

Formación Profesional Dual



Trabajo Fin de Máster

Propuesta de programación didáctica para Formación y Orientación Laboral

Basada en aprendizaje cooperativo

Sara Isabel Ríos Cañas

Máster en Formación del Profesorado de Educación Secundaria
Obligatoria, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas

Especialidad de Economía, Empresa y Turismo

Junio 2019

Tutor: Cándido Román Cervantes

Agradecimientos

A mis padres y a mi pareja, por ayudarme a abrir las alas y creer en mí.

A mi amiga María, por su apoyo incondicional.

A mis compañeros/as y profesores/as, por el aprendizaje y el cariño.

A mi tutor, Cándido, por su personalidad exigente, que enseña a superarse y mejorar.

Especialmente a mi tutora, mi maestra y ahora amiga, Araceli. Por enseñarme que la vocación no entiende de horarios, no entiende de negaciones, no tiene barreras, que con amor y perseverancia puedes llegar a donde te propongas.

Gracias.

Resumen

El objetivo del presente trabajo es en primer lugar, estudiar la aportación y valoración de la formación dual, dentro de una programación didáctica del módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL), para el ciclo formativo de Técnico Superior en Laboratorio Clínico y Biomédico.

El método didáctico de aplicación es el aprendizaje cooperativo, de manera que podamos beneficiar al alumnado para su formación en empresa. Desde el inicio, el módulo se llevará a cabo en grupos cooperativos para mejorar la adaptación del alumnado. La unidad de desarrollo se denomina “Equipos de trabajo”, pretendiendo que sea un ejemplo para los procedimientos llevados a cabo en las otras unidades que forman la programación.

Palabras clave: Formación Profesional Dual, Formación en Centros de Trabajo, Unidad de trabajo, Aprendizaje cooperativo.

Abstract

This project will review a dual training Syllabus Program on the Training and Labor Orientation module; and present a proposal for the aforementioned in the context of the training cycle of Superior Technician in Clinical and Biomedical Laboratory.

The applied didactic method is cooperative learning, which will boost the students' labor training. Since the beginning, this module will be carried out in cooperative groups, in order to improve their adaptation. The working unit presented has been named “Work Teams”, which is meant to be an example of the procedures explained in the rest of the units of the Syllabus Program.

Key words: Dual Professional Training, Formation in Work Centers, Work Unit, Cooperative learning

ÍNDICE

1. Introducción.....	5
2. Análisis y valoración de la programación didáctica del departamento...	6
3. Propuesta de programación anual.....	7
3.1. Contexto Socioeducativo	7
3.1.1. El centro educativo. Contexto social y económico	7
3.1.2. El alumnado	8
3.2. Justificación de la programación.....	9
3.3. Referencias normativas y de currículum oficial.....	10
3.4. Competencias y objetivos	11
3.4.1. Competencia general	11
3.4.2. Competencias profesionales, personales y sociales	12
3.4.3. Objetivos generales de Ciclo Formativo	13
3.5. Resultados de aprendizaje, criterios de evaluación y contenidos del currículum.....	14
3.6. Formación Profesional Dual.....	23
3.6.1. Qué es la Formación Profesional Dual, origen y ventajas	23
3.6.2. Diferencias entre la FP Dual y la FP Clásica.....	26
3.6.3. Importancia entre la diferencia de Formación en centros de trabajo y practicas duales	27
3.7. Unidades didácticas y temporalización	28
3.7.1. Desarrollo de las unidades didácticas	29
3.8. Unidad enfocada a las prácticas duales	44
4. Unidad didáctica.....	47
4.1. Metodología didáctica a aplicar.....	47
4.2. Tratamiento transversal de la educación en valores.....	51

4.3. Medidas de atención a la diversidad.....	52
4.4. Contenidos de la unidad “Equipos de trabajo”	54
4.5. Temporalización y secuenciación de las actividades de la unidad.	55
4.6. Criterios y técnicas de evaluación.....	61
4.6.1. Evaluación.....	61
4.6.2. Recuperación	63
4.6.3. Pérdida de evaluación continua	63
4.6.4. Alumnado con módulos pendientes	64
4.7. Recursos y materiales	65
5. Conclusiones.....	66
6. Bibliografía.....	67
7. Anexos	69

1. Introducción

El módulo de Formación y Orientación Laboral se considera como un puente que une la formación del alumnado con el mundo profesional, un módulo de vital importancia en la sociedad actual, dónde la formación de cara al puesto de trabajo es el objetivo fundamental.

Los jóvenes de hoy de día están en posesión de múltiples herramientas de información, pero no siempre fidedigna o adaptada a sus necesidades, de ahí que un módulo como este pueda abrirle las puertas a un contrato laboral en condiciones gracias a sus conocimientos previos en la materia.

La Formación Profesional Dual es una buena herramienta para la obtención de un puesto de trabajo, los alumnos trabajan desde el inicio de su formación en contenidos y procedimientos teórico-prácticos, los cuales llevarán a cabo en empresas durante una parte importante de la duración del ciclo formativo. La posibilidad de alcanzar el éxito se encuentra en un porcentaje más alto que el alumnado que se forma únicamente de manera teórica hasta el fin del ciclo formativo.

El presente documento, es un trabajo de Fin de Máster (al que mencionaré de ahora en adelante TFM) perteneciente al máster en “Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas” de la especialidad de Enseñanza de la Economía, la Empresa y el Turismo por la Universidad de La Laguna. Estructurado dicho documento en la modalidad de práctica educativa.

2. Análisis y valoración de la programación didáctica del departamento

En el apartado que nos ocupa, se llevará a cabo una valoración crítica de la programación didáctica, basándonos en objetivos de mayor importancia frente al aprendizaje del alumnado, para el módulo de Formación y Orientación Laboral, correspondiente al ciclo formativo de Técnico Superior en Laboratorio Clínico y Biomédico del Centro Integrado de Formación Profesional “Los Gladiolos. Atendiendo a la normativa por la que se rige, a la programación general anual y al Proyecto Funcional. Siendo este, el primer año de aplicación de la misma en calidad de Formación Dual.

Las situaciones de aprendizaje de dicho módulo formativo están adaptadas al nivel del alumnado por parte de la docente, a la temporalización y al nivel aprendizaje alcanzado previamente por el alumnado.

La docente, se implica en el ambiente del aula y en el desarrollo de las situaciones de aprendizaje, adecuando las actividades y las tareas diseñadas, promoviendo de la mejor manera la motivación del alumnado en los temas que se proponen.

La metodología que aplica y los recursos que utiliza, están basados en la experiencia docente y en el uso continuado de los mismos, llevándose a cabo con éxito en los múltiples grupos de alumnado que ha tenido a lo largo de su carrera profesional. Considero, humildemente, como válidos los instrumentos de evaluación que utiliza, así como los criterios de calificación establecidos por la misma.

En el caso de encontrarse con alumnado que requiera algún tipo de medida de atención a la diversidad, pone de su parte en la adaptación curricular y de aprendizaje. Siempre que sea posible frente a los requerimientos de la profesión que nos ocupa, aun no siendo de manera normativa o legislativa obligatoria por parte del centro y profesorado, intentando ser un elemento de ayuda para que el alumno/alumna en cuestión supere el módulo alcanzando el aprendizaje necesario.

La programación didáctica que he propuesto es una visión alternativa en el enfoque del aprendizaje cooperativo utilizado por el centro, para intentar beneficiar la modalidad de aprendizaje general del alumnado en la formación dual. Buscando una mejora significativa de su visión personal frente a las relaciones sociales con sus compañeros. Fijando el objetivo en que puedan llegar a separar su vida personal de la profesional. La modalidad de la programación requiere una visión renovada del trabajo, no desde la individualidad, sino de aunar los conocimientos para el éxito común.

3. Propuesta de programación anual

3.1. Contexto Socioeducativo

3.1.1. El centro educativo. Contexto social y económico

Situado a unos 3 km del centro de la ciudad, al noroeste, en la zona metropolitana de Santa Cruz de Tenerife, el barrio de Los Gladiolos se incluye dentro de la categoría de “barrio vulnerable”, al superar los índices de vulnerabilidad socioeconómica, sociodemográfica y residencial.

En el 2017 tiene una población de 7522 habitantes de los cuales el mayor peso poblacional recae sobre la población entre 40-54 años (Ayto. Santa Cruz de Tenerife). Su tasa de paro es de un 42.67% con respecto a un 35,13% de media del municipio, además de un 14,61% de ocupados no cualificados y un 12.97% de población sin estudios que superan los valores municipales.

Estos datos pueden aportarnos el perfil de un porcentaje de alumnado del centro, sin embargo, acude alumnado de toda la isla en busca de la formación impartida por el centro. La implicación de los mismos, de cara a la formación, no considero que sea vinculante con su origen económico y social.

El CIFP Los Gladiolos es un centro público de enseñanza secundaria dependiente de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno Autónomo de Canarias, donde se imparten ciclos formativos de las familias profesionales de Sanidad , Servicios Socioculturales a la Comunidad, y de Instalación y Mantenimiento, ofertando una enseñanza profesional, humana y técnica, capaz de formar profesionales altamente cualificados, capaces de dar respuesta a las necesidades cambiantes del entorno socio-laboral actual.

El Centro ofrece espacios comunes, como biblioteca, salón de actos, cafetería, patio de recreo, canchas deportivas, sala de usos múltiples y aula de informática, entre otros. Para Ciclos Formativos cuenta con aulas para los diferentes ciclos formativos y talleres como técnico en cuidados auxiliares de enfermería, higiene bucodental, sociosanitarios, anatomía patológica, laboratorios, aula de psicomotricidad, aulas de educación infantil y departamentos didácticos. Estos espacios están dotados con el material necesario para la impartición técnica de los ciclos que se cursan.

3.1.2. El alumnado

Aunque la programación se adaptará al nivel concreto de cada grupo y a sus características numéricas y personales, sí se pueden hacer notar unas características generales del alumnado de los Ciclos Formativos. Al tratarse de un ciclo de grado superior, el alumnado es mayor de edad, de entre 18 y 22 años de forma general, aunque en los últimos años cada vez más acude alumnado que sobrepasa ampliamente esa franja de edad, debido a la crisis económica, que ha provocado un incremento de personas en paro y con necesidad de actualizar su formación. Está presente en el alumnado la necesidad de compaginar esta formación con trabajos estables o esporádicos que les puedan surgir, otras responsabilidades familiares, etc. Estas características les hacen más responsables que en edades anteriores pero la dedicación e incluso la asistencia a clase puede variar mucho según las diferentes situaciones personales, por lo que han de tenerse en cuenta las necesarias medidas de atención a la diversidad en cuanto a diferentes capacidades pero también en cuanto a diferentes situaciones personales.

3.2. Justificación de la programación

Para la realización de esta programación me he basado en la programación anual didáctica de la asignatura de Formación y Orientación Laboral (FOL) del ciclo formativo dual de Técnico Superior en Laboratorio Clínico y Biomédico.

La presente programación didáctica y en especial el módulo de Formación y Orientación Laboral se justifican, como veremos en los siguientes puntos, en cómo alcanzar los objetivos generales del título y las competencias profesionales, personales y sociales descritos en esta programación posteriormente.

Se realiza dicha programación didáctica bajo el Decreto 81/2010, de 8 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los centros docentes públicos no universitarios en la Comunidad Autónoma de Canarias. Y específicamente el artículo 44, donde se reflejan los requisitos mínimos que una programación didáctica debe incluir.

En segundo lugar, teniendo presente la Orden de 20 de octubre de 2000, por la que se regulan procesos de evaluación de las enseñanzas de la Formación Profesional Específica en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias y la Orden de 3 de diciembre de 2003, por la que se modifica y amplía la Orden de 20 de octubre de 2000, que regula los procesos de evaluación de las enseñanzas de la formación profesional Específica en el Ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Por último el Real Decreto 771/2014, de 12 de septiembre, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior correspondiente al título de Técnico Superior en Laboratorio Clínico y Biomédico.

