021). Gamificación como estrategia de motivación en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(3), 329-349.

Peñalva, S., Aguaded, I., & De Casas Moreno, P. (2018). El uso de la gamificación como metodología educomunicativa en el contexto universitario. *Gamificación en Iberoamérica. Experiencias desde la comunicación y la educación*. Recuperado de <https://bit.ly/2HecqBE-Pe-alva-Vélez>

Pereira, M. L. N. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista educación*, 153-170.

Perret, R., & Vinasco, Z. O. H. E. (2016). *El secreto de la motivación*. México: El Autor.

Playán, I. F., PÉREZ, P. G., & MARTÍNEZ, A. S. (2002). Juegos de mesa: ¿tradicionales o virtuales?. *Revista Fuentes Humanísticas*, 13(24), 91-99.

Reeve, Johnmarshall (2010). *Motivación y Emoción (5º ed.)*. Biblioteca CLEA, consulta 26 de junio de 2023, <https://clea.edu.mx/biblioteca/items/show/327>.

Sánchez Pacheco, C. L. (2019). Gamificación en la educación: ¿Beneficios reales o entretenimiento educativo?. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 7(1), 12–20.

Seaborn, K., & Fels, D. I. (2015). Gamification in theory and action: A survey. *International Journal of human-computer studies*, 74, 14-31.

Soriano, M. M. (2001). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*, (9), 163-184.

Teixes, F. (2017). Yu-Kai Chou (2016). *Actionable Gamification: beyond points, badges and leaderboards*. Octalysis Media: Fremont. CA. RIO: *Revista Internacional de Organizaciones*, (18), 137-144.

Rodríguez García, S., Herráiz Domingo, N., Prieto de la Higuera, M., Martínez Solla, M., Picazo Zabala, M., Castro Peláez, I., & Bernal Escámez, S. (2011). Investigación acción. *Métodos de investigación en educación especial*. 3ª Educación Especial. <https://acortar.link/41zAKO>

Vázquez, P. G., & Herrera, J. M. C. (2008). *La motivación y el aprendizaje en educación*. Wanceulen Educación.

Vivas, A. J. (2009). Reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre universidad y mercado laboral. *Revista Iberoamericana de Educación*, 50(1), 4.

Werbach, K., Hunter, D., & Dixon, W. (2012). *For the win: How game thinking can revolutionize your business (Vol. 1)*. Philadelphia: Wharton digital press.

Zapata Vega, Z. M. (2019). *Estrategias metodológicas de la gamificación en el aprendizaje [Tesis de Licenciatura, Universidad de Guayaquil]*. Repositorio

institucional de la Universidad de Guayaquil.

<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/45399>

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario Inicial

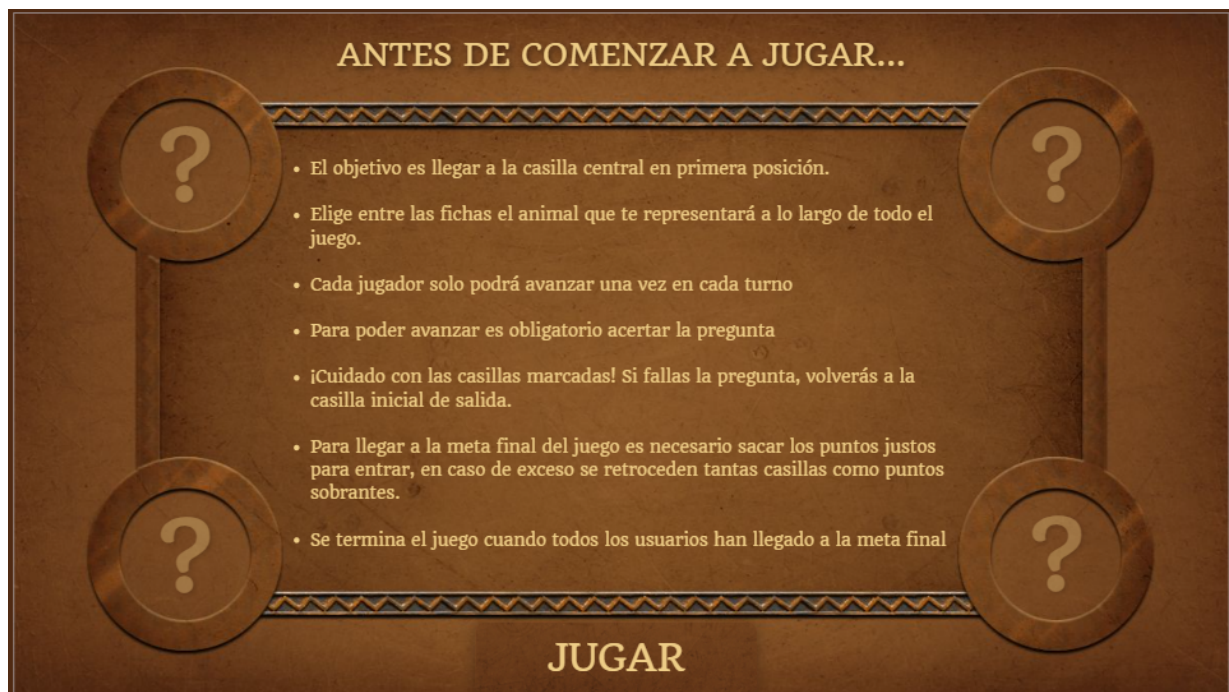
CUESTIONARIO INICIAL						Fecha:				
Este cuestionario es totalmente anónimo										
0 = totalmente en desacuerdo										
10 = totalmente de acuerdo										
A) Me interesa la asignatura										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B) Estoy motivado en esta asignatura										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
C) Me gusta las actividades que hacemos en clase										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
D) Presto atención a las explicaciones del profesor/a										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
E) Me gusta como imparte la clase el profesor/a										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F) Participo en clase										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
G) Me distraigo en clase con facilidad										

