PROGRAMACIÓN DEL MÓDULO PROFESIONAL
2021/2022

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

1er Curso Ciclo Formativo Grado Superior
"Educación Infantil"

Objetivos

En base a lo recogido en la Ley orgánica del Derecho a la Educación, la Ley orgánica de Educación (reformada profundamente por la Ley orgánica para la mejora de la calidad educativa), la Ley de Educación de Andalucía, el Real Decreto de Ordenación general de la Formación Profesional del Sistema Educativo, el Real Decreto por el que se establece el Título de Técnico en Sistemas microinformáticos y redes, la Orden de la Consejería de Educación por la que se desarrolla el currículo correspondiente a dicho Título en Andalucía, la Orden de la Consejería de Educación por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional y el Plan de Centro del I.E.S. San Jerónimo, con la vista puesta en el pleno desarrollo de la personalidad y las capacidades de los alumnos, se fijan los siguientes fines:

a) Formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad, dentro de los principios democráticos de convivencia.

b) Desarrollo de las capacidades creativas y del espíritu crítico.

c) Reconocimiento de sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, posibilitándolo para participar activamente en la vida social, como ciudadano democrático, mediante el desempeño de sus funciones con responsabilidad y competencia.

d) Utilización de los cauces de información y formación relacionados con el ejercicio de la profesión, que posibiliten el conocimiento de las ofertas y demandas del mercado laboral, la inserción en el sector y la evolución y adaptación de sus capacidades profesionales a los cambios tecnológicos y organizativos del mismo.

e) Reconocimiento de las oportunidades de negocio, identificando y analizando demandas del mercado para crear y gestionar una pequeña empresa.

f) Selección y aplicación de estrategias de transmisión de información relacionándolas con los contenidos a transmitir, su finalidad y los receptores.

g) Identificación de las características del trabajo en equipo, valorando su importancia para mejorar la práctica educativa y lograr una intervención planificada, coherente y compartida.

h) Aplicación de dinámicas de grupo y técnicas de comunicación en el equipo de trabajo, que posibiliten el intercambio de información y experiencias.

i) Valoración de las actividades de trabajo en un proceso productivo, identificando su aportación al proceso global para conseguir los objetivos de la producción.

j) Conocimiento y comprensión de la legislación laboral básica y las relaciones que de ella se derivan, adquiriendo las capacidades de:

- Seguir los procedimientos establecidos.
- Actuar con eficacia en las anomalías que puedan presentarse.

k) Análisis y descripción de procedimientos de calidad, prevención de riesgos laborales y medioambientales, señalando las acciones a realizar en los casos definidos, para actuar de acuerdo con las normas.

l) Identificar y valorar las oportunidades de aprendizaje y empleo, analizando las ofertas y demandas del mercado laboral para gestionar su carrera profesional.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN (con independencia de la inclusión de estos últimos en los contenidos de cada unidad didáctica)

1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.

Criterios de evaluación:

a) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el Técnico Superior en Educación Infantil.

b) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.

c) Se han identificado los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior en Educación Infantil.

d) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.

e) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.

f) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.

g) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.

2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.

Criterios de evaluación:

a) Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del Técnico Superior en Educación Infantil.

b) Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.

c) Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.

d) Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.

e) Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.

f) Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.

g) Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto.

3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.

Criterios de evaluación:

a) Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.

b) Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.

c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.

d) Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.

e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.

f) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.

g) Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran.

h) Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.

i) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de Técnico Superior en Educación Infantil.

j) Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.

4. Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.

Criterios de evaluación:

a) Se ha valorado el papel de la seguridad social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.

b) Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de seguridad social.

c) Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de la seguridad social.

d) Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de seguridad social.

e) Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario.

f) Se han clasificado las prestaciones del sistema de seguridad social, identificando los requisitos.

g) Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos.

h) Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.

5. Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.

Criterios de evaluación:

a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.

b) Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.

c) Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.

d) Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del Técnico Superior en Educación Infantil.

e) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.

f) Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior en Educación Infantil.

g) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior en Educación Infantil.

6. Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en la empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.

Criterios de evaluación:

a) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.

b) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos.

d) Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.

e) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia.

f) Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del Técnico Superior en Educación Infantil.

g) Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación en una pequeña y media empresa (pyme).

7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral.

Criterios de evaluación:

a) Se han definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.

b) Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.

c) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.

d) Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.

e) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.

f) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.

Contenidos

Se relacionan las Áreas didácticas incluidas en la programación, incluyendo la siguiente información: título del Área, unidad/es que se incluye/n (se reseña/n junto al nombre, entre paréntesis) y objetivo(s) del módulo relacionado(s) con el área, expresado en letras.

Por otro lado, se recogen los contenidos conceptuales (CC -), contenidos procedimentales (CP +), contenidos actitudinales (CA ·), temas transversales-educación en valores (en su caso) a tratar en el área (TT).

Debe tenerse en cuenta que cada resultado de aprendizaje reflejado en la Orden que desarrolla el currículo se acompaña de un número variable de criterios de evaluación, que han sido incorporados a las unidades temáticas que desarrollan los aspectos de cada área y que aparecen reflejados en la secuencia de la página 10 y ss.

BLOQUE TEMÁTICO Nº 1. LEGISLACIÓN Y RELACIONES LABORALES.

1. ¿QUÉ NORMAS RIGEN LAS RELACIONES LABORALES? (1) a,b,c,j,i

CC:
- La historia social del trabajo
- ¿Qué entendemos actualmente por trabajo?
  - Relación laboral
  - Relaciones laborales especiales
  - Relaciones no laborales
- El Derecho laboral
- Principios de aplicación del derecho laboral
- Administración y jurisdicción laborales
- Derechos y deberes laborales
- La clasificación profesional

CP:
+ Manejo de fuentes documentales (fuentes legales, boletines oficiales, etc.) con análisis de su estructura
+ Elaboración de conclusiones acerca del nacimiento de la legislación laboral y de su evolución
+ Comprobación práctica mediante consulta de diferentes bases de datos, de la importancia y alcance de la negociación colectiva en el entorno
+ Definición de los motivos que subyacen en la aplicación práctica del principio de irrenunciabilidad de derechos
+ Análisis de la incidencia del factor polivalencia en el sector del entorno, a través de distintas fuentes de información

CA:
· Concienciación del papel del Movimiento Obrero en el nacimiento de la legislación laboral y su evolución
· Interés por la evolución futura de la legislación laboral
· Actitud vigilante ante los abusos en la utilización de la figura del "contrato mercantil"
· Aceptación de la idea de "orden" como instrumento clarificador y facilitador de la función normativa
· Reconocimiento consciente de las ventajas del sistema democrático como mecanismo de mejora del medio
· Respeto y aceptación del papel nivelador de desigualdades que asume la negociación colectiva
· Concienciación crítica del estado actual de las relaciones derechos/deberes de los trabajadores en la empresa
· Apreciación de la relevancia del principio de irrenunciabilidad de derechos en el ámbito laboral
· Valoración de los derechos y deberes laborales en un marco de convivencia justa y solidaria
· Respeto por los intereses ajenos
· Actitud crítica ante las desigualdades sociales asociadas al sexo

TT:
Derechos de la mujer trabajadora en el nacimiento (y evolución) de la legislación laboral.
Normativa de la Unión Europea: papel desarrollado en relación con la Salud Laboral
Convenios colectivos: la salud laboral como uno de los aspectos comúnmente tratados
Discriminación por razón de sexo en los distintos tipos de normas
Salud laboral, derecho de los trabajadores/as, deber para la empresa
Derechos del trabajador/a: no discriminación por razón de sexo, derecho laboral básico
Clasificación profesional. Grupos/categorías profesionales para mujeres (o sólo para hombres), una práctica ilegal