3.3. Referencias normativas y de currículum oficial

- RD 771/2014, de 12 de septiembre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Laboratorio Clínico y Biomédico.
- Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo, de Educación. Se han tenido en cuenta los principios y fines de la educación del Título Preliminar, de manera que se garantice la igualdad de oportunidades y la educación inclusiva, se potencie el esfuerzo individual y la motivación del alumnado, transmitiendo valores que favorezcan la libertad personal, la responsabilidad y la solidaridad. Se pretenden desarrollar las capacidades de los alumnos para que regulen su propio aprendizaje y adquieran hábitos intelectuales y técnicas de trabajo.
- Decreto 112/2011 de 11 mayo por el que se regulan los Centros integrados de formación profesional en la Comunidad Autónoma de Canarias.
- Decreto 104/2010 de 29 de julio por el que se regula la atención a la diversidad del alumnado en el ámbito de la enseñanza no universitaria de Canarias.
- Decreto 81/2010 de 8 de julio por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- Decreto 224/2017 de 13 de noviembre por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de los centros integrados de formación profesional en la Comunidad Autónoma de Canarias.
- Decreto 156 /1996 de 20 de junio por el que se establece la Ordenación General de las Enseñanzas de Formación Profesional Específica en la Comunidad Autónoma de Canarias.

- Orden de 9 de octubre de 2013 por la que se desarrolla el Decreto 81/2010 de 8 de julio por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Canarias en lo referente a su organización y funcionamiento. Orden de 20 de octubre de 2000 por la que se regulan los procesos de evaluación de las enseñanzas de la Formación Profesional Específica en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- Orden de 3 de diciembre de 2003, por la que se modifica y amplía la Orden de 20 de octubre de 2000.
- Real Decreto 1147/2011 de 29 de Julio, por el que se establece la ordenación general de la Formación Profesional del Sistema Educativo. Estructura general de las enseñanzas de Formación Profesional, módulos profesionales que configuran los ciclos formativos, cómo se evalúan las enseñanzas, etc.

3.4. Competencias y objetivos

3.4.1. Competencia general

La competencia general de este título consiste en realizar estudios analíticos de muestras biológicas, siguiendo los protocolos normalizados de trabajo, aplicando las normas de calidad, seguridad y medioambientales establecidas, y valorando los resultados técnicos, para que sirvan como soporte a la prevención, al diagnóstico, al control de la evolución y al tratamiento de la enfermedad, así como a la investigación, siguiendo los protocolos establecidos en la unidad asistencial.

3.4.2. Competencias profesionales, personales y sociales

Este apartado se centra en las competencias profesionales, personales y sociales asociadas al módulo de Formación y Orientación Laboral para Técnico Superior en Laboratorio Clínico y Biomédico. Dichas competencias, relacionadas a continuación, en función de lo redactado en RD 771/2014, de 12 de septiembre:

- m) Adaptarse a las nuevas situaciones laborales, manteniendo actualizados los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación y los recursos existentes en el aprendizaje a lo largo de la vida y utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.
- ñ) Organizar y coordinar equipos de trabajo y asegurar el uso eficiente de los recursos, con responsabilidad, supervisando el desarrollo del mismo, manteniendo relaciones fluidas y asumiendo el liderazgo, así como aportando soluciones a los conflictos grupales que se presenten.
- o) Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados, y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo o institución para la que se trabaje.
- p) Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales, de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa.
- q) Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de «diseño para todas las personas», en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios.
- r) Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional con sentido de la responsabilidad social.

3.4.3. Objetivos generales de Ciclo Formativo

Este módulo profesional contiene la formación necesaria para que el alumno pueda insertarse laboralmente y desarrollar su carrera profesional en el sector de laboratorio de diagnóstico clínico. La formación del módulo contribuye a alcanzar:

- ⑨ Los Objetivos Generales del Ciclo Formativo: q), u), v), w), x) y z)
- ⑨ Las Competencias m), ñ), o), p), r) y s) , del Título.

q) Tomar decisiones de forma fundamentada, analizando las variables implicadas, integrando saberes de distinto ámbito y aceptando los riesgos y la posibilidad de equivocación en las mismas, para afrontar y resolver distintas situaciones, problemas o contingencias.

u) Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias, para dar respuesta a la accesibilidad universal y al «diseño para todas las personas».

v) Identificar y aplicar parámetros de calidad en los trabajos y actividades realizados en el proceso de aprendizaje, para valorar la cultura de la evaluación y de la calidad y ser capaces de supervisar y mejorar procedimientos de gestión de calidad.

w) Utilizar procedimientos relacionados con la cultura emprendedora, empresarial y de iniciativa profesional, para realizar la gestión básica de una pequeña empresa o emprender un trabajo.

x) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, teniendo en cuenta el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales, para participar como ciudadano democrático.

y) Analizar y utilizar los recursos y oportunidades de aprendizaje relacionados con la evolución científica, tecnológica y organizativa del sector y las tecnologías de la información y la comunicación, para mantener el espíritu de actualización y adaptarse a nuevas situaciones laborales y personales.

z) Desarrollar la creatividad y el espíritu de innovación para responder a los retos que se presentan en los procesos y en la organización del trabajo y de la vida personal.

Las líneas de actuación en el proceso de enseñanza-aprendizaje que permiten alcanzar los objetivos del módulo versarán sobre:

- El manejo de las fuentes de información sobre el sistema educativo y laboral, en especial en lo referente al sector de las empresas y los centros de laboratorio de diagnóstico clínico
- La realización de pruebas de orientación y dinámicas sobre la propia personalidad y el desarrollo de las habilidades sociales.
- La preparación y realización de currículos (C.V.), y entrevistas de trabajo.
- Identificación de la normativa laboral que afecta a los trabajadores del sector, manejo de los contratos más comúnmente utilizados, lectura comprensiva de los convenios colectivos de aplicación.
- La cumplimentación de recibos de salario de diferentes características y otros documentos relacionados.
- El análisis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que le permita la evaluación de los riesgos derivados de las actividades desarrolladas en su sector productivo y colaborar en la definición de un plan de prevención para una pequeña empresa, así como las medidas necesarias para su implementación.

3.5. Resultados de aprendizaje, criterios de evaluación y contenidos del currículo

Resultado de aprendizaje 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 ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.
- b. Se han identificado los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior de Laboratorio

- c. Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
- d. Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el técnico superior de Laboratorio
- e. Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.
- f. Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.
- g. Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.

Contenido

- Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del técnico superior en Laboratorio
- Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.
- Identificación de itinerarios formativos relacionados con el técnico superior en Laboratorio
- Responsabilización del propio aprendizaje. Conocimiento de los requerimientos y de las expectativas previstas.
- Definición y análisis del sector profesional del técnico superior en Laboratorio
- Planificación de la propia carrera:
 - Establecimiento de objetivos laborales a medio y largo plazo compatibles con necesidades y preferencias.
 - Objetivos realistas y coherentes con la formación actual y la proyectada.
- Proceso de búsqueda de empleo en empresas del sector.
- Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa. Herramientas informativas: Europass, Ploteus, entre otros.
- Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo.
- Valoración del autoempleo como alternativa para la inserción profesional.
- El proceso de toma de decisiones.

- Establecimiento de un listado de comprobación personal de coherencia entre plan de carrera, formación y aspiraciones.

Resultado de aprendizaje 2

Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para 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 de Laboratorio.
- 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.

Contenidos

- Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo para la eficacia de la organización.
- Clases de equipos en el sector de laboratorio según las funciones que desempeñan.
- Características de un equipo de trabajo eficaz.
- La participación en el equipo de trabajo. Análisis de los posibles roles de sus integrantes.
- Definición de conflicto: características, fuentes y etapas del conflicto.
- Métodos para la resolución o supresión del conflicto: mediación, conciliación y arbitraje.

Resultado de aprendizaje 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 causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.
- g. Se ha analizado el recibo de salarios identificando los principales elementos que lo integran.
- h. Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.
- 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 Laboratorio.
- j. Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.

Contenidos

- El derecho del trabajo.
- Intervención de los poderes públicos en las relaciones laborales.
- Análisis de la relación laboral individual.
- Determinación de las relaciones laborales excluidas y relaciones laborales especiales.
- Modalidades de contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.
- Derechos y deberes derivados de la relación laboral.
- Condiciones de trabajo. Salario, tiempo de trabajo y descanso laboral.
- Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- Representación de los trabajadores.
- Negociación colectiva como medio para la conciliación de los intereses de trabajadores y empresarios.
- Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del técnico superior en laboratorio.
- Conflictos colectivos de trabajo.
- Nuevos entornos de organización del trabajo: subcontratación, teletrabajo, entre otros.
- Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad, beneficios sociales, entre otros.

Resultado de aprendizaje 4

Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social antes las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.

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 Seguridad Social.
- d. Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de Seguridad Social.
- e. Se han identificado 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
- h. Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.

Contenidos

- El Sistema de la Seguridad Social como principio básico de solidaridad social.
- Estructura del Sistema de la Seguridad Social.
- Determinación de las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materias de Seguridad Social, afiliación, altas, bajas y cotización.
- La acción protectora de la Seguridad Social.
- Concepto y situaciones protegibles en la protección por desempleo.
- Sistemas de asesoramiento de los trabajadores respecto a sus derechos y deberes.

Resultado de aprendizaje 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 Laboratorio.
- 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 Laboratorio
- 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 Laboratorio

Contenidos

- Importancia de la cultura preventiva en todas las fases de la actividad preventiva.
- Valoración de la relación entre trabajo y salud.
- El riesgo profesional. Análisis de factores de riesgo.
- La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ambientales.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psico-sociales.
- Riesgos específicos en el sector de Laboratorio.
- Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas

Resultado de aprendizaje 6

Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña 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 que se deben 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 Laboratorio.
- g. Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de un centro de trabajo del sector.

Contenidos

- Derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- Responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.
- Gestión de la prevención en la empresa.
- Representación de los trabajadores en materia preventiva.
- Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
- Planificación de la prevención en la empresa.
- Planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo.
- Elaboración de un plan de emergencia en un centro del sector.

Resultado de aprendizaje 7

Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico superior en Laboratorio.

Criterios de evaluación

- a. Se han definido las técnicas de prevención y de protección individual y colectiva 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 determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.

Contenidos

1. Determinación de las medidas de prevención y protección individual y colectiva.
2. Protocolo de actuación ante una situación de emergencia.
3. Formación a los trabajadores en materia de planes de emergencia.
4. Vigilancia de la salud de los trabajadores.

3.6. Formación Profesional Dual

3.6.1. Qué es la Formación Profesional Dual, origen y ventajas

Hay muchas maneras de aprender pero algunas funcionan mejor que otras. La teoría sin la práctica no funciona, por ese motivo es mejor la combinación de ambas.

El FP Dual es una modalidad donde el centro educativo y la empresa se corresponsabilizan de la formación del alumno/aprendiz. La formación se desempeña en el centro educativo y en la empresa, ambos por igual.

Origen de la Formación Profesional Dual

La Formación Profesional Dual tiene su origen en Alemania. En 1869, nace la enseñanza laboral obligatoria para los trabajadores que no tuvieran la mayoría de edad, para aprender a leer, escribir y realizar operaciones matemáticas básicas.

En la segunda mitad del siglo XIX las empresas industriales, introducen la formación laboral y fundan talleres de aprendices. Pero no es hasta 1897, cuando bajo un marco legal, el cual protegía a los artesanos, se introducía el principio dual de formación laboral; es decir, la formación práctica era impartida por la empresa y la formación teórica la daba la escuela.

Con la necesidad de desarrollo de competencias comerciales, se fundan escuelas de formación introduciendo así profesiones comerciales. Esa intensa implantación del concepto dual da lugar en 1969 a una ley de Formación Profesional, con el objeto de unificar el modelo y acabar con las diferencias regionales que se estaban produciendo. Buscando una regulación de los derechos y obligaciones de los empresarios y trabajadores.