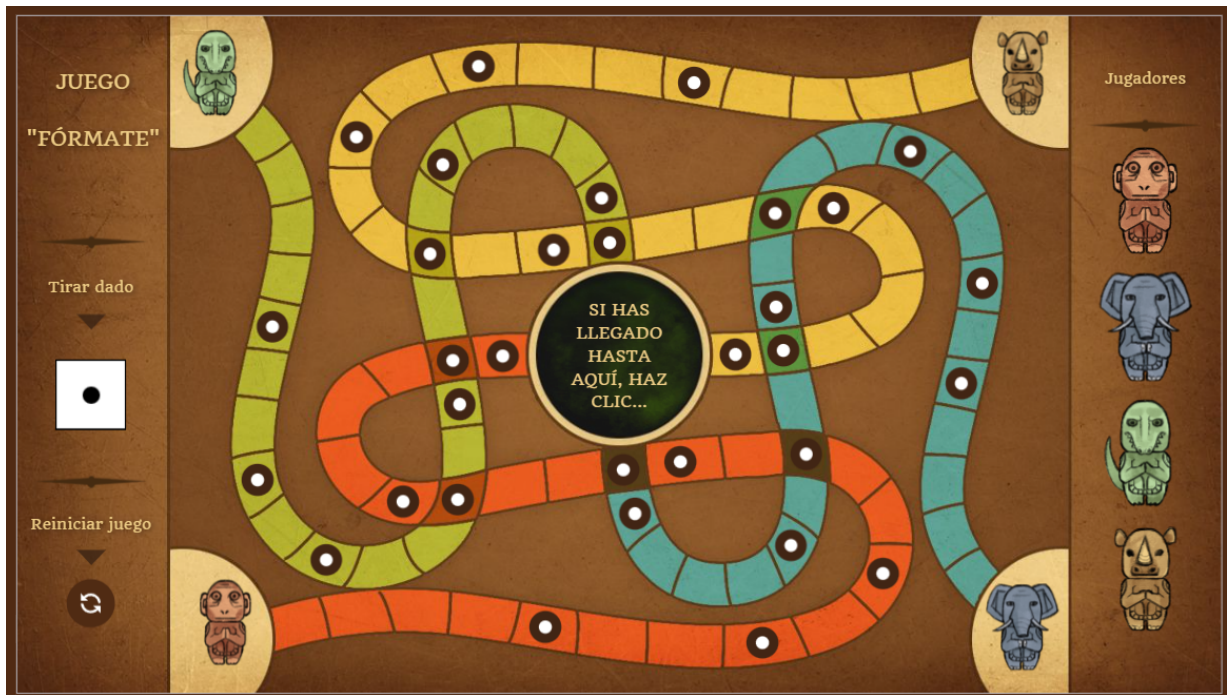
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
H) Hay un buen ambiente de trabajo en el aula										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I) Pienso que la asignatura es útil										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Anexo 1. Cuestionario inicial adaptado de Ávila (2011)

Anexo 2: El juego "Fórmate"

<https://view.genial.ly/63edf88028590b0012a5a060/interactive-content-copy-untitled-genially>





Si has llegado hasta aquí, haz clic...



Anexo 3: Temario FOL

- Tema 1. La prevención de riesgos: Conceptos básicos
- Tema 2. La prevención de riesgos: legislación y organización
- Tema 3. Factores de riesgo y su prevención
- Tema 4. Emergencias y primeros auxilios
- Tema 5. El Derecho del Trabajo
- Tema 6. El contrato de trabajo
- Tema 7. La jornada de trabajo
- Tema 8. El salario y la nómina
- Tema 9. Modificación, suspensión y extinción del contrato

Anexo 4: Dossier de preguntas

PREGUNTAS

- 1) Indica cuál de los siguientes trabajadores no cumple el requisito de edad

- A. Julia, 17 años, emancipada por matrimonio desde hace 1 año
- B. Raul, 16 años, que tiene autorización de sus padres
- C. Laura, 16 años, que quiere trabajar en una discoteca por las noches de camarera

2) ¿Cuál de los siguientes datos no es contenido mínimo obligatorio en un contrato de trabajo?

- A. La fecha de comienzo del contrato
- B. La duración anual de las vacaciones
- C. Las horas extraordinarias a realizar
- D. El plazo de preaviso para rescindir el contrato

3) En el periodo de prueba

- A. La empresa puede decidir sin motivo alguno rescindir el contrato
- B. El trabajador puede decidir sin motivo alguno rescindir el contrato
- C. Si el trabajador está de baja un mes, se interrumpe el periodo de prueba y este tiempo no cuenta, salvo que se pacte lo contrario
- D. Todas son ciertas

4) En el contrato para la formación y el aprendizaje

- A. La edad debe estar entre 16 y 25 años, aunque la tasa de paro esté ahora mismo en el 26%
- B. No se podrá realizar este contrato si el trabajador ya ha trabajado antes en la empresa más de 12 meses
- C. La duración mínima es 1 año y máxima 2 años
- D. No puede ganar menos de S.M.I

5) En el contrato de prácticas, es cierto que

- A. Es el contrato que se realiza durante las prácticas del ciclo formativo de FP de grado medio o superior
- B. La duración mínima es de 1 año y máxima de 2 años
- C. Para los jóvenes menores de 30 años, no se exige que hayan pasado menos de 5 años desde su finalización de los estudios
- D. El trabajador en prácticas ganará el primer año el 60% del SMI y el segundo año el 75% del SMI
- E. Todas son falsas

6) En el contrato de obra y servicio

- A. La duración es indefinida, pues nunca se sabe cuando va a terminar la obra
- B. Se utiliza para obras y servicios que tienen autonomía respecto a la actividad normal de la empresa
- C. Al finalizar el contrato de obra y servicio, los trabajadores recibirán como indemnización 15 días por año trabajado
- D. La empresa deberá preavisar 15 días antes de su finalización