2. EL CONTRATO DE TRABAJO (2 y 3) a,b,c,j

CC:
- ¿Qué es un contrato de trabajo?
  - Elementos del contrato
  - Personas que intervienen
  - Otros elementos del contrato
  - Período de prueba
- Clases de contrato de trabajo

Contratos de duración determinada
Contratos de duración indefinida
Otros contratos
- Contrato entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador/a contratado/a para prestar servicios en empresas usuarias
- La subcontratación de obras y servicios
- Obligaciones con la Seguridad Social

CP: + Manejo de fuentes legales y documentales
+ Análisis de la temporalidad laboral en España y sus consecuencias a través de distintas fuentes de información
+ Formulación de hipótesis (identificando los pros y los contras de las mismas) en relación con medidas a adoptar para fomentar la contratación indefinida

CA: · Concienciación acerca de las consecuencias del fenómeno de la contratación temporal
· Comprensión (en su caso, crítica) de los mecanismos que fomentan la "cultura de la temporalidad"
· Disposición favorable para un seguimiento de la actualidad en relación con el problema de la temporalidad

TT: Consecuencias de la temporalidad en la salud laboral
Alcance y justificación de la discriminación positiva en materia de contratación laboral

3. EL TIEMPO DE TRABAJO, SU RETRIBUCIÓN Y OTROS ASPECTOS (4,5 y 6) a,b,c,j

CC: - ¿Cuánto puede durar mi jornada laboral?
- ¿Qué son las horas extraordinarias?
- ¿Qué es el horario de trabajo?
- ¿A qué descansos laborales tengo derecho?
- ¿Qué es el salario?
- ¿Qué es una nómina?

CP: + Manejo de fuentes legales y documentales
+ Análisis comparado de documentos (convenios colectivos)
+ Análisis de la incidencia de las horas extras en el sector del entorno a través de distintas fuentes de información
+ Investigación acerca del papel creador de empleo de las horas extras compensadas por descanso
+ Capacidad de cumplimentación básica de documentos relacionados con la retribución

CA: · Interés por controlar las horas extras retribuídas en dinero, como elemento de solidaridad
· Preocupación por el tema del reparto del trabajo
· Asimilación de los distintos grados de responsabilidad que aparecen en la relación "empleo/jornada"
· Actitud de rechazo ante los abusos salariales, especialmente ante la discriminación salarial por razón de sexo

TT: ¿La jornada excesiva afecta a la Salud laboral?
Suspensión: excedencia para cuidado de hijos y suspensiones por maternidad como mecanismos (no exclusivos de la mujer) que favorecen la igualdad y defienden intereses generales
Discriminación salarial por razón de sexo

4. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (7) a,b,c,j

CC: - Modificación del contrato de trabajo
- Suspensión del contrato de trabajo
- Extinción del contrato

CP: + Manejo de fuentes legales y documentales
+ Análisis de los motivos y casos en los que la reducción de jornada puede servir para evitar la suspensión o el despido
+ Investigación de casos que puedan demostrar la utilización fraudulenta de la extinción por desaparición de la empresa
+ Elaboración de conclusiones sobre la cuestión despido libre (o facilidades para el despido)/creación de empleo

CA: · Reconocimiento (crítico, en su caso), de la relación entre creación de empleo y extinción de los contratos
• Comprensión de la prioridad que debe ser concedida, en su caso, a la suspensión frente a la extinción, como mecanismode solidaridad
· Valoración del principio de la estabilidad en el empleo
· Actitud de rechazo ante el uso abusivo y fraudulento en la extinción de contratos

TT: Utilización de ejemplos de extinciones basadas en casos relacionados con la salud laboral
Suspensión: excedencia para cuidado de hijos y suspensiones por maternidad como mecanismos (no exclusivos de la mujer) que favorecen la igualdad y defienden intereses generales

5. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA Y CONFLICTOS (8) a,c,j

CC: - Representación de trabajadores y empresarios
- Conflictos colectivos
CP: + Manejo de fuentes legales y documentales
+ Acotación del problema: sistema representativo/sistema asambleario. Elaboración de conclusiones
+ Análisis de representación de los trabajadores en el entorno y en una empresa tipo a través de distintas fuentes de información

+ Estudio de estadísticas sobre afiliación a sindicatos

CA: · Valoración del diálogo y la negociación ante la aparición de conflictos
· Apreciación de los sindicatos y asociaciones empresariales como agrupaciones de intereses
· Respeto a la libertad de expresión y a los intereses ajenos
· Actitud participativa en el ámbito laboral

TT: Funciones de la representación de los trabajadores: estudio detallado de aquellas que afectan a la salud laboral
Nivel de participación de la mujer en las tareas de representación

6. SEGURIDAD SOCIAL Y DESEMPLEO (9 y 10) a,b,j

CC: - El Sistema de la Seguridad Social
- Obligaciones con la Seguridad Social
- Acción protectora en el Régimen General:
  - El concepto de accidente de trabajo
  - El concepto de enfermedad profesional
  - Asistencia sanitaria
  - Incapacidad temporal. Nacimiento de hijo
  - Incapacidad permanente. Lesiones permanentes no invalidantes
  - Protección por vejez
  - Muerte y supervivencia
  - Prestaciones familiares por hijo a cargo
  - Servicios sociales y asistencia social
  - Desempleo

CP: + Manejo de fuentes legales y documentales
+ Realización de determinadas operaciones de cálculo de prestaciones
+ Acotación del problema de la viabilidad futura del sistema de la Seguridad Social, a través de distintas fuentes de información
+ Relación de la protección por desempleo con la temporalidad y la inestabilidad en el empleo
+ Análisis crítico de los requisitos de acceso a las prestaciones (teniendo en cuenta los modelos anteriores) y su incidencia en la tasa de cobertura de las ayudas por desempleo

CA: · Apreciación de la Seguridad Social como un logro social y puntual del llamado "Estado del bienestar"
· Interés por la actualización de los conocimientos adquiridos
· Valoración del alcance de las prestaciones de la Seguridad Social (inasumibles globalmente por el sector privado)
· Valoración de las protecciones por desempleo como elementos para corregir desigualdades y fomentar la solidaridad
· Reconocimiento de la protección por desempleo como uno de los pilares fundamentales del "Estado del bienestar"
• Apreciación de la eliminación de estas prestaciones (por desaparición del fenómeno que la sustenta), como objetivo irrenunciable

TT: La falta de medidas de seguridad e higiene posibilita el aumento de cuotas de cotización a la Seguridad Social
Accidente de trabajo y enfermedad profesional: causas y consecuencias
Maternidad: la razón social justifica el cobro de un subsidio mayor que en la incapacidad temporal
Muerte y supervivencia: pensión de viudedad no exclusiva de la mujer.
Subsidio por desempleo: trabajadores/as que son declarados plenamente capaces o inválidos parciales como consecuencia de expediente de revisión de una situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, suponiendo quese hubiera debido a accidente o enfermedad profesional: responsabilidades existentes

BLOQUE TEMÁTICO Nº 2. SALUD LABORAL.