En 1973, las empresas Bosch, Daimler-Benz y SEL, se unen para formar la primera academia profesional en Baden Wutemberg con el nombre "Berufsakademia". Actualmente existen ocho academias, con la colaboración de 4.000 empresas y 15.000 estudiantes están en formación.

Alemania, actualmente, cuenta con 500.000 estudiantes en Formación Profesional Dual y 428.000 empresas en colaboración con los centros educativos. Un pilar fundamental en el crecimiento económico del país.

El procedimiento de este país consiste en que el alumnado realice una petición de acceso a las empresas, quienes mediante unos exhaustivos exámenes valoran el nivel del alumnado que podrá o no formar parte de la plantilla de la empresa. La formación será para aquellas personas que superen las pruebas. Una vez finalizada su formación será un organismo externo quien les valore, por lo que se incrementa el aporte de la empresa al alumno, ya que será evaluado, en función de los conocimientos obtenidos por la plantilla docente de la empresa. En base a esta valoración tendrán más o menos alumnado en el nuevo curso.

España ha escogido como referencia el modelo Dual alemán para la implantación de estos estudios previstos en la ley orgánica de mejora de la calidad educativa (LOMCE), todavía muy incipientes en la mayoría de las comunidades autónomas. Sería importante armonizar las distintas modalidades de FP Dual que funcionan en España en la actualidad.

Si en la formación tradicional se hace hincapié en la aplicación práctica de lo aprendido, en la dual esa aplicación alcanza mayor importancia y se realiza en un entorno real de trabajo.

Las ventajas son claras:

1. Mejora el proceso de aprendizaje del alumnado al realizar su formación en un entorno real de trabajo
2. Pone a disposición del alumnado los recursos tecnológicos más avanzados e innovadores que se utilizan en las empresas
3. La posibilidad de conseguir un empleo es mucho mayor de la que se alcanza en la clásica modalidad de FP.
4. El porcentaje de probabilidad de contratación en la empresa es mayor, ya que han estado cómo aprendices. No van a prescindir de una

persona que han formado, a la cual conocen y ha formado parte activa en su equipo de trabajo.

5. Durante la formación en la empresa puede que reciban remuneración por parte de la misma.
6. Las titulaciones están homologadas y reconocidas en todo el espacio económico europeo.
7. Al igual que la clásica modalidad de FP pueden seguir su formación a grado superior o universidad

3.6.2. Diferencias entre la FP Dual y la FP Clásica

Cuadro 1

FP DUAL	FP CLÁSICO
<ul style="list-style-type: none"> ➤ La formación es específica y se realiza en torno al desempeño de un puesto de trabajo. ➤ Trabajan en la empresa dados de alta a la seguridad social y su actividad está remunerada. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formación teórica hasta la finalización del segundo curso, donde asisten a prácticas en empresas que han firmado convenios con su centro educativo. ➤ Sus prácticas no son remuneradas y forman parte del proceso educativo.

Fuente: Elaboración propia

¿Cómo funciona?

Existen diferentes modalidades según donde se lleva a cabo la formación teórica.

Cuadro 2

MODALIDADES	
MODALIDAD 1	El aprendizaje en el centro educativo se compatibiliza con la formación en la empresa.
MODALIDAD 2	La teoría se proporciona en el centro educativo y la adaptación y aplicación se realiza simultáneamente en empresa.
MODALIDAD 3	Toda la formación se lleva a cabo en la empresa.

Fuente: Elaboración propia

Lo que sí es común a todas las modalidades de Dual, son el 33% de horas de formación en empresa y la duración de 2 años.

El alumnado será evaluado por el centro educativo y por la empresa. Los conocimientos teóricos se evaluarán de 0 a 10, por parte del centro educativo. El responsable de la empresa evaluará la actividad del alumnado en un rango calificativo de: “deficiente / aceptable / regular / bien / óptimo”. Siendo la peor calificación “deficiente” y la mejor “óptimo”.

Los títulos obtenidos de Formación Profesional Dual son de carácter oficial y tienen la misma validez académica y profesional que la Formación Profesional Clásica.

3.6.3. Importancia entre la diferencia de Formación en centros de trabajo y practicas duales

Las empresas no son sólo un lugar donde los alumnos trabajaran una vez que terminen el ciclo, son parte de un proceso enseñanza-aprendizaje.

La diferencia de la FCT, donde los alumnos ponen en práctica lo aprendido, radica en que las prácticas duales son un aprendizaje de forma práctica simultánea a su formación teórica; relacionan los procesos productivos de la actividad con las competencias que se imparten en el ciclo.

La FP Dual es un trabajo colaborativo entre el profesorado y los compañeros equipo educativo, el departamento y la dirección del centro. El profesorado debe llevar a cabo un orden riguroso y visitar a las empresas que van a formar parte de este proyecto conjunto. Con el objetivo de encontrar la mejor manera de que el alumnado adquiriera las competencias necesarias, configurando su programación con las empresas para llevar a cabo un proyecto de calidad único y exclusivo para el centro, flexible y a la vez riguroso.

3.7. Unidades didácticas y temporalización

Cuadro 3

EVALUACIÓN	UNIDAD DE TRABAJO U.T.	Horas	%	Prueba Escrita y Actividad
1º	U.T. 1 –Equipos de trabajo	4	5%	16%+0%
	U.T. 2 – El conflicto y la negociación	4	4%	4%+0%
	U.T. 3 –El derecho del trabajo	4	6%	6%+0%
	U.T. 4 –La salud laboral	4	1%	15%+0%
	U.T. 5 – Prevención de riesgos	15	1%	15%+0%
	UT. 6 – El contrato de trabajo	15	1%	5%+5%
2º	UT. 6 – El contrato de trabajo	4	10%	5%+5%
	U.T. 7 – El salario y el tiempo de trabajo	4	7%	5%+0%
	U.T. 8 – Representación y negociación	4	4%	8%+0%
	U.T. 9 – Modificación, Suspensión y Extinción del Contrato de Trabajo	9	8%	7%+0%
3º	U.T. 10 – Seguridad Social	8	8%	6%+0%
	U.T 11 – Inserción y orientación laboral	9	8%	0%+8%
	UT. DUAL		10%	0%+10%
TOTAL	11	96	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

3.7.1. Desarrollo de las unidades didácticas

Unidad 1. Equipos de Trabajo en la empresa.

Cuadro 4

Nº	NOMBRE DE LA U.T.	%	TIEMPO ESTIMADO (horas)
UT:1	EQUIPOS DE TRABAJO EN LA EMPRESA	5	4
CONTENIDOS (numerados)			
Procedimientos/actitudes		Conceptos	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis del concepto de equipo de trabajo. 2. Estudio de las etapas por las que pasa un equipo de trabajo. 3. Clasificación de los distintos tipos de equipos de trabajo. 4. Análisis de las ventajas y desventajas de los equipos de trabajo. 5. Estudio de los factores que influyen en la eficacia de los equipos de trabajo y de los factores que dificultan su funcionamiento. 6. Estudio de las actitudes que deberían reunir los componentes de un equipo de trabajo. 7. Análisis de los distintos roles que pueden asumir los integrantes de un equipo de trabajo. 8. Análisis de algunas técnicas de dinámica de grupos que se pueden aplicar a los equipos de trabajo. 9. Valoración de la importancia del trabajo en equipo. 	<ol style="list-style-type: none"> a) Equipos de trabajo: componentes, características y funciones. b) La Comunicación en el equipo de trabajo. c) Ventajas y desventajas de los equipos de trabajo. d) Tipos de equipos de trabajo. e) Factores que influyen en la eficacia de los equipos de trabajo. Técnica de dinámica de grupos 		

Fuente: Elaboración propia

Actividades propuestas para la Unidad 1

Cuadro 5

ACTIVIDADES UNIDAD 1 (numeradas)	
Actividades de Enseñanza-aprendizaje	Actividades de evaluación <u>Vincula cada actividad numéricamente con los resultados de aprendizaje.</u>
1. Dado un supuesto identificar los distintos roles que se asumen por los componentes del equipo de trabajo. Test de Belbin. 2. Toma de contacto grupo cooperativo simple. 3. Aprendizaje cooperativo grupo aula.	Evaluación de los trabajos realizados en el aula. De no llevarse a cabo el trabajo en el aula, se realizará una prueba escrita que contendrá supuestos prácticos con un valor de un 5% de la nota del módulo. 2 a b / 2 a d

Fuente: Elaboración propia

Unidad 2. El conflicto y la negociación en la empresa.

Cuadro 6

Nº	NOMBRE DE LA U.T.	%	TIEMPO ESTIMADO (horas)
UT:2	EL CONFLICTO Y LA NEGOCIACION EN LAEMPRESA	4	4
CONTENIDOS (numerados)			
Procedimientos/actitudes		Conceptos	
1. Análisis del concepto de conflicto y tipos de conflicto	a) El conflicto: Características, causas y tipos de conflictos.		
2. Estudio de las fases necesarias para la resolución de conflictos.	b) Resolución de situaciones conflictivas		
3. Análisis del concepto y de los elementos de la negociación.	c) La negociación. i. Etapas de la negociación		

<p>4. Clasificación de los distintos tipos de negociación.</p> <p>5. Identificación de las diferentes etapas del proceso de negociación.</p> <p>6. Estudio de las características que debe reunir un buen negociador.</p>	<p>ii. Tipos de negociación</p> <p>d) Características de un buen negociador.</p>
---	--

Fuente: Elaboración propia

Actividades propuestas para la Unidad 2.

Cuadro 7

ACTIVIDADES UNIDAD 2(numeradas)	
Actividades de Enseñanza-aprendizaje	<p>Actividades de evaluación</p> <p><i>Vincula cada actividad numéricamente con los criterios de aprendizaje.</i></p>
<p>1. Visionar un caso práctico sobre un conflicto y aportar soluciones pacíficas.</p> <p>2. Partiendo de un supuesto, identificar tipo de conflicto y analizar las fases necesarias para que se solucione.</p> <p>3. Simulación de una negociación.</p>	<p>Prueba Escrita. Contendrá supuestos prácticos. 4%</p> <p>2 e g</p>

Fuente: Elaboración propia

Unidad 3. El derecho del trabajo.

Cuadro 8

Nº	NOMBRE DE LA U.T.	%	TIEMPO ESTIMADO (horas)
UT: 3	EL DERECHO DEL TRABAJO	6	8
CONTENIDOS (numerados)			
Procedimientos/actitudes		Conceptos	
1. Análisis del concepto de derecho del trabajo	a) El Derecho del trabajo: concepto, evolución y características		
2. Enumeración y análisis de las características del derecho laboral.	b) Fuentes del Derecho Laboral:		
3. Estudio de las normas españolas, europeas e internacionales sobre derecho laboral.	c) Nacionales, europeas e Internacionales		
4. Análisis de los principios de aplicación del derecho laboral.	d) Principios de aplicación del Derecho del trabajo.		
	e) Derechos y deberes laborales		
	f) Principales organismos laborales.		

Fuente: Elaboración propia

Actividades propuestas para la Unidad 3.

Cuadro 9

ACTIVIDADES UNIDAD 3 (numeradas)	
Actividades de Enseñanza-aprendizaje	Actividades de Evaluación <i>Vincula, en la columna de la derecha, cada actividad, numéricamente con los resultados de aprendizaje.</i>
1. Realizar un cuestionario sobre diversos conceptos y expresiones que aparecen en esta unidad y posterior puesta en común.	Realización de prueba escrita. Contendrá supuestos prácticos.6%
2. Partiendo de la puesta en común	

<p>anterior, aclarar las dudas y explicación del profesor.</p> <p>3. Elaborar un cuadro sobre la normativa española e internacional de derecho laboral.</p> <p>4. Realizar supuestos prácticos en los que se determine la aplicación o no del derecho laboral.</p> <p>5. Realizar supuestos prácticos sobre los principios de aplicación del derecho laboral.</p>	3 a b c
---	----------------

Fuente: Elaboración propia

Unidad 4. La salud Laboral.