- 7) En el contrato eventual es falso que:
- A. Se utiliza para hacer frente de más pedidos en temporada alta
 - B. Los convenios pueden ampliar su duración hasta 12 meses en un periodo de 18 meses
 - C. Se pueden hacer un máximo de 2 prórrogas hasta su duración máxima
 - D. Recibirá indemnización por finalización del contrato en la misma cuantía que el contrato por obra
- 8) En el contrato de interinidad
- A. Su duración será hasta que se incorpore el trabajador sustituido que tiene reservado el puesto
 - B. Tiene indemnización por finalización del contrato en la misma cuantía que el contrato de obra
 - C. Por selección de vacante, mientras dura el proceso de selección, puede llegar hasta los 4 meses de duración
- 9) En el nuevo contrato de primer empleo joven
- A. Va dirigido a jóvenes menores de 35 años para que adquieran su primera experiencia profesional
 - B. Tendrá una duración mínima de 3 meses y máxima de 6 meses
 - C. El convenio colectivo puede ampliar la duración hasta 2 años
 - D. Los jóvenes contratados no tendrán experiencia profesional o como máximo de 6 meses
- 10) En el contrato a tiempo parcial común
- A. Se realizará el 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo
 - B. Todas las modalidades de contrato pueden ser a tiempo parcial
 - C. Pueden realizar horas complementarias pero no extraordinarias
 - D. Las horas complementarias que pueden realizarse son un máximo del 25% de la jornada contratada, salvo que el convenio lo amplíe hasta el 60%
- 11) En el contrato de relevo
- A. La reducción de jornada del trabajador que va a jubilarse estará siempre entre el 25% y el 50%
 - B. El contrato de relevo será siempre temporal hasta que se jubile totalmente el trabajador relevado
 - C. La edad mínima para jubilarse a tiempo parcial para 2023 es de 60 años
 - D. Todas son ciertas
- 12) En el contrato fijo-discontinuo en fechas no ciertas
- A. Se alternan periodos de trabajo y de no trabajo en una actividad que no es cíclica todos los años
 - B. No se conoce la fecha exacta de vuelta el año siguiente

- C. La empresa tiene todos los años la obligación de llamamiento, si no se considerará como un despido
- D. Todas son ciertas
- 13) Indica cuál de las siguientes frases es cierta
- A. El contrato indefinido ordinario siempre es a tiempo completo
 - B. El contrato indefinido de apoyo a emprendedores solo pueden firmarlo empresas de menos de 100 trabajadores
 - C. El periodo de prueba del contrato de apoyo a emprendedores es de 1 año
 - D. Si la empresa no mantiene en el empleo al trabajador indefinido durante 5 años deberá devolver las ayudas que recibió
- 14) Respecto a las bonificaciones a las empresas en el contrato de apoyo a emprendedores
- A. Se recibirán por contratar a jóvenes entre 16 y 35 años
 - B. Se recibirán por contratar mayores de 45 años inscritos 12 meses en el paro en los 18 meses anteriores
- 15) Respecto a las ETT's es falso que
- A. Se realice un contrato de puesta a disposición entre la ETT y la empresa usuaria
 - B. Se pueda contratar para cualquier tipo de trabajo con independencia de su peligrosidad o toxicidad
 - C. Quién paga los salarios y los seguros sociales es la ETT
 - D. La ETT abonará al finalizar una indemnización de 12 días por cada año trabajado
- 16) Un trabajador contratado por ETT tiene derecho en la empresa usuaria a
- A. Que la empresa usuaria le informe de los riesgos laborales concretos de su puesto de trabajo
 - B. A usar las instalaciones de la empresa usuaria como cualquier otro trabajador
 - C. A acudir a los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria
 - D. Todos son derechos de los trabajadores contratados por ETT
- 17) Indica quienes de los siguientes trabajadores podrán reclamar su condición de fijo
- A. Un trabajador que tiene un contrato de obra de 12 meses y a continuación, otro eventual de 6 meses
 - B. Un trabajador con dos contratos de obra de 10 meses y otro de interinidad de 4 meses, en un periodo de 30 meses
 - C. Un trabajador con dos contratos de obra de 6 meses y otro eventual de 12 meses, en un periodo de 30 meses
 - D. Ninguno puede reclamar su condición de fijo en la empresa

- 18) Las trabajadoras tendrán derecho por lactancia de un hijo menor de...
- A. 12 meses.
 - B. 9 meses.
 - C. 6 meses.
 - D. 3 meses.
- 19) El número máximo de horas extraordinarias al año a realizar por un trabajador será de:
- A. 100
 - B. 90
 - C. 80
 - D. 60
- 20) Previo aviso y justificación posterior a la empresa el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por traslado de domicilio...
- A. 1 día
 - B. 2 días
 - C. 3 días
 - D. 4 días
- 21) Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de:
- A. 1 día y medio ininterrumpidos.
 - B. 2 días ininterrumpidos.
 - C. 2 días y medio ininterrumpidos.
 - D. 3 días ininterrumpidos.
- 22) ¿Cuántos días festivos anuales son locales?
- A. 2
 - B. 4
 - C. 14
 - D. 12
- 23) Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda del límite marcado por el ET el descanso obligatorio para los menores de 18 años no será inferior a...
- A. 15 minutos.
 - B. 30 minutos.
 - C. 45 minutos.
 - D. 60 minutos.
- 24) Previo aviso y justificación posterior a la empresa el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por nacimiento de hijo...
- A. 15 días naturales.
 - B. 10 días naturales.

- C. 1 día natural.
- D. 2 días naturales.

25) ¿En donde se establece la jornada real de un trabajador?