7. TRABAJO Y SALUD (11 y 12) b,c,j,k

CC: - Condiciones de trabajo
- Factores de riesgo
- Evaluación de las condiciones de trabajo

CP: + Manejo de fuentes documentales
+ Elaboración de conclusiones acerca de la incidencia de la temporalidad e inestabilidad en el empleo, en la producción de daños profesionales

CA: · Sensibilización con la salud laboral para la obtención de una mejor calidad de vida
· Preocupación por habituarse a trabajar dando carácter prioritario a la seguridad y salud laborales
· Rebeldía ante el incumplimiento de medidas de prevención

8. FACTORES DE RIESGO LABORAL (13, 14, y 15) b,c,j,k

CC: - Derivados de las condicione de seguridad
- Derivados de las condiciones medioambientales

- Derivados de la carga y de la organización del trabajo

CP: + Manejo de fuentes documentales
+ Capacidad para elaborar mapa de riesgos mediante la obtención y registro de información
+ Análisis de los factores que inciden en el aumento o disminución de la magnitud de los factores de riesgo laborales
+ Interpretación de datos estadísticos

CA: · Sensibilización con la salud laboral para la obtención de una mejor calidad de vida
· Estado de alerta permanente ante la presencia de factores de riesgo en el entorno laboral
· Preocupación por habituarse a trabajar, dando carácter prioritario a la seguridad
· Sentimiento de rebeldía para con la pasividad ante los factores de riesgo en el trabajo

TT: Discriminación como posible causa de insatisfacción en el trabajo y envejecimiento prematuro

9. PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN (16, 19, 20, 21,22) b,c,j,k

CC: - ¿Qué es la acción preventiva?
- ¿Cómo se organiza la prevención?
- Actuaciones de prevención y protección

CP: + Manejo de fuentes legales y documentales
+ Manejo de bases de datos y/o programas informáticos
+ Clasificación y ordenación de las propuestas de mejora prevencionistas
+ Formulación de hipótesis sobre las medidas de prevención a aplicar en un centro concreto

CA: · Comportamiento de acuerdo con ideas de prevención de daños profesionales
· Respeto por el trabajo y la seguridad de los compañeros/as
· Aceptación de que las técnicas de lucha deben ser aceptadas y aplicadas por todos los sujetos implicados
· Creatividad y colaboración en el campo de las propuestas de mejora o de actuación

TT: "Clima de trabajo" no sexista, como técnica de lucha contra los riesgos

10. ACTUACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE (17 y 18) b,c,j,k

CC: - Secuencia de acciones en caso de emergencia o accidente
- Primeros auxilios

CP: + Manejo de fuentes documentales y de información en esta materia
+ Capacidad para actuar con responsabilidad en casos tipo
+ Capacidad de establecer una secuencia de medidas a adoptar ante un caso tipo

CA: · Valoración de las propias capacidades
· Responsabilidad

TT: Metodología presidida por un espíritu no sexista

BLOQUE TEMÁTICO Nº 3. EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO.

11. EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO (23, 24 y 25) b,,c,d,e,i

CC: - Mercado laboral
- Autoorientación profesional
- ¿Cómo buscar empleo?
Métodos de búsqueda
¿Cómo responder a una oferta de trabajo?
- Proceso de selección de personal

CP: + Manejo de fuentes documentales
+ Análisis del talante a adoptar ante el proceso de búsqueda de empleo
+ Capacidad para elaborar un plan de trabajo para el proceso de búsqueda de empleo
+ Recogida y evaluación de todo tipo de información
+ Contraste de opiniones acerca de las posibilidades que ofrecen los diversos canales de búsqueda de empleo
+ Análisis (que incluirá evaluación crítica) de modelos teóricos y reales de carta de presentación y curriculum vitae
+ Producción de textos escritos
+ Evaluación, en su caso crítica, del papel que desempeñan las ETT en el proceso de búsqueda de empleo
+ Manejo de Boletines oficiales
+ Experimentación y ejercicio de habilidades sociales, en especial, las relacionadas con la entrevista de selección
+ Análisis acerca de la importancia de los tests y entrevista en los procesos de selección en el sector relacionado con los estudios y en el entorno

+ Identificación de los tests psicotécnicos más utilizados en las pruebas de selección para puestos del sector
+ Estudio crítico de los factores que pueden influir en la superación favorable de una entrevista desde la óptica del seleccionador/a

CA: · Valoración crítica de las distintas fuentes de información
· Aceptación de la utilidad de una actitud ordenada, paciente y responsable en el proceso de búsqueda de empleo
· Actitud para mejorar la capacidad de comunicación e interrelación con las personas de su entorno social
· Asunción crítica de la competitividad que en muchos sectores preside el proceso de búsqueda de empleo
· Comportamiento de acuerdo con una actitud de optimismo y confianza en sus capacidades y posibilidades
· Valoración crítica del excesivo grado de perfeccionamiento que desde ciertos sectores parece exigirse a toda persona que accede a unas pruebas de selección; toma de conciencia de la implicación de la idea de competitividad en dicho factor
· Interés y disposición para mejorar favorablemente la preparación en habilidades sociales
· Relativismo ante las exigencias superfluas de las teorías acerca de los procesos de selección de personal

TT: Técnicas de búsqueda activa de empleo: conocimientos en Salud laboral como elemento a introducir en el currículum v.
Metodología presidida por un espíritu no sexista
La temática de salud laboral, en algún caso aislado, puede ser utilizada en el proceso de selección

12. EL TRABAJO POR CUENTA PROPIA (23) b,c,d,e,i

CC: - El trabajador por cuenta propia
- Tipos de empresas según su forma jurídica
- El proyecto de empresa

CP: + Manejo de fuentes documentales
+ Capacidad de elaboración de un plan de trabajo para el trabajo por cuenta propia
+ Producción de textos escritos
+ Experimentación y ejercicio de habilidades sociales

CA: · Fomento de la actitud emprendedora y comprensión de su interés social
· Actitud ordenada, paciente y responsable
· Comportamiento de acuerdo con una actitud de optimismo y confianza en sus capacidades y posibilidades
· En su caso, análisis crítico de los apoyos institucionales a la tarea emprendedora
· Interés y disposición para mejorar favorablemente la preparación en habilidades sociales relacionadas con el trabajo por cuenta propia

TT: Trabajo por cuenta propia y discriminación por razón de sexo
Metodología presidida por un espíritu no sexista

BLOQUE TEMÁTICO Nº 4. GESTIÓN DEL CONFLICTO Y EQUIPOS DE TRABAJO

13. EQUIPOS DE TRABAJO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS a,b,c,d,e,f,g,h

CC: - Concepto de equipo de trabajo
- Clasificación
- Etapas en su evolución
- Metodologías de trabajo en equipo
- Conflicto: Características, fuentes y etapas
- Métodos para la resolución o supresión del conflicto

CP: + Manejo de bases de datos y/o programas informáticos
+ Estudio acerca de la importancia de los equipos de trabajo en el sector de la educación infantil formal y no formal, según las funciones que desempeñan
+ Investigación acerca de las ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo
+ Correcta utilización de técnicas de dinamización y participación en equipos de trabajo, dirigidas a la toma de decisiones.
+ Destrezas en técnicas de dirección/coordinación de equipos para conseguir grupos eficaces (que toman decisiones)
+ Manejo de técnicas que permitan identificar la actuación ineficaz de un equipo
+ Adquisición de competencias en resolución o supresión del conflicto

CA: · Valoración de las propias capacidades
· Responsabilidad
· Creatividad y colaboración en el campo de las propuestas de mejora o de actuación
· Interés y disposición para mejorar favorablemente la preparación en habilidades sociales relacionadas con el trabajo por cuenta propia

TT: Metodología presidida por un espíritu no sexista
Nivel de participación de la mujer en los equipos de trabajo y en la resolución de conflictos

Secuencia de Unidades didácticas y distribución temporal

Para una mejor comprensión se recoge en cada una de las unidades, el/los resultados/s de aprendizaje relacionado/s así como el/los correspondiente/s criterio/s de evaluación. En ese sentido, junto al nombre de la unidad aparecerá el número relativo al resultado de aprendizaje y, en letra, el/los criterio/s de evaluación.

BLOQUE TEMÁTICO Nº 1. LEGISLACIÓN Y RELACIONES LABORALES.