Cuadro 10

Nº	NOMBRE DE LA U.T.	%	TIEMPO ESTIMADO (horas)
UT: 4	LA SALUD LABORAL	15	15
CONTENIDOS (numerados)			
Procedimientos/actitudes		Conceptos	
1. Identificación del concepto de seguridad en el trabajo y salud laboral.		a) La Seguridad y la Salud Laboral	
2. Reconocer las diferentes normas de salud laboral, identificando los organismos responsables de la seguridad		b) Las normas europeas y españolas sobre seguridad y salud laboral.	
3. Analizar e identificar los riesgos profesionales y sus factores.		c) Organismos responsables de la seguridad e higiene en el trabajo.	
		d) Los riesgos y daños profesionales	
		e) Los factores de riesgo.	

Fuente: Elaboración propia

Actividades propuestas para la Unidad 4.

Cuadro 11

ACTIVIDADES UNIDAD 4 (numeradas)	
Actividades de Enseñanza-aprendizaje	Actividades de Evaluación <i>Vincula cada actividad numéricamente con los resultados de aprendizaje.</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar los conceptos de seguridad en el trabajo y salud laboral. 2. Supuesto práctico de identificación de los factores de riesgo en una empresa 3. Realizar un esquema de los distintos daños profesionales y sus características. 4. Analizar los conceptos de seguridad en el trabajo y salud laboral. 5. Partiendo de un supuesto práctico, identificar los factores de riesgo en una empresa 6. Realizar un esquema de los distintos daños profesionales y sus características. 	<p>Prueba escrita. Contendrá supuestos prácticos. 15%</p> <p>1 a c g</p> <p>5a-g</p>

Fuente: Elaboración propia

Unidad 5. Prevención de Riesgos Laborales.

Cuadro 12

Nº	NOMBRE DE LA U.T.	%	TIEMPO ESTIMADO (horas)
UT: 5	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	15	15
CONTENIDOS (numerados)			
Procedimientos/actitudes		Conceptos	
1. Identificación de las diferentes técnicas de prevención. 2. Análisis de las principales obligaciones de los empresarios y trabajadores en materia de prevención de riesgos profesionales. 3. Estudio de la organización de la prevención en las empresas. 4. Análisis de las distintas formas de participación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos. 5. Estudio del contenido de un plan de emergencia y evacuación.		a) Las técnicas de prevención de los daños profesionales. b) La prevención en las empresas: a. Obligaciones del empresario b. Obligaciones de los trabajadores i. Organización de la prevención en las empresas ii. Participación de los trabajadores: – Delegados de prevención – Comité de seguridad y salud c) Planes de emergencia y evacuación	

Fuente: Elaboración propia

Actividades propuestas para la Unidad 5.

Cuadro 13

ACTIVIDADES UNIDAD 5 (numeradas)	
Actividades de Enseñanza-aprendizaje	Actividades de Evaluación <i>Vincula cada actividad numéricamente con los resultados de aprendizaje.</i>
1. Realizar un plan de emergencia y evacuación partiendo de un supuesto aportado por el profesor. 2. Realización de un cuadro que recoja las principales obligaciones del empresario en prevención de riesgos. 3. Elaborar un esquema sobre la organización de la prevención en las empresas.	Prueba escrita. Contendrá supuestos prácticos. 15 % 6 e g 7 a e

Fuente: Elaboración propia

Unidad 6. Contrato de trabajo.

Cuadro 14

Nº	NOMBRE DE LA U.T.	%	TIEMPO ESTIMADO (horas)
UT: 6	CONTRATO DE TRABAJO	10	4
CONTENIDOS (numerados)			
Procedimientos/actitudes		Conceptos	
1. Análisis del concepto de contrato de trabajo.	a) Concepto y sujetos del contrato de trabajo.		
2. Identificación de las personas con capacidad para firmar contratos de trabajo.	b) Forma y duración del contrato de trabajo.		
	c) Período de prueba.		
3. Identificación de las formas en	d) Modalidades de contratos de		

que puede realizarse un contrato de trabajo.	trabajo.
4. Análisis del período de prueba según el tipo de trabajo.	e) Medidas de fomento de la contratación.
5. Análisis de los derechos y deberes laborales.	f) Nuevos entornos de organización del trabajo.
6. Identificación de las distintas modalidades de contratos de trabajo.	

Fuente: Elaboración propia

Actividades propuestas para la Unidad 6.

Cuadro 15

ACTIVIDADES UNIDAD 6 (numeradas)	
Actividades de Enseñanza-aprendizaje	Actividades de Evaluación <i>Vincula cada actividad numérica con los resultados de aprendizaje.</i>
1. Analizar el concepto de Contrato de trabajo y averiguar (utilizando los medios facilitados por el profesor) las formas en que pueden realizarse los contratos de trabajo. 2. Partiendo de un supuesto práctico, reconocer los derechos y deberes de los trabajadores. 3. Buscar en Internet los tipos de contratos de trabajo actuales y analizar sus características (aula Medusa) 4. Realizar supuestos prácticos en los que, partiendo de casos concretos, se señalen los distintos tipos de contratos de trabajo que se pueden aplicar	1.Actividad de evaluación consistente en: 1.a) Realizar supuestos prácticos en los que, partiendo de casos concretos, se señalen los distintos tipos de contratos de trabajo que se pueden aplicar. 5% 1.b) Realización de una prueba escrita. 5% 3 c d e j

Fuente: Elaboración propia

Unidad 7. El salario y el tiempo de trabajo.

Cuadro 16

Nº	NOMBRE DE LA U.T.	%	TIEMPO ESTIMADO (horas)
UT: 7	EL SALARIO Y EL TIEMPO DE TRABAJO	7	4
CONTENIDOS (numerados)			
Procedimientos/actitudes		Conceptos	
1. Identificación de los diferentes conceptos en que se divide el salario. 2. Análisis de un recibo de salario. 3. Identificación de los derechos y deberes relativos al tiempo de trabajo		a) El Salario: estructura del salario. b) Clases de salarios. c) Salario Mínimo Interprofesional. d) El tiempo de trabajo. e) El descanso laboral.	

Fuente: Elaboración propia

Actividades propuestas para la Unidad 7.

Cuadro 17

ACTIVIDADES UNIDAD 7 (numeradas)	
Actividades de Enseñanza-aprendizaje	Actividades de Evaluación <i>Vincula, en la columna de la derecha, cada actividad con los criterios de aprendizaje.</i>
1. A partir de supuestos prácticos rellenar adecuadamente un recibo de salario. 2. Resolución de supuestos prácticos relacionados con los derechos y deberes relacionados con el tiempo de trabajo. 3. Buscar en Internet algún convenio colectivo del sector a que pertenece el Ciclo formativo y compararlo con lo señalado en el estatuto de los trabajadores sobre salario y tiempo de trabajo (aula Medusa).	Prueba escrita. Contendrá supuestos prácticos.7% 3 c g

Fuente: Elaboración propia

Unidad 8. Representación laboral y negociación colectiva.

Cuadro 18

Nº	NOMBRE DE LA U.T.	%	TIEMPO ESTIMADO (horas)
UT: 8	REPRESENTACIÓN LABORAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	4	4
CONTENIDOS (numerados)			
Procedimientos/actitudes		Conceptos	
1. Recogida y elaboración de información sobre los sindicatos de trabajadores en España. 2. Identificación del contenido del convenio colectivo del sector. 3. Análisis de las distintas formas de exteriorizar un conflicto colectivo.		a) Los sindicatos b) Los representantes de los trabajadores c) La negociación colectiva d) Los conflictos colectivos.	

Fuente: Elaboración propia

Actividades propuestas para la Unidad 8.

Cuadro 19

ACTIVIDADES UNIDAD 8(numeradas)	
Actividades de Enseñanza-aprendizaje	Actividades de Evaluación <i>Vincula cada actividad numéricamente con los resultados de aprendizaje.</i>
1. Realizar un debate sobre las funciones de los sindicatos. 2. Resolución de un cuestionario valiéndose del convenio colectivo del sector. 3. Búsqueda en los medios de comunicación de noticias referidas a conflictos colectivos.	Prueba Escrita. Contendrá supuestos prácticos.4% 3 h i

Fuente: Elaboración propia

Unidad 9. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.

Cuadro 20

Nº	NOMBRE DE LA U.T.	%	TIEMPO ESTIMADO (horas)
UT: 9	MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	8	9
CONTENIDOS (<i>numerados</i>)			
Procedimientos/actitudes		Conceptos	
1. Análisis de las condiciones de trabajo que pueden ser modificadas.		a) Modificación del contrato de trabajo.	
2. Identificación de las características de las diferentes formas de suspensión del contrato de trabajo.		b) Suspensión del contrato de trabajo	
3. Identificación de las características de las diferentes formas de extinción del contrato de trabajo.		c) Las excedencias	
4. Análisis de los diferentes conceptos económicos que intervienen en una liquidación de haberes.		d) La extinción del contrato de trabajo	
		e) La liquidación de haberes	

Fuente: *Elaboración propia*

Actividades propuestas para la Unidad 9.

Cuadro 21

ACTIVIDADES UNIDAD 9 (numeradas)	
Actividades de Enseñanza aprendizaje	Actividades de Evaluación <i>Vincula cada actividad numéricamente con los resultados de aprendizaje.</i>
1. Realización de cuadros-resumen de los distintos tipos de modificación, suspensión y extinción de contratos. 2. Resolución de supuestos prácticos de los distintos tipos de modificación, suspensión y extinción.	Prueba escrita. Contendrá supuestos prácticos. 8 % 3 f

Fuente: Elaboración propia

Unidad 10. La seguridad social.

Cuadro 22

Nº	NOMBRE DE LA U.T.	%	TIEMPO ESTIMADO (horas)
UT: 10	LA SEGURIDAD SOCIAL	8	8
CONTENIDOS (numerados)			
Procedimientos/actitudes		Conceptos	
1. Analizar las características de las diferentes prestaciones que componen el sistema de la Seguridad Social.		a) El sistema de la Seguridad Social	
2. Análisis de la estructura de la Seguridad Social.		b) La afiliación a la Seguridad Social	
3. Reconocer la importancia que tiene para los trabajadores estar integrado en la Seguridad Social.		c) La cotización a la Seguridad Social	
		d) Prestaciones de la Seguridad Social	
		e) El desempleo	

Fuente: Elaboración propia

Actividades propuestas para la Unidad 10.

Cuadro 23

ACTIVIDADES UNIDAD 10 (numeradas)	
Actividades de Enseñanza-aprendizaje	Actividades de Evaluación <i>Vincula cada actividad, numéricamente con los resultados de aprendizaje.</i>
1. Realizar un esquema donde se reflejen las distintas prestaciones de la Seguridad Social. 2. Partiendo de un supuesto práctico, identificar los distintos derechos que le corresponden a un afiliado a la Seguridad Social.	Prueba escrita. Contendrá supuestos prácticos. 8% 4 e g h

Fuente: Elaboración propia

Unidad 11. Inserción y orientación laboral.

Cuadro 24

Nº	NOMBRE DE LA U.T.	%	TIEMPO ESTIMADO (horas)
UT: 11	INSERCIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL	8	9
CONTENIDOS (numerados)			
Procedimientos/actitudes		Conceptos	
1. Análisis del mercado de trabajo en relación a esta profesión. 2. Estudio del contenido del currículum vitae y de la carta de presentación 3. Análisis de las estrategias necesarias para superar una entrevista de trabajo. 4. Análisis de los distintos estudios que se pueden realizar una vez finalizado el ciclo formativo.	a) El mercado de trabajo b) Acceso al empleo: c) Empleo público d) Empleo privado i. Currículum vitae y carta de presentación ii. Pruebas de selección iii. Entrevista de selección iv. Itinerarios formativos. (proyecto profesional)		

Fuente: Elaboración propia

Actividades propuestas para la Unidad 11.