- A. Convenios colectivos y/o contratos de trabajo
- B. Estatuto de los trabajadores.
- C. Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- D. La Constitución

26) La duración de las vacaciones pactada en forma individual o colectiva nunca inferior a:

- A. 30 días naturales.
- B. 60 días naturales.
- C. 30 días laborales
- D. 60 días laborales

27) Previo aviso y justificación posterior a la empresa el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por matrimonio...

- A. 2 días naturales.
- B. 1 día natural.
- C. 7 días naturales.
- D. 15 días naturales.

28) El trabajador debe conocer la fecha de disfrute de vacaciones con una antelación al menos de:

- A. 1 mes
- B. 2 meses
- C. 3 meses
- D. 4 meses

29) ¿De cuánto debe exceder la duración de la jornada diaria continuada para que se establezca un período de descanso durante la misma?

- A. 9 horas.
- B. 8 horas.
- C. 6 horas.
- D. 4:30 horas.

30) ¿De cuánto debe exceder la duración de la jornada diaria continuada para que se establezca un período de descanso durante la misma para los menores de 18 años?

- A. 9 horas.
- B. 8 horas.
- C. 6 horas.

D. 4 horas y 30 minutos

31) Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda del límite marcado por el ET el descanso obligatorio no será inferior a...

- A. 30 minutos.
- B. 45 minutos.
- C. 15 minutos.
- D. 60 minutos.

32) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo...

- A. 12 horas.
- B. 11 horas.
- C. 10 horas.
- D. 9 horas.

33) Salvo por convenio colectivo o acuerdo entre representantes de los trabajadores y respetando en todo caso el descanso semanal, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a...

- A. 8 diarias.
- B. 9 diarias.
- C. 10 diarias.
- D. 11 diarias.

34) Incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación, los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar más de...

- A. 8 horas diarias de trabajo efectivo
- B. 9 horas diarias de trabajo efectivo
- C. 10 horas diarias de trabajo efectivo
- D. 11 horas diarias de trabajo efectivo

35) La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual será de...

- A. 35 horas semanales.
- B. 40 horas semanales.
- C. 45 horas semanales.
- D. 50 horas semanales.

36) La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de:

- A. día y medio ininterrumpido.
- B. 2 días ininterrumpidos.
- C. 2 días y medio ininterrumpidos.
- D. 3 días ininterrumpidos.

37) Los días festivos del año son...

- A. 15
- B. 10
- C. 12
- D. 14

38) La estructura de una nómina es:

- A. Período de liquidación, devengos, deducciones, líquido a percibir, bases de cotización y hacienda.
- B. Encabezado, período de liquidación, deducciones, líquido a percibir, bases de cotización y hacienda.
- C. Encabezado, período de liquidación, devengos, deducciones, líquido a percibir, bases de cotización y hacienda.

39) Indica si es VERDADERA o FALSA la siguiente afirmación: "Son los convenios colectivos los que determinan qué complementos en concreto van a cobrar los trabajadores acogidos al mismo".

- A. VERDADERO
- B. FALSO

40) Es cierto acerca de la inembargabilidad del salario mínimo interprofesional:

- A. Únicamente puede embargarse el importe del SMI para pagar las pensiones alimenticias de los hijos o del cónyuge en las separaciones o divorcios.
- B. Frente a las deudas contraídas por cualquier trabajador, sólo se le podrán embargar las cantidades percibidas que excedan del importe del salario mínimo.
- C. Ambas son correctas.

41) El art. 28 ET establece que:

- A. "El empresario no está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo".
- B. "El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo exactamente igual el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo".
- C. Ninguna es correcta.

42) Los tipos de salario pueden ser:

- A. Según la forma de pago, en dinero y en especie.
- B. Según la forma de cálculo, por unidad de tiempo, por unidad de obra y mixto.
- C. Ambas son correctas.

43) Respecto al pago del salario:

- A. Los trabajadores pueden pedir anticipos en cualquier momento del mes de la nómina entera de ese mes.
 - B. El pago debe realizarse de forma puntual en la forma y fecha que convengan ambos, trabajador y empresario o, en su defecto, según los usos y costumbres.
 - C. Los retrasos en el pago dan lugar a unos intereses mensuales del 10%.
- 44) El salario en especie:
- A. No puede ser inferior al 30% del total de las retribuciones.
 - B. Se paga en productos distintos al dinero.
 - C. Ambas son correctas.
- 45) La compensación y absorción de salarios significa:
- A. Ninguna es correcta.
 - B. Significa que no puede reclamarse una subida salarial, establecida en el convenio o en otra norma de aplicación, si el trabajador percibe en conjunto, y en todo el año, una cantidad superior que la que establece, calculada también anualmente, el convenio o la ley para su categoría o grupo profesional.
 - C. Significa que puede reclamarse una subida salarial, establecida en el convenio o en otra norma de aplicación, si el trabajador percibe en conjunto, y en todo el año, una cantidad superior que la que establece, calculada también anualmente, el convenio o la ley para su categoría o grupo profesional.
- 46) No es cierto respecto del Salario Mínimo Interprofesional:
- A. Lo fija el gobierno todos los años para todas las profesiones.
 - B. Para el año 2023 es de 1.080€ netos mensuales (14 pagas).
 - C. Estas cantidades, por ser mínimas, generalmente son superadas por convenio colectivo.
- 47) La suma del salario base y los complementos salariales siempre será inferior al salario mínimo interprofesional para una jornada a tiempo completo.
- A. VERDADERO.
 - B. FALSO.
- 48) La liquidación de un trabajador incluye:
- A. Salarios mensuales.
 - B. Salarios, pagas extras, vacaciones debidas e indemnización.
 - C. Solamente pagas extras más las vacaciones.
- 49) Señala la situación que permitiría realizar un despido disciplinario:
- A. Disminución continuada y voluntaria del rendimiento.
 - B. Jubilación del empresario.