1. NORMAS REGULADORAS DE LA RELACIÓN LABORAL **3 a), b). i)**
- Introducción
- Constitución de 1978
- Normas internacionales
- Leyes
- Reglamentos
- Convenios colectivos
- Jerarquía de las normas
- Publicación de las normas
- Principio de norma mínima

2. EL CONTRATO DE TRABAJO **3 d)**
- Relaciones laborales
- Relaciones laborales especiales
- Relaciones no laborales
- Capacidad para contratar
- Trabajo de menores de edad
- Forma del contrato
- Copia básica del contrato
- Información al trabajador/a sobre el contenido del contrato
- Invalidez del contrato

3. CLASES DE CONTRATO DE TRABAJO **3 d)**
- Contrato a tiempo completo y contrato a tiempo parcial
- Contrato indefinido (o fijo)
- Fomento de la contratación indefinida:
  · Contrato para el fomento de la contratación indefinida
  · Incentivos a la contratación indefinida
- Contratos temporales. Modalidades
- Contrato de trabajo a domicilio
- Contrato entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador/a contratado/a para prestar servicios en empresas usuarias

4. PERIODO DE PRUEBA. RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO **3 g)**
- Periodo de prueba
- Salario. Componentes
- Salario Mínimo Interprofesional
- Protección del salario
- Fondo de Garantía Salarial
- Salario bruto y salario neto

5. EL TIEMPO DE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO **3 e)**
- Jornada de trabajo
- Horas extraordinarias
- Descanso semanal, fiestas laborales y vacaciones
- Permisos retribuidos

6. DERECHOS Y DEBERES LABORALES **3 c), e), f)**
- Derechos y deberes del trabajador/a
- Derechos y deberes de la empresa. Poderes de la empresa
- La clasificación profesional

7. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO **3 h)**

- Modificación del contrato
- Suspensión
- Extinción:
  - · Extinción del contrato por cumplimiento
  - · Extinción del contrato por desaparición o incapacidad de las partes
  - · Extinción del contrato por decisión de las partes
- El finiquito

8. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS **3 j)**

- Introducción
- Delegados de personal
- Comités de empresa
- Derecho de reunión
- Sindicatos

9. SEGURIDAD SOCIAL **4 a) a f)**

- El Sistema de la Seguridad Social
- Inscripción de empresas, afiliación y altas y bajas de trabajadores
- Cotización
- Acción protectora
- El concepto de accidente de trabajo
- El concepto de enfermedad profesional
- Asistencia sanitaria
- Incapacidad temporal
- Nacimiento de hijo. Riesgo durante el embarazo. Riesgo durante la lactancia natural. Paternidad
- Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave
- Incapacidad permanente. Lesiones permanentes no invalidantes
- Protección por vejez
- Muerte y supervivencia
- Prestaciones familiares por hijo a cargo
- Servicios sociales y asistencia social

10. PROTECCIÓN POR DESEMPLEO **4 g), h)**

- Prestaciones de nivel contributivo
- Prestaciones de nivel asistencial

BLOQUE TEMÁTICO Nº 2. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

11. INTRODUCCIÓN A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES **5 a)**

12. MARCO NORMATIVO BÁSICO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES **6 a), c)**

13. LOS RIESGOS LIGADOS A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD **5 d), f), g) 7 h), i)**

14. LOS RIESGOS LIGADOS AL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO **5 d), f), g) 7 h), i)**

15. LA CARGA DE TRABAJO, LA FATIGA Y LA INSATISFACCIÓN LABORAL **5 d), f), g) 7 h), i)**

16. SISTEMAS ELEMENTALES DE CONTROL DE RIESGOS. PROTECCIÓN COLECTIVA E INDIVIDUAL **5 d), f), g)**

17. NOCIONES BÁSICAS DE ACTUACIÓN EN EMERGENCIAS Y EVACUACIÓN **6 e), g) 7 j)**

18. PRIMEROS AUXILIOS **7 k), l)**

19. EL CONTROL DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES **7 m)**

20. LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA **5 e) 6 b), f)**

21. ORGANISMOS PÚBLICOS RELACIONADOS CON LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO **6 d)**

22. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR DE ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN **7 a) a m) y los criterios relacionados con las unidades 13, 14 y 15**

BLOQUE TEMÁTICO Nº 3. EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

23. ¿DONDE BUSCAR LA INFORMACIÓN? **1 a) a e)**

- Introducción
- Organismos e instituciones públicas
- Organismos e instituciones privadas
- Otros medios para obtener información

24. LA BÚSQUEDA ACTIVA **1 f), g)**

- Introducción
- Recomendaciones previas
- Autocandidatura o autopresentación
- Autoanuncios
- Respuesta a los anuncios de trabajo
- Inscripción en oferta de empleo público, bolsas de trabajo, etc.
- El currículum vitae (C.V.)

25. EL PROCESO DE SELECCIÓN **1 f)**

- Introducción
- Pruebas de conocimientos
- Tests
- La entrevista

BLOQUE TEMÁTICO Nº 4. GESTIÓN DEL CONFLICTO Y EQUIPOS DE TRABAJO

26. GESTIÓN DEL CONFLICTO Y EQUIPOS DE TRABAJO **2 a) a g)**

- Concepto de equipo de trabajo
- Clasificación
- Etapas de su evolución
- Técnicas de dinamización de los equipos de trabajo
- Técnicas de dirección de equipos. La motivación y el liderazgo en los equipos eficaces
- La participación en el equipo de trabajo
- Diferentes roles dentro del equipo
- La comunicación dentro del equipo
- Organización y desarrollo de una reunión
- Conflicto: características, fuentes y etapas
- Métodos para la resolución o supresión del conflicto
- El proceso de toma de decisiones en grupo. Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo para la eficacia de la organización

Se fija la siguiente distribución (flexible) por trimestre:

Duración total: 96 horas.

Primer trimestre: Unidades 1 a 10 (legislación y relaciones laborales), ambas inclusive.

Segundo trimestre: Unidades 11 a 22 (salud laboral), ambas inclusive.

Tercer trimestre: Unidades 23 a 26 (búsqueda de empleo y gestión del conflicto), ambas inclusive.

Considerar arriesgada esta distribución por trimestres hace aún más complicada la asignación de módulos horarios por unidades, pues tales asignaciones temporales dependerán, en última instancia, de la evaluación inicial del alumnado y del adecuado progreso de las líneas metodológicas diseñadas. A priori, podría aventurarse que las unidades temáticas menos conceptuales o actitudinales (y, por tanto, más procedimentales), tales como las referidas a evaluación de riesgos y planificación de la prevención en el sector relacionado con los estudios del Ciclo, así como aquellos relativos a búsqueda activa de empleo, requerirán una mayor atención temporal en base a su complejidad y a las actividades programadas.

Téngase en cuenta que el desarrollo del tema 22, implica la asimilación de los contenidos relacionados con una gran parte de lo recogido en el bloque nº2, y que la superación del módulo FOL conlleva la acreditación de la capacitación del alumnado

para desarrollar en una empresa las tareas de nivel básico en prevención de riesgos laborales.

Líneas de actuación que permiten considerar alcanzados los objetivos del módulo. De acuerdo con lo recogido en la Orden por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico en Atención a personas en situación de dependencia, son las siguientes:

- Manejo de fuentes de información sobre el sistema educativo y laboral, en especial en lo referente al sector.

- Realización de pruebas de orientación y dinámicas sobre la propia personalidad y el desarrollo de las habilidades sociales.

- La preparación y realización de currículums vitae y entrevistas de trabajo.

- Identificación de la normativa laboral que afecta a los/as trabajadores/as del sector, manejo de los contratos más comúnmente utilizados y lectura comprensiva de los convenios colectivos de aplicación.