Cuadro 25

ACTIVIDADES UNIDAD 11 (numeradas)	
Actividades de Enseñanza-aprendizaje	Actividades de Evaluación <i>Vincula cada actividad numéricamente con los resultados de aprendizaje.</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar un esquema con los diversos servicios (públicos y privados) que ayudan en la búsqueda de empleo. 2. Representar una entrevista de trabajo y ver un vídeo sobre la misma y realizar después un debate. 3. Utilizar Internet como posible herramienta para la búsqueda de empleo (aula Medusa) 4. Confeccionar el Currículum Europeo EUROPASS. 5. A partir de una convocatoria de empleo público examinar los aspectos fundamentales. 	<p>Realización de una carta de presentación y/o un currículum vitae.8 %</p> <p>1 a c g</p>

Fuente: Elaboración propia

3.8. Unidad enfocada a las prácticas duales

Durante el segundo trimestre del ciclo de Técnico Superior en Laboratorio Clínico y Biomédico, los alumnos asistirán a los centros de formación dual con los que el centro educativo tiene convenios. En el caso de “Los Gladiolos” serían:

- El Hospital Universitario Nuestra Señora de La Candelaria
- Instituto Canario de Hemodonación y Hemoterapia

Actualmente se encuentra en trámites de convenio, para el segundo curso del ciclo, tanto para las prácticas duales como para el módulo de “Formación en Centros de Trabajo”, con:

- El Complejo Hospitalario Universitario de Canarias
- La Universidad de la Laguna

El alumnado permanecerá en dichos centros de enero a marzo, fechas que corresponden al segundo trimestre del primer curso, llevando a cabo la formación teórica y práctica propia de la Formación Profesional Dual.

Para cumplimentar la segunda evaluación del alumnado en el módulo de Formación y Orientación Laboral (20 horas lectivas), se han diseñado estas actividades que complementan las Unidades de Trabajo dadas en la primera evaluación (las unidades 5, 6, 7, 8).

Se han programado dos exámenes de los contenidos de las indicadas unidades de trabajo del módulo, a fin de que el alumnado acuda a la Formación Dual con los conocimientos teóricos necesarios, para poder desarrollar adecuadamente las actividades programadas. Las siguientes Actividades de Evaluación se han diseñado con su porcentaje de evaluación y conectando resultados. La calificación de esta actividad Dual será de un 10%. Durante el periodo de prácticas duales, en la segunda evaluación, el alumnado acudirá a un servicio de laboratorio para desarrollar el Módulo de Hematología.

Actividad de prácticas duales frente al Resultado de aprendizaje 2.

Cuadro 26

RESULTADO DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN EN PRÁCTICAS DUALES
<p>R.2. Aplicar las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización</p>	<p>a) Se han valorado las ventajas del trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionados con el perfil del Técnico Superior en Laboratorio Clínico y Biomédico.</p> <p>b) Se han determinado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real en una empresa.</p>	<p>1. Descripción de los principales trabajos en equipos realizados, valorando las ventajas e inconvenientes encontrados.</p>

Fuente: Elaboración propia

Actividad de prácticas duales frente al Resultado de aprendizaje 7.

Cuadro 27

RESULTADO DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN EN PRÁCTICAS DUALES
<p>R.7. Aplica las medidas de prevención y protección analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del Técnico Superior en Laboratorio Clínico y Biomédico</p>	<p>a) Se han determinado las medidas de prevención y protección individual y colectiva que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.</p> <p>b) Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad en el centro de trabajo.</p>	<p>1. Descripción de las principales medidas de prevención y protección tomadas en la empresa en la ejecución de las distintas tareas e interpretación de los distintos tipos de señalización de seguridad en el centro de trabajo.</p>

Fuente: Elaboración propia

Actividad de prácticas duales frente al Resultado de aprendizaje 5.

Cuadro 28

RESULTADO DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN EN PRÁCTICAS DUALES
<p>R.5</p> <p>Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizado las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.</p>	<p>a) Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del técnico/a Superior en Laboratorio Clínico y Biomédico.</p> <p>b) Se ha analizado la evaluación de riesgos en la empresa.</p> <p>c) Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil de técnico/a.</p> <p>d) Se han determinado los principales daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales relacionadas con el perfil profesional del técnico Superior en Laboratorio Clínico y Biomédico.</p>	<p>1. Descripción de los principales riesgos laborales encontrados y los daños profesionales posibles asociados a los mismos.</p>

Fuente: Elaboración propia

4. Unidad didáctica

4.1. Metodología didáctica a aplicar

Podemos entender la metodología como el camino que toma el docente para llegar al alumno y lograr que alcance los conocimientos. El uso de la misma requiere tener en cuenta las circunstancias del grupo al que va dirigida la enseñanza, debe ser motivadora, siendo una llave al aprendizaje para el alumnado.

En Los Gladiolos tenemos un alumnado participativo y motivado, por lo que trataremos de sacarle el máximo partido a esa actitud con una propuesta metodológica variada de recursos y que dé protagonismo al alumnado ante su aprendizaje. El profesor/a será el facilitador sólo cuando sea necesario, potenciando la búsqueda activa de la misma por parte del alumno, pero sin renunciar a su papel orientador y sistematizador que le permite una integración ordenada de los contenidos y garantice la consecución de los objetivos. Cada unidad didáctica se desarrollará, en torno a un conjunto de actividades pautadas siguiendo estos principios metodológicos.

El desarrollo del módulo de Formación y Orientación Laboral, promueve la participación de los alumnos, basada en el aprendizaje cooperativo.

Existen múltiples definiciones de Aprendizaje Cooperativo, todas coinciden en que es el término que refiere a una serie de procedimientos llevados a cabo en grupo. Los hermanos Jonhson, considerados los padres del aprendizaje cooperativo lo explican de la siguiente manera: "Organizando al alumnado que forma el aula en pequeños grupos mixtos y heterogéneos, trabajaran en conjunto de forma coordinada para resolver las tareas académicas y profundizar en su propio aprendizaje. Los objetivos se hallan estrechamente vinculados, de tal manera que cada uno de ellos solo puede alcanzar el objetivo si los demás integrantes del grupo alcanzan los suyos." (Jonhson, D., Jonhson R.). Ellos explican que esta metodología no consiste en dividir al alumnado en grupos, sino que juega un importante papel la interdependencia positiva entre los 5 elementos esenciales del método cooperativo.

Los elementos esenciales para el aprendizaje cooperativo son los siguientes:

- ✓ La interdependencia positiva: La única manera de avanzar en el logro de las metas individuales es a través de las metas grupales. Esta interdependencia se establece de diversas formas, a través de objetivos comunes, de recompensas comunes, de interdependencia en los recursos proporcionados para la tarea o en los roles asignados. Los esfuerzos de cada integrante benefician al resto del grupo. Esta interdependencia lleva al compromiso de éxito propio y grupal.
- ✓ La responsabilidad individual: Cada miembro se responsabiliza de cumplir con su parte del trabajo asignada para el grupo alcance los objetivos. Para favorecer la dinámica de trabajo, es preciso que el docente evalúe la tarea individual y grupal. Una de las funciones del grupo de aprendizaje cooperativo, es fortalecer las capacidades de los integrantes del grupo tanto individual como grupalmente.
- ✓ Habilidades interpersonales: Las actitudes de liderazgo, crear un clima de confianza desde la comunicación y el respeto. Tomar decisiones en grupo y a su vez, resolver posibles conflictos.
- ✓ Evaluación individual y grupal: Cada miembro analiza el grado de implicación y responsabilidad dentro del grupo de trabajo. Buscando la mejora de funcionamiento del grupo, valorando actitudes y conductas; y buscando la mejora del rendimiento.
- ✓ Interacción social, cara a cara: Cada integrante necesita apoyo y ayuda, con ese elemento tienen la oportunidad de ayudar, compartir, animar, enseñar, preguntar, analizar y conectar el aprendizaje actual con el anterior, haciéndolo significativo. Buscamos la interacción visual y verbal entre los miembros del grupo.

Existen muchos autores que apoyan la metodología, como Benjamin Bloom y Cristóbal Cobo, incidiendo en el aprendizaje social y cooperativo. El ser humano es social por naturaleza por lo que en contacto con otros desarrolla todo su potencial. Richard Gerver sigue la línea social, con la interdisciplinariedad: “La vida real no va por módulos, hay que saber interrelacionar, hacer preguntas abiertas y no cerradas que den lugar a la creatividad.”

Desde el punto de vista del trabajo cooperativo, nuestra intervención tendrá en cuenta los conocimientos previos del alumno y su interés por saber, ya que debemos partir de un aprendizaje significativo; es decir, que el alumno sea capaz de relacionar lo que sabe con lo que aprende. Buscamos que los alumnos se apropien del aprendizaje, traduciéndolo a su lenguaje, haciendo uso del mismo en otras áreas, que sea un trampolín para continuar aprendiendo, lo que denominamos el “aprender a aprender”.

En el módulo que nos ocupa, FOL, tendremos en cuenta estrategias que den una utilidad práctica a los contenidos y procedimientos que se están trabajando. De esta forma se unirá el aprendizaje con su aplicación en situaciones reales y posteriormente en el mundo laboral. Utilizaremos estrategias que favorezcan el espíritu emprendedor a través de actividades que favorezcan la creatividad, la iniciativa y la capacidad de investigación e innovación, favoreciendo para ello el uso de las TIC en la búsqueda de información y en la intermediación en el mercado de trabajo.

Nuestra intervención como docentes dará respuesta a la diversidad del alumnado. Al inicio de cada unidad de trabajo el docente presentará de forma estructurada, los conceptos, clasificaciones, objetivos, actuaciones, procesos que constituyen las herramientas desde las que enfrentarse a los contenidos. Propiciaremos la espontánea realización de cuestiones y comentarios que en cualquier momento surjan pero reclamando respeto de turnos y de intervenciones. La acción educativa incidirá en la superación de las necesidades educativas específicas, mediante ayudas personales o materiales a los alumnos que lo precisen, para que completen el ciclo formativo. Se

planificará el diseño de las actividades y organización de los grupos, de forma que favorezcan la superación de las dificultades. En este sentido, trataremos de que la interacción entre el alumnado y los grupos sea cooperativa y utilizaremos los siguientes tipos de agrupamientos:

- Trabajo individual: Para favorecer la reflexión y la práctica sobre los diversos contenidos de forma personalizada, siendo a veces una de las mejores vías para enseñar a algunos alumnos/as determinadas habilidades, adaptándose la intervención a las necesidades específicas de cada alumno.
- Pequeño-grupo: Para la realización de trabajos que exijan búsqueda de información, aclaración de conceptos dados previamente en el gran grupo, ya que permite el trabajo cooperativo, la búsqueda de soluciones conjuntas, entrenamiento en toma de decisiones, etc.
- Grupo-clase: para cuando se realicen debates o puestas en común sobre las distintas actividades de enseñanza-aprendizaje.

Desde los contenidos del módulo, orientaremos académica y profesionalmente a los alumnos, lo que les ayudará a ir tomando decisiones para construir su propio itinerario formativo-profesional. Se favorecerá la adquisición de actitudes íntimamente relacionadas con la inserción laboral futura del alumnado.

Utilizaremos diferentes técnicas de enseñanza-aprendizaje: método del caso, técnica expositiva, juego de roles y aprendizaje cooperativo. En algunas unidades de trabajo contaremos con personal ajeno al centro, profesionales especialistas en determinadas materias relacionadas con contenidos del módulo que acudan a darnos charlas, conferencias o alguna clase práctica sobre asuntos relevantes de las enseñanzas del módulo de FOL. El reflejo de todos estos conceptos metodológicos lo podemos observar en la batería de actividades de enseñanza-aprendizaje propuestas, que se concretarán más en la programación de aula dependiendo del tipo de grupo, de sus necesidades y de su evolución.