C. Cierre de la empresa por fuerza mayor.

50) Antes de presentar demanda ante el Juzgado de lo social:

- A. Se debe intentar la conciliación ante el servicio de mediación, arbitraje y conciliación de la comunidad autónoma.
- B. No es necesaria la conciliación.
- C. Se presentará demanda de los sindicatos.
- D. Se debe reclamar ante el empresario.

51) La excedencia para cuidar a un familiar enfermo se puede solicitar a la empresa para cuidar a un familiar hasta:

- A. Primer grado.
- B. Segundo grado.
- C. Tercer grado.

52) La duración de la suspensión de empleo y sueldo por causas disciplinarias dependerá de:

- A. La gravedad de la falta.
- B. Lo que el empresario decida.
- C. Lo acordado por el empresario y el trabajador.

53) La asignación de tareas de inferior nivel fuera del grupo profesional al que pertenece un trabajador:

- A. No exige ninguna causa.
- B. Debe basarse en causas técnicas u organizativas.
- C. Basta con que el empresario tenga un motivo personal.

54) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo deben ser notificadas al trabajador con:

- A. 10 días de antelación.
- B. 15 días de antelación.
- C. 20 días de antelación.

55) Si un empresario cambia de nivel profesional a un trabajador, ha realizado:

- A. Una movilidad geográfica.
- B. Un traslado.
- C. Una movilidad funcional.

56) Algunas de las condiciones sobre las que el empresario puede realizar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo con los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores serán:

- A. La ropa de trabajo.
- B. Un cambio del centro de trabajo.
- C. La jornada de trabajo, el horario y el turno.

- 57) El despido disciplinario de una mujer durante el periodo de suspensión del contrato por maternidades:
- A. Procedente.
 - B. Nulo.
 - C. Improcedente.
 - D. El empresario puede realizarlo libremente.
- 58) Para que un empresario pueda ejecutar un despido colectivo deberá tramitar:
- A. Un expediente ante el Servicio Público de Empleo.
 - B. Una solicitud ante el Ministerio de Economía.
 - C. Un expediente de regulación de empleo.
- 59) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que realice una empresa a un trabajador deberán basarse en causas:
- A. Personales del trabajador.
 - B. Económicas, técnicas, organizativas, productivas.
 - C. No se precisa ninguna causa concreta.
- 60) La movilidad geográfica debe suponer para el trabajador:
- A. Un cambio en su lugar de residencia.
 - B. Una mejora laboral.
 - C. Ambas opciones son incorrectas.
- 61) Para reclamar contra un despido, el trabajador dispone de un plazo de:
- A. 20 días hábiles.
 - B. 15 días hábiles.
 - C. 20 días naturales.
- 62) Si un empresario aplica una movilidad geográfica de carácter definitivo a un trabajador, se lo tiene que comunicar:
- A. Verbalmente.
 - B. Por escrito siempre.
 - C. De manera verbal o por escrito.
- 63) El traslado definitivo de un trabajador debe ser notificado con antelación de:
- A. 30 días.
 - B. 15 días.
 - C. 10 días.
- 64) Con la extinción de su contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a:
- A. La entrega de la liquidación.
 - B. Una indemnización.
 - C. No tiene ningún derecho.

D. Sólo percibirá el sueldo del mes.

65) La indemnización que percibirá un trabajador que es despedido por un despido colectivo procedente será de:

- A. 12 días de salario por cada año de servicio en la empresa.
- B. 20 días de salario por cada año de servicio en la empresa.
- C. 33 días de salario por cada año de servicio en la empresa.

66) ¿Cuál de las situaciones siguientes es motivo de suspensión de un contrato?

- A. Baja por maternidad.
- B. Excedencia forzosa por ocupar un cargo público.
- C. Ambas son correctas (A y B)

67) El salario:

- A. Son retribuciones que cobra el trabajador por cuenta ajena por los servicios prestados, incluyendo los periodos de descansos semanales en los cuales también se cobra salario.
- B. En dinero se paga en moneda legal, puede ser en metálico, por transferencia bancario o por talón bancario.
- C. En especie se paga en productos distintos al dinero y no puede ser mayor del 30% total de retribuciones que reciba el trabajador.
- D. Todas son correctas.

68) Según la forma de cálculo,

- A. El salario por unidad de tiempo se paga tanto al día, al mes o a la hora.
- B. El salario por unidad de obra se paga según la cantidad de trabajo realizado, adquiere la forma de comisiones o de incentivos por producción.
- C. El salario mixto se paga una parte en tiempo y otra en obra.
- D. Todas son correctas.

69) ¿Cuál de estas afirmaciones no es correcta?

- A. El pago del salario se realizará de forma puntual en la fecha y el lugar convenidos o, en su defecto, según los usos y costumbres.
- B. Los trabajadores tienen derecho a pedir anticipos a cuenta por la parte del trabajo que ya han realizado.
- C. Los retrasos en el pago dan derecho al trabajador a recibir unos intereses del 20% anual sobre esas cantidades.
- D. Todas son correctas.

70) ¿Cómo se establece el salario?

- A. A través del salario mínimo interprofesional, el salario del convenio colectivo, el salario del contrato de trabajo y la modificación del salario.
- B. A través del salario máximo interprofesional, el salario del convenio colectivo, el salario del contrato de trabajo y la modificación del salario.

- C. A través del salario mínimo intraprofesional, el salario del convenio colectivo, el salario del contrato de trabajo y la modificación del salario.
- D. A través del salario máximo intraprofesional, el salario del convenio colectivo, el salario del contrato de trabajo y la modificación del salario

71) ¿Qué es el SMI?

- A. Es el Sistema Monetario Internacional.
- B. Es el Sistema Mínimo Intraprofesional.
- C. Es el Sistema Mínimo Interprofesional.
- D. Es el Sistema Muscular Interno.