- Cumplimentación de recibos de salario de diferentes características y otros documentos relacionados.

- Análisis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que permita la evaluación de los riesgos derivados de las actividades desarrolladas en el sector productivo. Asimismo, dicho análisis concretará la definición de un plan de prevención para la empresa, así como las medidas necesarias que deban adoptarse para su implementación.

- Elaboración de un Proyecto profesional individual, como recurso metodológico en el aula.

- Utilización apropiada de aplicaciones informáticas y nuevas tecnologías en el aula.

Consideraciones generales sobre temas transversales-educación en valores. Las grandes finalidades educativas establecidas por la LOE son promover el desarrollo integral del individuo y facilitar la construcción de una sociedad más justa y solidaria. Ello supone atender el mundo de las actitudes, los valores, las opciones personales, la ética en una palabra, o lo que es lo mismo, los valores reales que orientan las decisiones del ser humano.

En esta línea, se enmarca el establecimiento en esta programación de los siguientes temas transversales:

I. Educación para la salud.
II. Educación no discriminatoria.

I. Entre los contenidos del módulo FOL ya figuran aquellos relacionados con esta cuestión, en el bloque temático nº 2, pero en aras de lograr lo que la exposición de motivos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales denomina "cultura preventiva", dicha materia debe impregnar el módulo completo, en la medida de lo posible, y en conjunto, a todo el Ciclo Formativo.

II. Simplemente con el empleo de un lenguaje no sexista estaremos colaborando en la no discriminación. Pero debe irse más allá, en el camino de la progresiva eliminación de las actitudes discriminatorias que provienen de los hábitos sociales imperantes. Las técnicas metodológicas que emplear en el módulo pueden contribuir de forma decisiva en tal empeño.

Además, cada unidad atiende una serie de aspectos relacionados de forma más general con actitudes y valores (espíritu crítico, valoración, concienciación, preocupación, respeto, interés, rechazo de, solidaridad, responsabilidad, relativismo, creatividad, colaboración, participación, etc.) evitando cualquier tipo de dogmatismo por parte del docente y respetando las distintas opiniones del alumnado.

Tratamiento de la competencia en comunicación lingüística

Para lograr un perfil profesional integral y completo, es indispensable garantizar que el alumno/a consolide las competencias básicas respecto a la comunicación lingüística. En todas sus actuaciones profesionales será capaz de:

+ Expresar e interpretar correctamente, tanto de forma oral como escrita.

+ Formular y expresar los propios argumentos profesionales de manera convincente y adecuada al contexto.

+ Realizar intercambios comunicativos en diferentes situaciones, tanto profesionales como personales, con ideas propias y bien argumentadas.

Para alcanzar todo ello, se trabajará de forma transversal con las siguientes actividades:

- Elaboración de informes por escrito para la resolución de cuestiones y supuestos prácticos, tanto manuscritos en el cuaderno, como elaborados con herramientas ofimáticas.

- Exposición oral de planteamientos técnicos utilizando un guion como apoyo elaborado previamente.

- Pruebas de evaluación manuscritas.

Las medidas correctivas para potenciar que el alumno progrese favorablemente en la adquisición de la competencia en comunicación lingüística serán:

* Se le requerirá al alumno/a la repetición del ejercicio, si la caligrafía y/u ortografía no cumplen con lo mínimo exigido para su nivel académico.

* Se insistirá en el uso de los correctores ortográficos en los trabajos realizados con las herramientas ofimáticas.

* El profesor prestará orientación lingüística durante las intervenciones de expresión oral que el alumno/a realice en público.

* El hecho de permitir en las pruebas escritas y actividades de clase, el uso del libro de texto, los contenidos recogidos en la red y el resto de los materiales entregado al alumno/a contribuirá a fomentar el esfuerzo del alumno/a en la comprensión lingüística de textos.

Metodología

Análisis especial de la motivación del alumnado. El aprendizaje significativo exige una cierta predisposición, por parte del alumnado, a relacionar el nuevo conocimiento con lo que ya se sabe, y no a retenerlo de una manera meramente repetitiva. El alumno/a debe tener interés por entender lo que en ese momento se le plantea como un problema, debe encontrarle sentido a ese aprendizaje. El docente de Formación Profesional específica parte con cierta ventaja puesto que los contenidos son funcionales, en la medida en que conectan con los intereses y necesidades del alumnado y en la posibilidad de ser utilizados para entender situaciones reales, ayudando a resolver problemas de la vida cotidiana. Es necesario, de todas formas, afrontar la motivación del alumnado de acuerdo con las siguientes premisas:

+ Exposición clara al alumnado, en el inicio del curso, acerca de los objetivos, contenidos, metodología y criterios de evaluación, suscitando el debate y, en lo posible, admitiendo sugerencias (que, en algún caso, pueden ser buscadas de forma sutil) y dando la apariencia de una cierta negociación. Sería una vez más la aplicación práctica (de forma muy parcial) de lo que los teóricos llaman "pedagogía del contrato".

+ Responsabilidad y seriedad por parte del docente en el desarrollo del módulo (un módulo o asignatura es "maría" en la medida que ello es admitido por el profesor/a).

+ Atención en todo momento al entorno socioeconómico, especialmente en la aplicación de las distintas técnicas metodológicas.

+ Tratamiento eficaz de los temas de actualidad, mediante la racional utilización de la prensa, internet y otros medios de comunicación.

+ Fomento decidido de una estrategia metodológica activa y participativa.

+ Utilización de instrumentos de evaluación que intenten no crear ansiedad en el alumnado, sin primar las facultades memorísticas, sino la comprensión y la capacidadde análisis.

Análisis especial de la atención a la diversidad. Tarea esencial, previa a la toma de decisiones será el diagnóstico del nivel inicial del alumnado, realizado mediante pruebas/técnicas diversas (cuestionarios, comentario o análisis de documentos, etc.). Realizado el diagnóstico y conocido el alumnado, cabe adoptar medidas en dos frentes:

a) Distribución temporal de contenidos, asignando mayor/menor tiempo a los contenidos que así lo precisen, sin olvidar los objetivos marcados.

b) Introduciendo estrategias que puedan implicar a todo el alumnado, aprovechando sus desigualdades. Es factible que el alumno/a algo formado en la materia, aporte su saber y coopere con el docente (siempre con sutileza y sin suponer un lastre excesivo para la persona implicada), desde la simple relación de experiencias personales, a la exposición de temas ante el resto del alumnado, pasando por técnicas como la coordinación de grupo, obtención de información, etc.

Premisas generales de la metodología a emplear.

+ Que posibilite el desarrollo de habilidades, en especial sociales, y de desarrollo de la propia personalidad, además del aprendizaje de conocimientos. A título de ejemplo, actividades enfocadas a la preparación y realización de currículos vitae, entrevistas de trabajo, manejo de contratos, lectura comprensiva de convenios colectivos, comprensión y cumplimentación de recibos de salario, análisis de la normativa de prevención de riesgos laborales que permita la evaluación de riesgos y la definición de un plan de prevención, así como las medidas necesarias para su implementación, elaboración del proyecto profesional individual y todas las demás que figuran en los contenidos de cada unidad.

+ Creación de ambiente escolar que favorezca la interacción/comunicación docente-alumnado.

+ Ausencia de discriminación por razón de sexo, opinión, raza, etc.

+ Diálogo, debate, confrontación de hipótesis e ideas, que junto a la actividad del profesor/a, el autoaprendizaje y el trabajo en equipo constituyen los pilares de una metodología activa y participativa.

+ Consideración de las ideas/concepciones previas del alumnado, sintonizando con sus intereses reales.