Dentro del conocimiento y uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs), debemos considerarlas como una red de recogida de información, el alumnado deberá fraccionarla, sintetizarla y recoger lo que le sea de utilidad para su formación y aprendizaje. Son importantes como medio de alcance, pero necesitamos el proceso creativo y colaborativo del alumnado, la comunicación, la negociación y el liderazgo propios del ser humano, que no podemos aprender de las máquinas. Utilizaremos el aula medusa, en la medida de su disponibilidad, para que cada alumno/a pueda consultar fuentes jurídicas, páginas oficiales en las que obtener documentación e información precisa. Utilizaremos recursos digitales relacionados con los conceptos trabajados, trabajaremos con artículos extraídos de periódicos y revistas.

4.2. Tratamiento transversal de la educación en valores

Cuadro 29

Nº	Logo que representa el valor	Educación en valores
1	Fomentar la convivencia democrática y participativa, favorecer las medidas y actuaciones para prevenir y resolver los conflictos de forma pacífica, educación para la paz y potenciar la solidaridad.	
2	Asegurar la no discriminación por opción sexual, por procedencias culturales, por credo religioso, por pertenencia a cualquier minoría o por cualquier otra característica individual, impulsar la convivencia en igualdad de mujeres y hombres, potenciar la interculturalidad.	
3	Promover hábitos de vida saludable.	
4	Promover buen uso de las nuevas tecnologías.	
5	Educación en el respeto al medioambiente, desarrollo sostenible y el consumo responsable.	

Fuente: Elaboración propia

Dentro de la Unidad de “Equipos de trabajo”, educaremos en el valor número 2, asegurando el respeto de todos los integrantes del aula.

Las redes educativas utilizadas por el centro educativo para el ciclo de Técnico Superior en Laboratorio Clínico y Biomédico en el tratamiento transversal de la educación en valores son las siguientes:

- El módulo FSP “Fisiopatología” se trabaja la Red Canaria de Escuelas Promotoras de Salud.



- El módulo de FOL “Formación y Orientación Laboral”, que nos ocupa, trabajaremos dentro de la Red Canaria de Escuelas Solidarias y La Red Canaria para la Igualdad.



4.3. Medidas de atención a la diversidad

En la página web de la Consejería de Educación del Gobierno de Canarias, existe un apartado legislativo, que ilustra cómo abordar el ámbito educativo en los ciclos formativos de Formación Profesional.

“Medidas de atención a la diversidad en Formación Profesional.

Las adaptaciones curriculares para alumnado de Formación Profesional están recogidas en la Orden de 13 de diciembre de 2010, por la que se regula la atención al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo en la Comunidad Autónoma de Canarias, (BOC nº 150, de 22 de diciembre de 2010). Según la norma anterior, en la Formación Profesional Específica, las adaptaciones no supondrán la desaparición de objetivos relacionados con las competencias profesionales necesarias para el logro de la competencia general a que se hace referencia en cada uno de los títulos, a tenor del artículo 20 del Decreto 156/1996, de 20 de junio (BOC nº 83, de 10 de julio), por el que se establece la Ordenación General de las Enseñanzas de Formación Profesional Específica en la Comunidad Autónoma de Canarias. De acuerdo con lo establecido en la Orden de 3 de diciembre de 2003, por la que se modifica y amplía la Orden de 20 de octubre de 2000, que regula los procesos de evaluación de las enseñanzas de la Formación Profesional Específica en el

ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, se autoriza a los alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad, a cursar en régimen presencial las actividades programadas para un mismo módulo profesional un máximo de cuatro veces, y a presentarse a la evaluación y calificación final, incluidas las ordinarias y las extraordinarias, un máximo de seis veces.”

Podemos hablar de una diversidad general (diferentes intereses, motivaciones, personalidad, ambiente cultural...) y de una diversidad específica derivada de necesidades educativas propias de cada alumno.

Para tratar la diversidad general de una forma inclusiva trabajamos desde el aprendizaje cooperativo, lo que mejora sustancialmente la participación del alumnado y compensa las carencias de un alumno con las habilidades de otro de los integrantes del grupo y viceversa. Entre las actividades que proponemos a llevar a cabo, tanto en grupo como de manera individual, se incluyen diferentes procesos cognitivos y destrezas, tales como analizar, investigar, leer, escribir, cooperar, etc. El trabajo en grupo cooperativo nos permite que el alumnado desarrolle sus destrezas sociales, a la vez que resulta más motivador y dinámico.

Intentaremos que las actividades incluyan diferentes grados de dificultad. Se trata de esta forma de diversificar en contenidos, pero no en los criterios de evaluación, ya que son prescriptivos. Buscamos que el alumnado, por diferentes caminos, llegue al objetivo de la unidad y que finalmente alcance los resultados de aprendizaje del módulo, siendo necesaria la observación constante por parte del docente, para el ajuste en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

De existir entre el alumnado, necesidades específicas educativas poco significativas, se procederá como en la diversidad general y se intentará a la vez un apoyo personalizado al alumno, siempre que la dinámica de la clase lo permita. Si el currículum necesita una modificación muy significativa ha de ser

analizada por todo el equipo docente, el Departamento de Orientación y ha de ser autorizada por la inspección educativa.

Por el hecho de estar hablando de un ciclo superior, no se prevén otras necesidades educativas específicas especialmente significativas, aunque de haberlas, se tratarán con el Departamento de Orientación del centro. Otro tipo de necesidades motoras, sensoriales, etc. se tratarán de forma inclusiva con los medios de que dispone el centro, siempre y cuando esta necesidad no imposibilite la actividad profesional para la que se está formando.

4.4. Contenidos de la unidad “Equipos de trabajo”

Cuadro 4

Nº	NOMBRE DE LA U.T.	%	TIEMPO ESTIMADO (horas)
UT:1	EQUIPOS DE TRABAJO EN LA EMPRESA	5	4
CONTENIDOS (numerados)			
Procedimientos/actitudes		Conceptos	
1. Análisis del concepto de equipo de trabajo. 2. Estudio de las etapas por las que pasa un equipo de trabajo. 3. Clasificación de los distintos tipos de equipos de trabajo. 4. Análisis de las ventajas y desventajas de los equipos de trabajo. 5. Estudio de los factores que influyen en la eficacia de los equipos de trabajo y de los factores que dificultan su funcionamiento. 6. Estudio de las actitudes que deberían reunir los componentes de un equipo de trabajo. 7. Análisis de los distintos roles que pueden asumir los integrantes de un equipo de trabajo. 8. Análisis de algunas técnicas de dinámica de grupos que se pueden aplicar a los equipos de trabajo. 9. Valoración de la importancia del trabajo en equipo.		f) Equipos de trabajo: componentes, características y funciones. g) La Comunicación en el equipo de trabajo. h) Ventajas y desventajas de los equipos de trabajo. i) Tipos de equipos de trabajo. j) Factores que influyen en la eficacia de los equipos de trabajo. Técnica de dinámica de grupos	

4.5. Temporalización y secuenciación de las actividades de la unidad.

Para la enseñanza de esta unidad serán necesarias 4 sesiones, que se corresponden a las 4 horas fijadas en la programación previa.

Cuadro 5

ACTIVIDADES UNIDAD 1 (numeradas)	
Actividades de Enseñanza-aprendizaje	Actividades de evaluación <u>Vincula cada actividad</u> <u>numéricamente con los</u> <u>resultados de aprendizaje.</u>
1. Dado un supuesto identificar los distintos roles que se asumen por los componentes del equipo de trabajo. Test de Belbin. 2. Toma de contacto grupo cooperativo simple. 3. Aprendizaje cooperativo grupo aula.	Evaluación de los trabajos realizados en el aula. De no llevarse a cabo el trabajo en el aula, se realizará una prueba escrita que contendrá supuestos prácticos con un valor de un 5% de la nota del módulo. 2 a b / 2 a d

Actividad 1. Test de Belbin

Objetivos

Con esta primera actividad pretendemos que cada alumno identifique su personalidad frente al trabajo de manera individual. Para poder crear objetivamente, tanto por parte de los alumnos como por parte del docente, los grupos de trabajo para el desarrollo del módulo.

“Un rol de equipo es una particular tendencia, a comportarse, contribuir e interrelacionarse con los demás de una determinada manera.” (Belbin, M.)

Recursos

- ✓ Utilizaremos el ordenador del aula en conexión con el proyector para visualizar un vídeo sobre el funcionamiento del método Belbin.
- ✓ Una hoja por alumno con el test a llevar a cabo.
- ✓ Los alumnos necesitarán un lápiz o bolígrafo para cubrir el test y realizar el sumatorio.

Agrupamiento

- ❖ Los alumnos trabajarán individualmente hasta la obtención de un resultado del test, donde habilitaremos el aula para que trabajen de manera grupal en el aula.

Desarrollo

Con motivo del inicio del módulo, se harán las presentaciones de cada alumno, para iniciar a la clase en las relaciones sociales con los compañeros que conforman el aula. Pretenderemos desde el primer momento que el alumnado entienda la clase como un centro de trabajo serio, donde su trabajo y el trabajo con sus compañeros es lo primordial. Explicaremos al alumnado como se llevará a cabo la asignatura, el aprendizaje será de manera cooperativa en grupos de trabajo; el trabajo individual será valorado en un porcentaje menor al trabajo grupal. La nota del grupo será la nota final de cada integrante del mismo, por eso es necesario hacer una introducción sobre ello, para que desde el primer momento entiendan el funcionamiento de trabajo del módulo.

Seguidamente pondremos con el proyector un video que explica las bases y objetivos del método Belbin. Una vez terminado el docente explicará las 9 personalidades en relación a la contribución al grupo y a las debilidades de los mismos, haciendo referencia al tema 7 de la programación del módulo "Análisis de los roles". El docente repartirá una hoja con el test a cada alumno para su realización en el aula. Una vez finalicen el test, sabiendo cual es el color que les representa buscaran crear 4 grupos de clase de 5 miembros cada uno donde, a poder ser, no se repitan los colores. Habilitaremos el aula para el trabajo grupal y en los últimos minutos permitiremos un acercamiento entre los miembros del grupo.

Temporalización

- Presentación individual del alumnado: 10 min
- Explicación de la metodología didáctica del módulo: 10 min
- Propuesta de objetivos de la sesión: 3 min
- Proyección de vídeo: 2 min
- Explicación de los objetivos y las personalidades de Belbin: 10 min
- Test de evaluación de personalidad: 10 min
- Formación de grupo de clase: 5 min

Evaluación

Se llevará a cabo una evaluación de la participación y comportamiento del alumnado frente a los grupos, que no repercutirá en la nota del módulo.

Actividad 2. Grupo cooperativo

Objetivos

La actividad iniciará al alumnado en aprendizaje cooperativo, buscamos que el alumnado trabaje las 5 primeras unidades que forman el módulo de manera individual y posteriormente de manera cooperativa para llegar a una conclusión final.

Recursos

- ✓ Ordenadores o Tablets, en el caso de que el alumnado no se encuentre en posesión de los mismos, puede utilizarse el aula de ordenadores (Aula Medusa)
- ✓ Fotocopias de los puntos clave del temario
- ✓ Folios y bolígrafos de distintos colores

Agrupamiento

- ❖ El alumnado trabaja en el aula habilitada para el trabajo en los grupos cooperativos formados en la sesión anterior.

Desarrollo

Se llevará a cabo el estudio de los 5 primeros temas del módulo de FOL en base al aprendizaje cooperativo. Teniendo en cuenta que son 20 alumnos divididos en 4 grupos de 5 personas, cada persona del grupo llevará a cabo el estudio de una de las unidades. En el caso de que el alumnado no esté en posesión de medios tecnológicos para llevar a cabo dicha tarea, organizamos previamente la petición del aula de informática (aula medusa) para la realización de la actividad. El trabajo individual será entregado al docente y valorado por el mismo. Posteriormente se pide que lleguen a un objetivo común uniendo sus conclusiones individuales en un mismo trabajo que trate los objetivos fundamentales de cada tema.