72) El SMI:

- A. Es el salario mínimo que fija todos los años el Gobierno para todas las profesiones, tomando como referencia una jornada a tiempo completo.
- B. Obedece a que el Gobierno establece el derecho de todos los trabajadores a tener una remuneración suficiente para cubrir sus necesidades y las de su familia.
- C. Es fijado todos los años por la Constitución, con previa consulta con los sindicatos y asociaciones empresariales.
- D. Todas son correctas.

73) ¿Cuál es la estructura del salario según convenio?

- A. Un salario base por cada categoría o grupo profesional, el cual viene a ser menor que el SMI.
- B. Los componentes salariales o pluses concretos que vienen a compensar gastos que tienen los trabajadores por realizar el trabajo, así como su cuantía.
- C. Los componentes extrasalariales o pluses concretos que recibirán todos los trabajadores de ese convenio, así como la cuantía de cada plus.
- D. Las pagas extras, su cuantía, cuándo se cobran y si hay más de 2 pagas al año, que son las mínimas que señala la ley para todos los trabajadores.

74) ¿A qué se le llama salario “neto”?

- A. Las cantidades que se cobran por el trabajo en “bruto”.
- B. Al salario cobrado en productos en especie.
- C. A las cantidades que cotiza la empresa por el trabajador.
- D. A la resta entre los devengos y las deducciones que se hacen de la nómina.

75) ¿Qué es una paga extra prorrateada?

- A. Una paga de beneficios.
- B. La paga de marzo.
- C. Las pagas extras de todos los meses.
- D. Las dos pagas extras al año.

- 76) ¿Cuáles son complementos extrasalariales?
- A. Plus de transporte urbano y plus de distancia.
 - B. Dietas de viaje y cruceros.
 - C. Quebranto de moneda y ropa de marca.
 - D. Kilomoción y locometraje.
- 77) En el contrato de trabajo se manifiesta la voluntad de establecer una relación laboral por parte de:
- A. El empresario
 - B. El trabajador
 - C. Ambos
- 78) A los trabajadores contratados a través de una ETT y cedidos a una empresa usuaria, la retribución se la abona...
- A. La empresa usuaria
 - B. La ETT
 - C. Una u otra indistintamente
- 79) ¿Cuánto tiempo se pueden encadenar contratos temporales?
- A. 24 meses en un periodo de 30
 - B. 30 meses en un periodo 36
 - C. 18 meses en un periodo de 24
- 80) Los contratos indefinidos ordinarios se deben realizar:
- A. Siempre por escrito
 - B. Por escrito o verbalmente
 - C. Verbalmente
- 81) Durante el periodo de prueba
- A. El empresario puede dar por finalizado el contrato en cualquier momento
 - B. El trabajador puede dar por finalizado el contrato en cualquier momento
 - C. Cualquiera de las partes puede dar por finalizado el contrato en cualquier momento
- 82) Un contrato indefinido es el que...
- A. No fija la fecha de finalización
 - B. Fija la fecha en determinados casos
 - C. Finaliza cuando lo decide el trabajador
- 83) Un contrato temporal es aquel que
- A. No incorpora la fecha de finalización del contrato
 - B. Incorpora la fecha de finalización del contrato
 - C. Dura 6 meses

- 84) TRADE significa
- A. Trabajador responsable a demanda
 - B. Trabajador autónomo dependiente económicamente
 - C. Técnico de reparación de automatismos eléctricos
- 85) Los trabajadores a tiempo parcial
- A. Trabajan menos de 40 horas semanales
 - B. reciben una retribución acorde a su jornada
 - C. Ambas son correctas
- 86) ¿Pueden trabajar los menores de 16 años?
- A. No, nunca
 - B. Sí, con autorización de sus padres o tutores
 - C. Sólo con autorización de la autoridad laboral en espectáculos públicos
- 87) El trabajador puede ser un persona:
- A. Física
 - B. Jurídica
 - C. Tanto física como jurídica
- 88) La duración máxima de un contrato para la práctica profesional es de:
- A. Seis meses
 - B. Un año
 - C. Dos años
- 89) El periodo de prueba de un contrato temporal debe ser como máximo
- A. 2 meses
 - B. 1 mes
 - C. 3 meses
- 90) Señala la afirmación falsa con respecto al teletrabajo
- A. Es voluntario
 - B. Solo puede ir a la empresa un día de forma presencial
 - C. Tiene los mismos derechos que los trabajadores presenciales
- 91) ¿Cuál de las siguientes afirmaciones no es correcta?
- A. La jornada de trabajo es el total de horas realizadas de trabajo efectivo, entre la entrada y la salida del trabajo.
 - B. La jornada regular es de 40 horas a la semana de media al año.
 - C. En principio, se computan los tiempos de desplazamiento, los cambios de ropa y descansos dentro de la jornada.
 - D. Una jornada ordinaria de 40 horas semanales, equivale a 1826 horas al año.