+ Utilización adecuada de diversidad de fuentes de información, recursos y medios didácticos, lo más cercanos posible al sector, la realidad del entorno y a los intereses/necesidades del alumnado.

+ Organización espacial del aula que facilite las interacciones y sea acorde con el tipo de actividades programadas.

+ Organización del tiempo en consonancia con los distintos tipos de aprendizaje.

Catálogo de técnicas más destacadas a utilizar.

1. Técnicas diagnóstico/motivadoras iniciales.

· Cuestionarios individuales y colectivos

· "Conferencia de prensa"

· "Brainstorming" (lluvia de ideas)

· Guías de lectura

· Philips 66

· Cuestionario progresivo

· Foro

2. Técnicas de ayuda al aprendizaje.

· Exposición del docente, estimulando la intervención del alumnado, aún a costa de que se cometan errores (ya que estos forman parte integrante del proceso de aprendizaje), tratándolo adecuadamente y respetando al alumnado por encima de todo.

· Seminarios de trabajo.

· Estudio de documento técnico (publicaciones diferentes al libro de texto) con especial atención a la prensa.

· Trabajos individuales de investigación.

· Trabajo por comisiones.

· Investigación por INTERNET aprovechando los recursos puestos a disposición del centro tras su autorización para funcionar como centro TIC. Básicamente en el bloque temático de búsqueda de empleo, pero también en el de salud laboral y grupos de trabajo/resolución de conflictos.

· Consulta de programas y aplicaciones, básicamente en el bloque temático de búsqueda de empleo.

· Cumplimentación de impresos y/o documentos oficiales.

· Elaboración de documentos, sobre todo en el bloque temático de búsqueda de empleo y, en menor medida en el de legislación y relaciones laborales".

· Mesa redonda.

· Entrevista a persona experta.

· Dramatización, principalmente en el bloque temático de búsqueda de empleo, pero también en el de grupos de trabajo/resolución de conflictos.

3. Técnicas de síntesis y repaso.

· Coloquio resumen de contenidos.

· Cuestionarios individuales y/o colectivos.

· Pruebas de ensayo.

· Proyecto de examen

La selección de las actividades concretas para cada unidad didáctica se realizará de acuerdo con las características concretas de ésta y del alumnado. Será utilizada en todas las unidades y dentro del apartado de técnicas de ayuda al aprendizaje, la exposición del docente teniendo en cuenta las premisas generales de la metodología señaladas anteriormente.

.

Materiales curriculares y didácticos

El material de trabajo básico necesario será las explicaciones en clase, basadas en el libro de texto de la Editorial "Tu Libro de FP", así como el material complementario entregado al alumnado a lo largo del desarrollo del currículo.

Especial mención merece el uso como instrumento de apoyo y evaluación de la Plataforma Educativa MOODLE CENTROS, que posibilita la inclusión de material complementario para cada unidad didáctica. Todo el alumnado será incluido en esa Plataforma al comienzo de curso y tendrá a su disposición gran variedad de recursos, periódicamente actualizados y distribuidos por unidades.

Para el desarrollo de los contenidos y actividades, se hace precisa, además, una serie de recursos. Entre otros:

· Pizarra.
· Retroproyector o cañón para el ordenador
· Equipo(s) informático(s) y conexión a INTERNET
· Biblioteca de aula
· Archivo gráfico/documental relacionado (fotocopias, cintas de video o DVDs, prensa, modelos de documentos varios, programas informáticos, CD Roms, etc.).
· Anuario estadístico de Andalucía y de España
· Censo de empresas de Sevilla y entorno

IES Barriada de San Jerónimo, Centro TIC. Mención destacable a esta condición puesta en marcha a partir del curso 2009/2010, que conlleva de principio una dotación generosa en material informático y, en adelante de una nueva concepción del trabajo más centrada en las nuevas tecnologías. Dicha circunstancia puede convertirse en verdadero instrumento del pensamiento, aprovechando su función motivadora del

aprendizaje y de facilitadora de la acción procedimental o metodológica. Estos recursos son especialmente importantes en relación con los contenidos recogidos en el bloque de "Orientación e Inserción Laboral", pero también para el resto de los contenidos.

Medios de comunicación. Los medios de comunicación pueden convertirse en auxiliares didácticos de enorme interés, como

- Pretexto puntual y mecanismo motivador.
- Centro de interés.
- Elemento para el seguimiento de un tema monográfico con implicación en el currículo.
- Mecanismo de relación con el entorno.
- Instrumento idóneo para el seguimiento de los temas de actualidad relacionados con el currículo.

Todos los contenidos de FOL son campo abonado para la efectiva utilización de estos recursos, pero es en los bloques de "Legislación y Relaciones Laborales" y "Salud Laboral" donde adquiere relevancia especial por la ingente cantidad de noticias y casos relacionados con estas materias que diariamente salen a la luz. Y ello no sólo referido a cuestiones de actualidad; las cartas al director, por ejemplo, recogidas en la prensa actúan como elemento de expresión de opiniones y vivencias que pueden estimular el aprendizaje.

Evaluación

Normativa de referencia: Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación del alumnado que cursa formación profesional inicial y el Decreto 19/2007, de 23 de enero, por el que se adoptan medidas para la promoción de la Cultura de Paz y la Mejora de la Convivencia en los centros educativos (artículo 20.3).

En la Formación Profesional específica deben considerarse los resultados de aprendizaje como expresión de los resultados que deben ser alcanzados por el alumnado (sin olvidar los objetivos generales del Título, ni la madurez del alumnado en relación con sus posibilidades de inserción en el sector o de progreso en estudios posteriores), estableciéndose en la normativa unos criterios de evaluación para contribuir a la correcta apreciación de esos resultados.

Por tanto, la evaluación va a girar en torno a la superación de los criterios de evaluación relacionados con cada bloque, independientemente de los instrumentos de evaluación que se puedan utilizar.

Dado el contenido del módulo FOL, los instrumentos de evaluación serán tanto las actividades, tareas o trabajos realizados, la participación y una o dos pruebas objetivas cada trimestre.

Caso de ser necesarias para la apreciación del grado de consecución de uno o varios criterios de evaluación se hará uso de pruebas objetivas. También para la evaluación del alumnado de incorporación tardía.

Las pruebas objetivas consistirán en exámenes tipo test, de desarrollo, de preguntas cortas y/o sobre casos o supuestos prácticos. Todas ellas referidas a uno o varios criterios de evaluación, a realizar en un breve periodo de tiempo. Características de las pruebas objetivas:

. Exámenes tipo test, de desarrollo, de preguntas cortas y/o sobre casos o supuestos prácticos.

El profesor avisará de la realización con la antelación suficiente, pero sólo de las pruebas objetivas tradicionales y actividades que vayan a ocupar la totalidad de la sesión o más pues las pruebas "sorpresa" se enmarcan de forma natural con la actividad de evaluación continua y de seguimiento y aprovechamiento por parte del alumno de las actividades desarrolladas en clase.

· La calificación hará media con el resto de instrumentos.

· Las pruebas objetivas no realizadas por falta justificada deberán realizarse, a criterio del profesor/a, antes de la finalización del trimestre o al comienzo del trimestre siguiente, en la fecha que determine, agrupándolas de manera que no afecten en demasía al desarrollo normal de las clases. De no realizarse, quedarán pendientes para el periodo establecido al final del periodo lectivo y, mientras tanto serán consideradas como un 0 a la hora del cálculo de medias. Provisionalmente, la calificación que aparecerá en la evaluación parcial será negativa, a la espera de la realización. Una vez normalizada la situación se procederá en la evaluación final al cálculo de la media correspondiente.

- La aplicación concreta de los sistemas de evaluación, especialmente de las pruebas objetivas, requiere la asistencia regular del alumnado a las clases y actividades programadas, . El docente controlará escrupulosamente la asistencia del alumnado a las actividades lectivas.