Temporalización

- Explicación de la actividad: 3 min
- En el caso de cambiar de aula: 3 min (tiempo fuera de sesión)
- Trabajo individual: 20 min
- Trabajo grupal: 27 min

El alumnado que no termine la tarea podrá terminarla fuera del horario de clase, entregándola al docente vía correo corporativo.

Evaluación

La tarea individual se valora al 30%, 3 puntos de la nota de la actividad y la tarea grupal se valora al 70%, 7 puntos. Esta actividad libera de materia de examen siempre y cuando esté superada.

Actividad 3. Grupo cooperativo doble.

Objetivo

Para que el alumnado diversifique sus tareas con el resto de integrantes del aula, haremos el procedimiento llevado a cabo en la actividad 2 con la diferencia del número de temas a tratar y la puesta en común.

Recursos

- ✓ Ordenadores o Tablets, en el caso de que el alumnado no se encuentre en posesión de los mismos, puede utilizarse el aula de ordenadores (Aula Medusa)
- ✓ Fotocopias de los puntos clave del temario
- ✓ Folios y bolígrafos de distintos colores
- ✓ Pizarra y utensilios de escritura (tiza/rotuladores)

Agrupamiento

- ❖ El alumnado trabaja en el aula habilitada para el trabajo en los grupos cooperativos formados en la sesión anterior

Desarrollo

Los temas que trataremos en esta actividad serán el tema 6 “Estudio de las actitudes que deberían reunir los componentes de un equipo de trabajo” y el tema 8 “Análisis de algunas técnicas de dinámica de grupos que se pueden aplicar en un grupo de trabajo”. Los 4 grupos del aula trabajaran de manera cooperativa el tema 6. Posteriormente los 4 grupos tendrán propuestas para el tema 8 que pondrán en común con la ayuda del docente como moderador, haciendo uso de la pizarra y entregarán como trabajo conjunto al docente.

Temporalización

- Explicación de la actividad: 5 min
- No existe temporalización de cambio de aula porque precede el caso de la actividad 2
- Trabajo grupal sobre el tema 6: 20 min
- Puesta en común de propuestas del tema 8: 15min
- Organización del grupo clase para entrega del trabajo: 10min

Evaluación

La tarea del tema 6 que llevan a cabo cada grupo se valorará en un 50% de la nota, siendo esta la misma para cada grupo según su nivel de trabajo. La tarea que corresponde al tema 8 valdrá el 50% restante donde será valorado el trabajo del grupo-aula en conjunto.

Última sesión de la Unidad de trabajo

En esta última sesión de la unidad se tratará el tema 9 “Valoración de la importancia del trabajo en equipo”.

Objetivo

Se espera resolver posibles conflictos que surgen del trabajo en equipo, de cara al resto del módulo.

Recursos

- ✓ Pizarra y utensilios de escritura (tiza/rotulador)
- ✓ Folios de color verde y naranja, bolígrafos
- ✓ El docente como moderador y coach

Agrupación

- ❖ El alumnado trabaja en el aula habilitada para el trabajo en los grupos cooperativos formados en la sesión anterior

Desarrollo

Cada grupo tendrá un folio verde y otro naranja, en el folio verde pondrá los aspectos positivos del trabajo en grupo cooperativo; mientras que el naranja escribirá los negativos. Se llevará a cabo un debate con el docente como moderador donde se intentarán paliar los posibles malentendidos o rencillas que han dado lugar en las últimas sesiones, con el objetivo de que adapten el método lo mejor posible para seguir con su uso. Si fuera necesario, las personas que han experimentado una mala experiencia tendrían opción de

cambiar de grupo, siempre que su color se lo permitiera, para mejorar el ambiente de trabajo de cara al resto del módulo.

En el caso de terminar antes de la duración establecida, se les cede el tiempo para llevar a cabo posibles trabajos no terminados.

Evaluación

La evaluación de la participación de los integrantes de los grupos como mejora del aprendizaje.

Resultados de aprendizaje que alcanza el alumnado con las actividades de la Unidad 1 “Equipos de trabajo”

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

4.6. Criterios y técnicas de evaluación

4.6.1. Evaluación

Para la evaluación del aprendizaje de los alumnos/as, se utilizarán:

Actividades de evaluación: señaladas en la respectiva U.T. consistiendo en trabajos individuales y grupales. Valorando los trabajos individuales un 30% y los grupales un 70% de la nota de la unidad. Siendo la valoración de 0 a 10, correspondiendo el 10 al porcentaje de 100%.

Si no fuese posible, por causas no previstas (suspensión de clases, ausencias colectivas de alumnos, ausencia del profesor...), realizar alguna actividad señalada, el porcentaje de calificación establecido en la unidad afectada se añadirá al porcentaje de la prueba escrita.

Para superar las pruebas y actividades de evaluación es necesario que el alumnado obtenga como mínimo un 5 (50%) de la nota total, siempre de la nota que corresponda al trabajo grupal, de no superar el trabajo grupal la unidad estaría suspensa.

Las actividades de evaluación de grupo se pueden repetir. Las actividades individuales sólo se podrán entregar en una ocasión y su valoración será directa para la nota.

En caso de no superar las actividades de grupo o no poder llevar a cabo el aprendizaje grupal, el alumno realizará una prueba escrita. Las pruebas escritas que se realicen y que sirven para la evaluación de los conocimientos del alumnado podrán contener preguntas objetivas y/o abiertas. En caso de no superar las pruebas escritas tendrán derecho a una recuperación de cada evaluación.

Las pruebas objetivas podrán ser:

A) Ítems de evocación:

- ❖ de respuesta breve
- ❖ de texto incompleto

B) Preguntas de selección de una respuesta posible entre varias. Estas a su vez podrán ser:

- ❖ Verdadero o Falso
- ❖ Correspondencia: asociar parejas.
- ❖ Selección múltiple: elegir una respuesta de entre varias alternativas.

Corrección de las pruebas objetivas:

Los ítems de **respuesta breve o texto incompleto** tendrán puntuación directa, esta puntuación se la dará el profesor.

Los ítems de **Verdadero o Falso** se corregirán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Aciertos} - \text{Errores}$$

Las preguntas de **correspondencia** tendrán puntuación directa.

Los ítems de selección múltiple se corregirán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{N}^{\circ} \text{ de aciertos} - (\text{n}^{\circ} \text{ de errores} / (\text{n}^{\circ} \text{ de alternativas} - 1))$$

Las pruebas abiertas, que en determinados casos podrán ser orales, y las actividades de evaluación se valorarán según la puntuación que previamente se les haya asignado por el profesorado.

El alumnado debe conocer, con anterioridad a la realización de las distintas pruebas y actividades, los criterios de corrección de estas y en las mismas debe figurar la puntuación asignada a las distintas preguntas.

Se evaluará (positiva y negativamente) la ortografía, la corrección semántica y la presentación de las pruebas escritas, de las actividades de evaluación y de los trabajos realizados por el alumnado.

4.6.2. Recuperación

Aquellos alumnos/as que no superen las pruebas escritas y/o actividades de evaluación tendrán la oportunidad de recuperarlas una vez. La asistencia a las actividades y pruebas de evaluación es obligatoria, perdiendo el alumno, en caso de no presentarse, el derecho a la recuperación de estas.

La calificación de estas pruebas y /o actividades de recuperación no podrá ser superior a 8 puntos aplicándose el siguiente criterio:

- si se obtiene de 5 a 7 la puntuación obtenida será un **5**
- si se obtiene un 7,5 la puntuación obtenida será un **5,5**
- si es un 8 corresponderá a un **6**
- si es un 9 corresponderá **7**
- de ser un 10 le corresponderá un **8**

El alumnado que al final de curso no haya alcanzado algún resultado de aprendizaje tendrá derecho a una recuperación.

4.6.3. Pérdida de evaluación continua

Sistema extraordinario de evaluación para el alumnado que por faltas de asistencia no se le puede aplicar los criterios generales de evaluación.

El alumnado que pierda la evaluación continua tendrá derecho a un sistema extraordinario de evaluación que consistirá en:

- ⑩ La realización de distintos supuestos prácticos de aplicación de los contenidos de las distintas unidades de la programación. Se valorará la correcta aplicación de la legislación laboral y de prevención de riesgos, la resolución de casos laborales, cumplimentación de contratos o nóminas, determinación de liquidaciones, análisis de casos sobre conflictos o negociación, elaboración de currículum vitae, etc.
- ⑩ Una prueba escrita que abarcará los contenidos de la totalidad de las unidades de trabajo de la programación. La prueba escrita podrá contener: preguntas abiertas, preguntas tipo test, preguntas verdadero/falso y supuestos prácticos.

El valor porcentual en la convocatoria extraordinaria de los supuestos prácticos será del **25% de la nota** y, el de la prueba escrita, del **75% de la nota**.

4.6.4. Alumnado con módulos pendientes

Al alumnado con módulo/s pendiente/s en cuyo plan de recuperación se incluya una prueba escrita, ésta podrá fraccionarse siguiendo las indicaciones del Departamento. En reunión de Departamento se designará el profesorado que se habrá de ocupar de la realización y corrección de estas pruebas. Solo se podrá efectuar dicho fraccionamiento si la materia pendiente supone el 50% o más de la carga lectiva del módulo. En supuestos excepcionales, atendiendo a circunstancias socioeducativas de esa naturaleza debidamente acreditadas, el Departamento podrá acordar un Plan de Recuperación personalizado que, en todo caso, acredite la consecución de los resultados de aprendizaje recogidos en la programación.

4.7. Recursos y materiales

Como recursos personales se contará con el personal docente y los expertos y especialistas que puedan ser invitados a dar charlas o seminarios.

Como recursos materiales, con carácter general, serán necesarios:

- ✓ Aula dotada de pizarra y mesas individuales móviles susceptibles de permitir diferentes agrupamientos así como paneles informativos.
- ✓ Apuntes del profesor, libros de texto de distintas editoriales y folletos informativos de estudios.
- ✓ Videos y documentales.
- ✓ Programas informáticos, ordenadores con acceso a internet, cañón de proyecciones, cámara.
- ✓ Artículos de prensa, solicitudes de empleo, publicidad, test psicotécnicos
- ✓ Cartulinas, rotuladores, folios...
- ✓ Textos jurídicos:
 - Constitución española
 - Estatuto de los Trabajadores
 - Convenios Colectivos
 - Formularios en modelo oficial de contratos, nóminas y otros.

- ✓ TICs: Todas las aulas tienen ordenador del profesor, cañón proyector y pantalla. En caso de que los alumnos no estén en posesión de medios o recursos, se asistirá al Aula Medusa.

5.Conclusiones

La Formación Dual es la solución a uno de los problemas más importantes de la actualidad, que es el amplio porcentaje de gente con estudios que forma parte de las listas del paro. España, tiene la necesidad imperiosa de establecer una legislación que regule un modelo de Formación Dual para todas las comunidades autónomas, que se asemeje lo máximo posible al modelo actual alemán. Es necesario abrir las puertas del futuro laboral al alumnado, de la misma manera que se le otorga a las empresas la posibilidad de elegir y formar a los que serán sus futuros empleados. Ambas partes salen ganando proporcionando un beneficio a la economía.

Dentro del centro educativo, considero importante una figura que no forme parte del grupo docente, que interceda entre el centro educativo y las empresas. Con el objetivo de informar y educar sobre la Formación Dual, incentivando la participación de las empresas en la formación del alumnado.

Cabe resaltar la importancia del trabajo cooperativo en el aula, enseñar al alumnado desde un primer momento que ellos son importantes, en tanto en cuanto valoren e importe el trabajo conjunto con sus compañeros. Hemos dejado de lado, en esta programación, la consecución de objetivos únicamente individuales y la competitividad.

La programación y sus unidades han sido adaptadas a las características del alumnado, de la mejor manera posible, buscando actividades motivadoras y dinámicas, pretendiendo ejemplificar un centro de trabajo, tratando con seriedad del temario y aludiendo a situaciones reales en una empresa.