- 92) ¿Por qué está compuesta la distribución regular de la jornada?
- A. El tope diario de horas trabajadas que son 9, y para menores de 18 años serán 8 horas.
 - B. El descanso máximo entre una jornada y otra que son 12 horas, y el descanso máximo semanal que será un día y medio ininterrumpido. Para menores de 18 años, el descanso semanal es de 2 días seguidos.
 - C. El descanso máximo dentro de la jornada es obligatorio y debe durar 15 minutos como máximo. Para menores de 18 años, el descanso dentro de la jornada es de 30 minutos obligatoriamente.
 - D. Todas son correctas.
- 93) ¿Cuál es correcta?
- A. El horario de trabajo es el total de horas realizadas.
 - B. La jornada de trabajo son las horas concretas en que se realiza el trabajo.
 - C. El trabajo a turnos es aquel trabajo donde en distintos puestos de trabajo van rotando los mismos trabajadores en horarios sucesivos.
 - D. El trabajo nocturno es aquella jornada que se realiza entre las 22 horas y las 6 horas.
- 94) ¿Qué peculiaridades establece el trabajo a turnos?
- A. En procesos productivos de 24 horas, no se podrá realizar más de dos semanas consecutivas en el turno de noche, salvo que sea voluntario por parte del trabajador.
 - B. Los trabajadores que cursen estudios oficiales con regularidad tendrán preferencia para elegir el turno de trabajo.
 - C. El descanso mínimo entre jornadas se reduce a 7 horas en el caso de cambio de turno.
 - D. Todas son correctas.
- 95) ¿Cuál es correcta?
- A. El trabajador nocturno es aquel que realiza mínimo 2 horas en ese horario, o al menos 1/4 de su jornada anual en dicho horario.
 - B. El trabajador nocturno goza de un plus específico.
 - C. Pueden realizar trabajo nocturno tanto menores de 18 años como mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
 - D. A y B son correctas.
- 96) ¿Qué medidas se establecen para proteger a los trabajadores nocturnos?
- A. Podrán realizar horas extras, salvo para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios.
 - B. Su jornada será mayor de 8 horas de media en un periodo de 15 días.
 - C. Gozarán de especial protección de su salud.
 - D. Todas son correctas.

- 97) Las horas extraordinarias obligatorias serán aquellas horas,
- A. Que el trabajador acepta voluntariamente realizarlas sin haber sido pactadas antes.
 - B. Para hacer frente a imprevistos, cambios de turno, periodos de producción..., pero sin haber sido pactadas en el convenio.
 - C. Que se hayan pactado en las cláusulas del contrato de trabajo.
 - D. Para reparar un siniestro y otros daños ordinarios sin urgencia, es decir, por fuerza menor.
- 98) La trabajadora víctima de violencia de género podrá tomar:
- A. La reducción de la jornada y el salario proporcionalmente.
 - B. La reordenación del tiempo de trabajo, adaptando el horario a un horario flexible.
 - C. A y B son correctas.
 - D. Ninguna es correcta.
- 99) ¿Cuál de estas afirmaciones no es correcta?
- A. Todos los trabajadores podrán reducir su jornada diaria entre 1/2 y 1/8 por cuidado de familiares.
 - B. Debido a cuidado de familiares, el nuevo horario será elegido por el empresario, con la única limitación de que la reducción se lleve a cabo en la jornada diaria todos los días de trabajo.
 - C. Debido a cuidado de familiares, los trabajadores deberán preavisar con 15 días de la fecha de inicio y fin.
 - D. La empresa no podrá limitar el cuidado de familiares, salvo en algunos casos.
- 100) Todos los trabajadores podrán reducir su jornada diaria entre 1/2 y 1/8 por cuidado de familiares. ¿Cuál no es una opción correcta?
- A. Por menores de 14 años.
 - B. Por personas con discapacidad.
 - C. Por familiares que no puedan valerse por sí mismos debido a su edad, enfermedad o accidente.
 - D. Por menores de 18 años afectados de cáncer u otra enfermedad grave que requiera hospitalización de larga duración.
- 101) El Fondo de Garantía Salarial:
- A. Cubre un importe del salario no superior al doble del Salario Mínimo Interprofesional.
 - B. Cubre los salarios pendientes de pago, con un máximo de 120 días.
 - C. Cubre indemnizaciones por un importe máximo de un año de salario.
 - D. Todas son correctas.
- 102) En cuanto a los límites de la jornada laboral:
- A. La jornada máxima semanal es de 40 horas de trabajo efectivo en promedio de cómputo anual.

- B. El descanso mínimo semanal es de al menos un día y medio ininterrumpido si el trabajador es mayor de 18 años.
- C. El tiempo de descanso dentro de la jornada de trabajo (tiempo del bocadillo) cuenta como tiempo de trabajo efectivo si así lo establece el convenio.
- D. Todas son correctas.

103) Las percepciones extrasalariales:

- A. Pagan tiempo de trabajo efectivo aunque no es obligatorio reflejarlo en la nómina.
- B. Cotizan a la seguridad social en todos los casos.
- C. Vienen a compensar un gasto que le genera el desempeño de su trabajo.
- D. Ninguna es correcta.

104) En cuanto a las pagas extraordinarias:

- A. Serán como máximo dos.
- B. Su tiempo de devengo es el que transcurre desde que se empieza a generar hasta que esta se percibe por completo.
- C. Su importe será la suma del salario base más los complementos de puesto de trabajo.
- D. B y C son correctas.

105) En cuanto a las vacaciones:

- A. De no disfrutarse en el año natural su derecho al disfrute caduca.
- B. Se prohíbe en todo caso su sustitución por abono de las mismas sin ningún tipo de excepción.
- C. Los trabajadores con cargas familiares tendrán preferencia de elección del periodo vacacional.
- D. Todas son correctas.

106) En cuanto a las horas extras:

- A. Son las horas de trabajo que excedan la duración de la jornada ordinaria de trabajo.
- B. Los menores de 18 años no pueden realizar horas extraordinarias y tampoco los trabajadores nocturnos.
- C. Mediante convenio colectivo, o en el contrato se optará entre abonarlas o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.
- D. Todas son correctas.

107) Son complementos de tipo personal:

- A. El plus de transporte.
- B. El plus de responsabilidad.
- C. El plus de convenio.
- D. El plus de productividad.

108) Se considera salario:

- A. La totalidad de percepciones económicas que reciba el trabajador en salario o en especie, y que se entrega en compensación del trabajo efectivo, además de los periodos de descanso.
- B. La totalidad de percepciones económicas que reciba el trabajador en concepto de percepciones salariales y extrasalariales.
- C. Sólo aquellas cantidades que vienen recogidas en la nómina.
- D. Todas son correctas.