- La evaluación es continua, y se instrumentará mediante la superación de las pruebas o actividades correspondientes. A la finalización de cada trimestre, se obtendrá la calificación global por la media de las calificaciones obtenidas durante dicho periodo en los instrumentos de evaluación. De resultar una calificación negativa, deberá procederse a la recuperación, al final del curso, de aquellas actividades/pruebas no superadas que hayan determinado aquella calificación global negativa.

- No obstante lo anterior, y como consecuencia de lo establecido en el artículo 23.3 del Real Decreto 1147/2011, que determina que la superación del módulo FOL capacita para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes al nivel básico en Prevención de Riesgos Laborales, el Bloque temático nº 2 deberá ser superado, con independencia de los resultados obtenidos en los Bloques temáticos nº1, nº3 o nº4. De no ser superado, deberán realizarse las correspondientes pruebas de recuperación durante la tercera evaluación.

- Teniendo en cuenta el deber de estudiar de los alumnos/as y que nos encontramos ante enseñanzas presenciales y no a distancia, la asistencia a clase será controlada. Para casos extremos de personas que no asistan a clase de forma reiterada e injustificada (igual o superior al 20%), el profesor podrá, mejorando para el alumnado lo fijado en el Plan de Convivencia del IES San Jerónimo, exigir la realización de las actividades pertinentes hasta la fecha de realización de la sesión de evaluación final, que permitan la adecuada y no discriminatoria aplicación del principio de evaluación continua.

  Solo en esos casos, constará en la/s evaluación/ones parcial/es la calificación negativa, independientemente de la obtenida, puesto que la evaluación final dependerá de la actividad que se realice durante el periodo establecido para la recuperación. En esos casos, las calificaciones positivas obtenidas a lo largo del curso o cada evaluación parcial se guardarán para el cálculo de la nota final.

- La copia o utilización de aparatos informáticos u otros dispositivos técnicos durante pruebas de conocimientos/trabajos implicará la calificación negativa de la misma y la necesidad de recuperación de esa materia a la finalización del tercer trimestre.

- Los instrumentos de calificación (que tendrán más en cuenta la comprensión que la memorización), podrán ser de tipo test, preguntas objetivas preguntas sobre casos prácticos y/o actividades (individuales o grupales). El profesor avisará de la realización con la antelación suficiente, pero sólo de las pruebas objetivas tradicionales y actividades que vayan a ocupar la totalidad de la sesión o más.

- En determinados casos, a criterio del profesor, el alumnado podrá utilizar en la cumplimentación de los diferentes instrumentos de evaluación todos los materiales (libros, apuntes, fotocopias, etc.) utilizados durante las clases. El alumnado que no aporte dichos materiales para la realización de las actividades tendrá que realizarlo sin ellos o con aquellos de que disponga. En ningún caso el profesor lo cederá ni permitirá que se moleste a otros compañeros con peticiones. El alumnado tendrá que decidir si llevar el estricto control del material que aporte diariamente al Instituto, o asumir la responsabilidad de dejarlo en el aula.

  Esta medida es una ayuda que se concede al alumnado que participa activamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje y, por tanto, no afecta a aquel alumno/a que acumule un número de faltas de asistencia injustificadas igual o superior al 20 % del total del periodo, ni evidentemente a aquellos que van a la recuperación de junio con esa misma característica. El alumnado en esta circunstancia no podrá utilizar materiales de apoyo en los trabajos, pruebas o actividades de evaluación.

- No se permitirá el uso de móviles, tablets, ordenadores portátiles, etc. al tener conexión a internet y posibilitar la comunicación con otras personas o la ampliación indebida de información.

Redondeo en la calificación.

En cuanto a las calificaciones finales de cada trimestre en las que aparezcan decimales, se redondeará al alza si el decimal pasa de 5 y la centésima de 1 pero únicamente de forma temporal pues la calificación final del curso escolar se calculará atendiendo a las calificaciones reales obtenidas.

En cuanto a esta última, la evaluación final, se seguirá igualmente el criterio de redondeo al alza si la calificación obtenida no es redonda, y el decimal pasa de 5 y la centésima de 1.

El redondeo al alza no se producirá en las calificaciones de alumnos/as que tengan acumulado un número de faltas de asistenciainjustificadas igual o superior al 20 % sobre el total de sesiones del periodo.

Aparte de lo ya indicado, la evaluación estará presidida por las siguientes pautas:

+ Información variada, a través de diferentes instrumentos (observación, entrevista, cuestionarios, exámenes, debates, análisis de casos, actividades de indagación, informes, etc.) incluyendo la experimentación de técnicas novedosas como la coevaluación entre el alumnado y la autoevaluación, que sirva para comprobar el nivel de consecución de las capacidades terminales y, por tanto, de los objetivos generales de los estudios correspondientes.

+ Evaluación al mismo tiempo sobre el funcionamiento del proceso educativo para, en su caso, mejorarlo. En este sentido, se recogerán las aportaciones que puede formular el alumnado, oralmente o a través de cuestionarios.

+ Secuencias de la evaluación

Evaluación inicial, mediante:

· Cuestionarios individuales y/o colectivos
· Conferencia de prensa

Evaluación continua y evaluación final, mediante:

· Observación directa (sistemática/asistemática)
· Aplicación de aprendizajes en nuevos contextos
· Pruebas objetivas
· Entrevistas
· Cuestionarios
· Actividades
· Trabajos
· Diario/apuntes del alumnado
· Análisis de casos
· Controles/exámenes
· Resolución de casos.

Teniendo en cuenta los resultados derivados de la aplicación de los instrumentos adecuados durante el proceso de evaluación continua e igualmente los criterios establecidos como consecuencia de la aplicación (en su caso) de la coevaluación y autoevaluación.

+ En las actividades y trabajos en grupo se calificarán los mismos con sumo cuidado, evaluando tanto la calidad como la claridad de las exposiciones (en su caso), el interés y la participación en las tareas, así como la integración del alumno/a en el grupo.

Criterios de evaluación relacionados con cada unidad e instrumentos de evaluación:

BLOQUE TEMÁTICO Nº1. LEGISLACIÓN Y RELACIONES LABORALES. Resultados de aprendizaje 3 y 4.

TEMA 1. NORMAS REGULADORAS DE LA RELACIÓN LABORAL.

- 1.1. Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.
- 1.2. Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.
- 1.3. Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título.

TEMAS 2 y 3. CONTRATO DE TRABAJO. CLASES.

- 2/3.1 Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.

TEMA 4. RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO.

- 4.1. Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los elementos principales que lo integran.

TEMA 5. EL TIEMPO Y LA PRESTACIÓN DE TRABAJO

- 5.1. Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.

TEMA 6. DERECHOS Y DEBERES LABORALES

- 6.1. Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.

- 6.2. Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.

- 6.3. Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.

TEMA 7. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- 7.1. Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.

TEMA 8. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES. CONFLICTOS LABORALES.

- 8.1. Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.

Los criterios señalados hasta ahora corresponden al resultado de aprendizaje 3.

TEMA 9. SEGURIDAD SOCIAL

- 9.1. Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.

- 9.2. Se han enumerado las diferentes contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.

- 9.3. Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de la Seguridad Social

- 9.4. Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del Sistema de la Seguridad Social.

- 9.5. Se ha identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario.

- 9.6. Se han clasificado las prestaciones del sistema de la Seguridad Social, identificando los requisitos.

TEMA 10. PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

- 10.1. Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos.

- 10.2. Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.

Los criterios señalados en los temas 9 y 10 corresponden al resultado de aprendizaje 4.