109) El salario del trabajador:

- A. Sólo podrá embargarse cantidades que superen el SMI, si tiene alguna deuda con la Seguridad Social.
- B. En caso de deuda de alimentos sólo se embargarán las cantidades que superen el SMI.
- C. Es un derecho secundario del trabajador que sólo podrá reclamar si el empresario le adeuda al menos cinco pagos mensuales.
- D. A y b son correctas.

110) En cuanto a los permisos retribuidos:

- A. El trabajador deberá preavisar con antelación suficiente.
- B. El trabajador deberá justificar documentalmente o con cualquier medio de prueba la causa del permiso.
- C. Este periodo no cuenta como tiempo de trabajo efectivo.
- D. A y b son correctas.

111) La maternidad de la mujer trabajadora es causa de:

- A. Suspensión del contrato de trabajo
- B. Extinción del contrato de trabajo
- C. Modificación de las condiciones de trabajo
- D. Movilidad geográfica

112) Se considera el despido colectivo cuando afecta a la totalidad de la plantilla de una empresa:

- A. de más de cinco trabajadores
- B. de más de seis trabajadores
- C. de más de diez trabajadores
- D. de hasta diez trabajadores

113) El ejercicio del derecho a la huelga:

- A. Es causa de movilidad geográfica
- B. Modifica sustancialmente las condiciones de
- C. Extingue el contrato de trabajo.
- D. Suspende el contrato de trabajo.

- 114) Señala cuál de las causas no es motivo de extinción del contrato:
- A. Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones
 - B. Disminución voluntaria en el rendimiento de
 - C. Cierre patronal.
 - D. Dimisión del trabajador.
- 115) ¿Cuál de estas afirmaciones no es la correcta?
- A. El empresario tiene la posibilidad de modificar las condiciones que se establecieron en el contrato.
 - B. La posibilidad de modificar las condiciones del contrato se da dentro de unos límites.
 - C. La movilidad funcional es la capacidad que tiene la empresa de cambiar el puesto de trabajo a un trabajador dentro de la misma empresa.
 - D. Existen 4 tipos de movilidad funcional.
- 116) ¿Qué condiciones puede modificar la empresa?
- A. La jornada, el horario y la distribución del tiempo de trabajo.
 - B. El régimen de trabajo a turnos y la movilidad extraordinaria.
 - C. El sistema de retribución y cuantía salarial, además del sistema de trabajo y rendimiento.
 - D. Todas son correctas.
- 117) La extinción del contrato se finalizará por:
- A. Voluntad del trabajador.
 - B. Voluntad de la empresa.
 - C. Otras causas.
 - D. Todas son correctas.
- 118) ¿En qué caso el trabajador si cobra indemnización?
- A. Dimisión.
 - B. Abandono.
 - C. Incumplimiento grave de la empresa.
 - D. Víctima de violencia de género.
- 119) ¿En qué situación el empresario puede pedir daños y perjuicios al trabajador?
- A. Dimisión.
 - B. Abandono.
 - C. Incumplimiento grave de la empresa.
 - D. Víctima de violencia de género.
- 120) El despido disciplinario:
- A. Se basa en un incumplimiento no muy grave y culpable del trabajador.
 - B. El trabajador va a tener derecho a indemnización.
 - C. El trabajador solo podrá cobrar lo que haya trabajado.

D. El trabajador debe entregar una carta de despido, donde consten los hechos concretos, y la fecha en que tendrá efecto el despido.

121) ¿Cuál no es una causa de despido disciplinario?

- A. La asistencia o puntualidad injustificadas.
- B. La desobediencia en el trabajo.
- C. La transgresión de la buena fe contractual.
- D. Las ofensas verbales.

122) El despido nulo:

- A. Se da cuando se produce una discriminación o violación de los derechos fundamentales del trabajador.
- B. Se da cuando el motivo del despido es por ser mujer embarazada, por maternidad, por paternidad, por permiso de lactancia, por reducir la jornada por cuidado de hijos o familiares...
- C. Afecta al empresario directamente, puesto que deberá siempre readmitir al trabajador y pagarle los salarios de tramitación.
- D. Todas son correctas.

123) El despido por causas objetivas puede ser:

- A. Por aptitud del trabajador.
- B. Por falta de adaptación a las modificaciones técnicas, previamente el empresario ofrecerá un curso dirigido a facilitar la adaptación.
- C. Por faltas de asistencia, siempre que superen el 50% de las jornadas hábiles en 2 meses seguidos.
- D. Por comienzo de la concesión del contrato con una entidad pública.

Anexo 5: Solucionario de las preguntas

SOLUCIONARIO											
1 - 20		21 - 40		41 - 60		61 - 80		81 - 100		101 - 123	
1	C	21	A	41	C	61	A	81	C	101	D
2	C	22	A	42	C	62	B	82	A	102	D
3	D	23	B	43	B	63	A	83	B	103	C
4	B	24	D	44	B	64	A	84	B	104	B
5	C	25	A	45	B	65	B	85	C	105	A
6	B	26	A	46	B	66	C	86	C	106	D
7	C	27	D	47	B	67	D	87	A	107	C
8	A	28	B	48	B	68	D	88	B	108	A
9	B	29	C	49	A	69	C	89	B	109	A
10	C	30	D	50	A	70	A	90	B	110	D
11	C	31	C	51	B	71	C	91	C	111	A
12	D	32	A	52	A	72	A	92	A	112	A
13	C	33	B	53	B	73	D	93	D	113	D
14	B	34	A	54	B	74	D	94	D	114	C
15	B	35	B	55	C	75	C	95	B	115	D
16	D	36	B	56	C	76	A	96	C	116	B
17	C	37	D	57	B	77	C	97	C	117	D
18	B	38	C	58	C	78	B	98	C	118	C
19	C	39	A	59	B	79	C	99	B	119	B
20	A	40	C	60	C	80	B	100	A	120	C
										121	A
										122	D
										123	B