BLOQUE TEMÁTICO Nº 2. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (P.R.L.). Resultados de aprendizaje 5, 6 y 7.

TEMA 11. INTRODUCCIÓN A LA P.R.L.

- 11.1. Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.

- 11.2. Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.

- 11.3. Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.

Los criterios señalados corresponden al resultado de aprendizaje 5.

TEMA 12. MARCO NORMATIVO BÁSICO EN MATERIA DE P.R.L.

- 12.1. Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de P.R.L.

- 12.2. Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos.

Los criterios señalados corresponden al resultado de aprendizaje 6.

TEMAS 13, 14, 15 y 16. LOS RIESGOS LIGADOS A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD, MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO, CARGA DE TRABAJO, FATIGA E INSATISFACCIÓN LABORAL. SISTEMAS ELEMENTALES DE CONTROL DE RIESGOS. PROTECCIÓN COLECTIVA E INDIVIDUAL.

- 13 a 16.1. Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales.

- 13 a 16.2. Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención.

- 13 a 16.3. Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

- 13 a 16.4. Se han definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.

- 13 a 16.5. Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.

Los criterios señalados corresponden a los resultados de aprendizaje 5 y 7.

TEMA 17. NOCIONES BÁSICAS DE ACTUACIÓN EN EMERGENCIAS Y EVACUACIÓN

- 17.1. Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia.

- 17.2. Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de una pequeña y mediana empresa.

- 17.3. Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.

Los criterios señalados corresponden a los resultados de aprendizaje 6 y 7.

TEMA 18. PRIMEROS AUXILIOS

- 18.1. Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.

- 18.2. Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños.

- 18.3. Se ha identificado la composición y uso del botiquín.

Los criterios señalados corresponden al resultado de aprendizaje 7.
TEMA 19. EL CONTROL DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

- 19.1. Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.

El criterio señalado corresponde al resultado de aprendizaje 7.

TEMA 20. LA GESTIÓN DE LA P.R.L. EN LA EMPRESA

- 20.1. Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.

- 20.2. Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre P.R.L.

- 20.3. Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector.

Los criterios señalados corresponden a los resultados de aprendizaje 5 y 6.

TEMA 21. ORGANISMOS PÚBLICOS RELACIONADOS CON LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- 21.1. Se han identificado los organismos públicos relacionados con la P.R.L.

El criterio señalado corresponde al resultado de aprendizaje 6.

TEMA 22. P.R.L. EN EL SECTOR. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN

Al tratarse de una unidad de repaso y aplicación a una empresa del sector, engloba todos los criterios ya recogidos en los temas 15, 16, 17, 19, 20 y 21 **y, por tanto, corresponden a los resultados de aprendizaje 5, 6 y 7.**

BLOQUE TEMÁTICO Nº 3. EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO. Resultado de aprendizaje 1.

TEMA 23. ¿DÓNDE BUSCAR LA INFORMACIÓN?

- 23.1. Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral.

- 23.2. Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.

- 23.3. Se han identificado los itinerarios formativo-profesionales relacionados con el perfil profesional.

- 23.4. Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.

- 23.5. Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.

- 23.6. Se han previsto las alternativas de autoempleo en el proceso de búsqueda de empleo.

TEMA 24. LA BÚSQUEDA ACTIVA

- 24.1. Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.

TEMA 25. EL PROCESO DE SELECCIÓN

- 25.1. Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.

BLOQUE TEMÁTICO Nº4. EQUIPOS DE TRABAJO. Resultado de aprendizaje 2.

TEMA 26. EQUIPOS DE TRABAJO

- 26.1. Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil profesional.

- 26.2. Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.

- 26.3. Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.

- 26.4. Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.

- 26.5. Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.

Recuperación

Es casi obligada en toda la normativa educativa la referencia al carácter "continuo" de la evaluación, pero, además, y ya más concretamente en la F.P., con los

criterios de evaluación de cada resultado de aprendizaje. Ello se traduce en esta programación en el sentido de que no cabe la idea de recuperación de instrumentos de evaluación con calificación negativa, a toda costa, sino que ésta tendrá que realizarse si esa no superación ha implicado la calificación negativa del trimestre o curso.

Igualmente, y dada la estructuración de la materia de FOL en bloques independientes, cada uno tendrá que ser superado con independencia de la calificación obtenida en los otros. Ello resulta más evidente, por las razones señaladas páginas atrás, en el bloque referido a Prevención de Riesgos Laborales.

El alumnado con resultados negativos en evaluación parcial deberá realizar las tareas de recuperación de aquellos instrumentos, relacionados con criterios, no superados.

Caso de quedar materias pendientes a la finalización de la 3ª evaluación será totalmente ineludible la asistencia del alumno/a durante el mes de junio a las sesiones restantes del curso y la realización de las actividades y trabajos requeridos. A tal fin, cada alumno/a en esta situación recibirá un boletín detallado de los criterios a recuperar.

La falta de asistencia (justificada o no) que afecte al 20% o más de las sesiones de este periodo de recuperación implicará la no recuperación de la materia FOL. Se establecerá una prueba final de recuperación, en los días previos a la sesión de evaluación final, que abarcará aquellas actividades residuales o menores pendientes de realización.

En el caso de alumnado que acumule un número de faltas injustificadas igual o superior al 20 % de las realizadas durante el curso, aun cuando hubieran obtenido teóricamente evaluación positiva en mayo, deberán realizar las actividades, pruebas y trabajos que le indique el profesor, sin posibilidad de utilización de materiales de apoyo. La calificación en la 3ª evaluación (y, en su caso, 1ª y/o 2ª) será negativa y estará condicionada al trabajo realizado durante la fase de recuperación final.

Subida de nota final

De acuerdo con la normativa de evaluación en la Formación Profesional específica, se habilita la posibilidad para el alumno de solicitar subida de nota final, dejando a las programaciones, la concreción del procedimiento a seguir.

Partimos de una premisa: a la finalización del tercer trimestre no se establece la nota final, por lo que el profesor, informará de la nota final prevista, para que el alumno pueda ejercitar ese derecho, en los dos días hábiles siguientes a la fecha en que tal comunicación/información se produzca.

Esta solicitud implicará la realización de actividades, pruebas y trabajos que abarquen toda la materia del curso, a realizar en el centro en el horario regular que se habilite para la superación de módulos pendientes, exigiéndose la asistencia del alumno, sin ningún tipo de excusa. La calificación de las actividades, pruebas y trabajos irá referida a todos los criterios de evaluación evaluados, y para lograr la subida de nota global, se exigirá que todas estas calificaciones parciales, sean superiores a la obtenida inicialmente (y objeto de solicitud de revisión) como global para el curso.

Procedimientos para realizar el seguimiento de la programación didáctica

Los momentos adecuados son al final de los trimestres primero y segundo, con vistas al año académico en curso, y el final del tercer trimestre (y último) con vistas a la organización del siguiente año académico. El seguimiento abarcará todos los aspectos englobados en la programación, sin exclusiones, e irá dirigida al mejor cumplimiento de los objetivos establecidos.

Actividades complementarias y extraescolares

Serán aprovechadas cuantas iniciativas públicas o privadas sean posibles y vayan dirigidas a completar el currículo del presente módulo. En especial, serán bien recibidas las aportaciones relacionadas con el bloque temático de salud laboral y aquellas relacionadas con la búsqueda de empleo, siempre que sean ofrecidas al Departamento de FOL con la debida antelación (que permita en su caso, las adaptaciones correspondientes en la programación para evitar reiteraciones decontenidos) y ofrezcan una mínima garantía de solvencia y seriedad. Se procurará que dichas actividades afecten en la menor medida posible las actividades lectivas. Dichas actividades pueden consistir en charlas, concursos oficiales, jornadas, seminarios, etc.

- - - - - - - - - - - - - - -