6. Bibliografía

- ✓ AUSUBEL, David.(2002) “Adquisición y retención del conocimiento” Ed. Paidós
- ✓ BLOOM, B., Hastings, Tomás y Madaus, George F. (1973) “*Manual de evaluación formativa y acumulativa del aprendizaje del alumno*”. Traducción de Lydia Miguel. Santiago: Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP)
- ✓ CAÑO, M. DE; ELICES, J.; Y PALAZUELO, M. (2003): *Interacción entre iguales, desarrollo cognitivo y aprendizaje*. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- ✓ DÍAZ-AGUADO, M.J. (2003). *Educación intercultural y aprendizaje cooperativo*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- ✓ DÍAZ AGUADO, María José. (2018)“*El aprendizaje cooperativo. De la teoría a la práctica*” Ed. Santillana Activa
- ✓ FERREIRO, R. Y CALDERÓN, M. (2006): *El ABC del aprendizaje cooperativo. Trabajo en equipo para enseñar y aprender*. México: Editorial Trillas.
- ✓ GUARRO, A. (2002): “*Currículum y democràcia.*” Barcelona. Octaedro.
- ✓ JOHNSON, D. & JOHNSON, R. (1991): *Learning together and alone. Cooperative, competitive and individualisytic learning*. NeedhamHeights, Allynand Bacon.
- ✓ JOHNSON, D., JOHNSON, R. Y HOLUBEC, E. (1999): *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Barcelona. Paidós.
- ✓ LEÓN, B. Y OTROS (2005): *Técnicas de aprendizaje cooperativo en contextos educativos*. Badajoz: Abecedario.
- ✓ OVEJERO, A. (1991): *El aprendizaje cooperativo. Un anàlisis eficaz a la enseñanza tradicional*. Barcelona: PPU.
- ✓ SERRANO, J. M. Y GONZALEZ-HERRERO, M. E. (1996). *Cooperar para aprender ¿Cómo implementar el aprendizaje cooperativo en el aula?* Murcia. DM.

- ✓ CIFP Los Gladiolos. Programación para 1º curso del ciclo formativo de Técnico Superior en Laboratorio Clínico y Biomédico. Departamento de FOL. Curso 2018-2019.

Recursos online

- ✓ “Propuestas didácticas de apoyo al profesorado de FP” (varios documentos para diversos ciclos formativos) MECD (www.mecd.gob.es)
- ✓ <http://www.gobiernodecanarias.org/educacion/web/>
- ✓ www.todofp.es
- ✓ <http://www.losgladiolos.es/>
- ✓ <https://www.belbin.es/roles-de-equipo/>
- ✓ La competencia emprendedora en el ámbito educativo. Actividad “Test de Belbin”, correspondiente a la asignatura de “Currículum y complementos para la formación disciplinar de la especialidad en la enseñanza de la economía, la empresa y el turismo” <https://campusvirtual.ull.es>

7.Anexos

Fortalezas y debilidades de los nueve Roles de Equipo Belbin

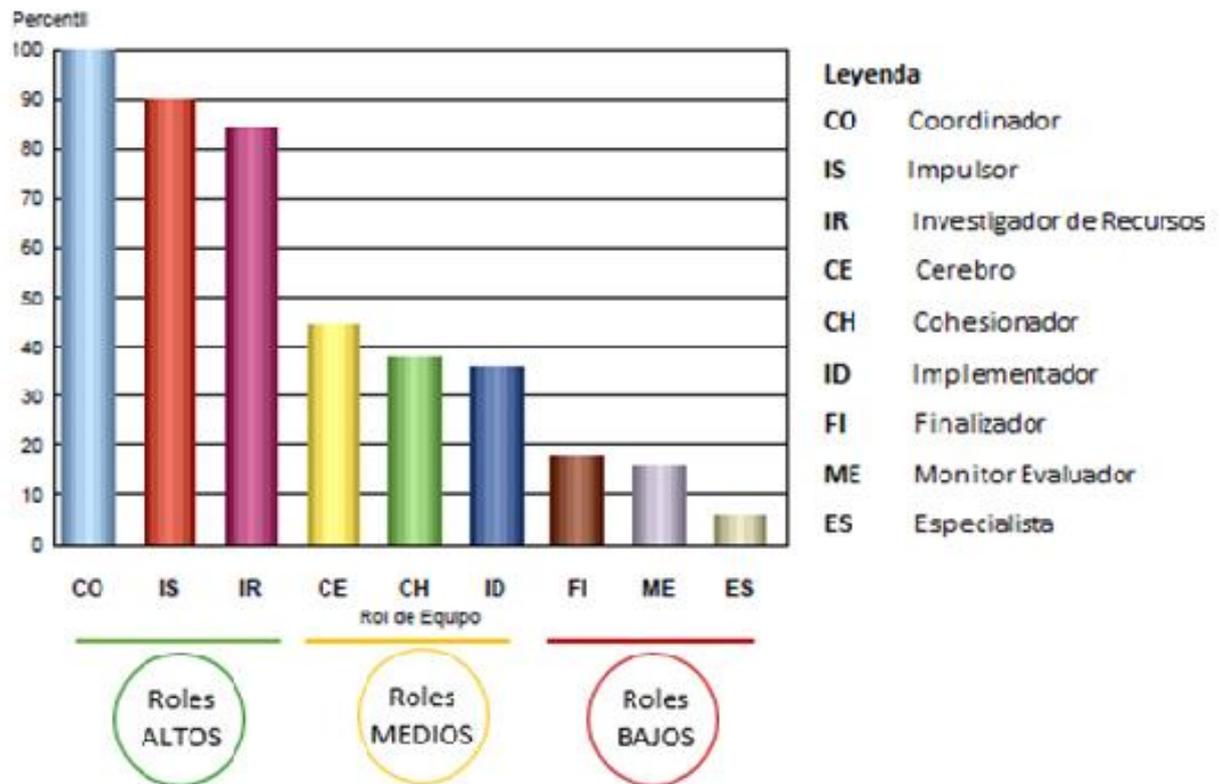


Tabla explicativa porcentual de roles personales, test Belbin

Para que el equipo llegue al éxito, es necesaria una combinación adecuada de las personas que lo forman. No serán necesarias nueve personas en cada equipo, pero intentaremos que cada equipo esté formado por una personalidad de cada color. El estudio del test ratifica que la mayoría de las personas se sienten cómodas desempeñando dos o tres roles de los calificados “Roles de Equipo” (Roles altos), pueden asumir otros si les resulta necesario (Roles medios) y el resto prefieren no adoptarlos en absoluto (Roles bajos).

Belbin identificó nueve comportamientos diferentes o contribuciones que las personas muestran en el lugar de trabajo. A lo que se llama, nueve roles de equipo Belbin. Al identificar los Roles de equipo, nos aseguramos de utilizar las

fortalezas de la manera más ventajosa posible y gestionar mejor las debilidades. Al ser conscientes de las posibles dificultades podemos evitarlas.

Los nueve Roles. Definición de cada Rol:

1. Investigador de recursos

Contribución: Extrovertido, entusiasta, comunicativo. Busca oportunidades y desarrolla contactos.

Debilidad permitida: Puede ser demasiado optimista y puede perder el interés una vez que el entusiasmo inicial ha desaparecido.

No te sorprendas si descubres que: Puede olvidarse de dar seguimiento a las iniciativas.

2. Cohesionador

Contribución: Cooperador, perceptivo y diplomático. Escucha e impide los enfrentamientos.

Debilidad permitida: Puede ser indeciso en situaciones cruciales y puede tender a evitar las confrontaciones.

No te sorprendas si descubres que: Puede dudar a la hora de tomar decisiones poco populares.

3. Coordinador

Contribución: Maduro, seguro de sí mismo, identifica el talento. Aclara las metas. Delega eficazmente.

Debilidad permitida: Se le puede percibir como manipulador y se puede descargar de trabajo personal.

No te sorprendas si descubres que: Puede delegar en exceso, dejando para sí mismo poco trabajo que hacer.

4. Cerebro

Contribución: Creativo, imaginativo, librepensador. Genera ideas y resuelve problemas difíciles.

Debilidad permitida: Puede ignorar los incidentes y puede estar demasiado absorto como para comunicarse eficazmente.

No te sorprendas si descubres que: Puede ser despistado, abstraído u olvidadizo.

5. Monitor evaluador

Contribución: Serio, perspicaz y estratega. Percibe todas las opciones y juzga con exactitud.

Debilidad permitida: En ocasiones carece de iniciativa y de habilidad para inspirar a otros. Puede ser excesivamente crítico.

No te sorprendas si descubres que: Puede ser lento a la hora de tomar decisiones.

6. Especialista

Contribución: Entregado, independiente, con intereses limitados. Aporta cualidades y conocimientos específicos.

Debilidad permitida: Puede contribuir solo en áreas muy limitadas y explayarse en tecnicismos.

No te sorprendas si descubres que: Puede saturarte con una gran cantidad de información.

7. Impulsor

Contribución: Retador, dinámico, trabaja bien bajo presión. Tiene iniciativa y coraje para superar obstáculos.

Debilidad permitida: Puede ser propenso a provocar y en ocasiones puede ofender los sentimientos de la gente.

No te sorprendas si descubres que: Puede tornarse agresivo y malhumorado en su afán de conseguir que las cosas se hagan.

8. Implementador

Contribución: Práctico, de confianza, eficiente. Transforma las ideas en acciones y organiza el trabajo que debe hacerse.

Debilidad permitida: Puede ser inflexible en cierta medida y lento en responder a nuevas posibilidades.

No te sorprendas si descubres que: Puede ser lento a la hora de renunciar a sus planes en favor de cambios positivos

9. Finalizador

Contribución: Esmerado, concienzudo, ansioso. Busca los errores. Pule y perfecciona.

Debilidad permitida: Puede tender a preocuparse excesivamente y ser reacio a delegar.

No te sorprendas si descubres que: Puede ser acusado de llevar su perfeccionismo al extremo

VIDEO INTRODUCTORIO:

https://www.youtube.com/watch?time_continue=2&v=nfdtUIDzaH8

ENLACES:

<https://www.belbin.es/roles-de-equipo/>

CUESTIONARIO DE AUTOPERCEPCIÓN

NOMBRE:

Instrucciones:

Para cada sección distribuir un total de 10 puntos entre las afirmaciones que mejor creas que describen tu comportamiento.

En casos extremos podrían repartirse entre todas las afirmaciones o se le pueden otorgar 10 puntos a una sola afirmación y por lo tanto 0 al resto.

Anote estos puntos en la parte izquierda del cuestionario.

Puntuación	1.- ¿Qué es lo que yo creo que puedo aportar a un equipo?	Puntuación	2.- Si tuviera algún problemilla trabajando en equipo, podría ser debido a:
	a) Creo que sé ver rápidamente nuevas oportunidades y sacar partido de ellas.		a) No estoy a gusto a menos que las reuniones estén bien estructuradas, controladas y generalmente bien conducidas.
	b) Sé trabajar bien con una amplia variedad de gente.		b) Tengo inclinación a ser demasiado generoso hacia otros que tienen un punto de vista válido al que no se le ha prestado suficiente atención.
	c) Producir ideas es una de mis aptitudes personales.		c) Cuando en el equipo nos ponemos a buscar nuevas ideas, yo tiendo a hablar demasiado.
	d) Mi habilidad reside en ser capaz de hacer que las personas hablen cuando detecto que tienen algo de valor con lo que contribuir a los objetivos del grupo.		d) Mi punto de vista, más objetivo, hace que me resulte difícil el reunirme cómodamente con colegas.
	e) Mi efectividad personal tiene mucho que ver con mi capacidad para "seguir hacia delante".		e) Algunas veces soy visto como enérgico y dominante si se tiene que hacer una cosa.
	f) No me importa afrontar una impopularidad temporal si esta lleva a resultados que al final merezcan la pena.		f) Encuentro difícil el dirigir estando al frente, quizá porque me puedo dejar llevar demasiado por el ambiente del grupo.
	g) Normalmente soy capaz de saber que es realista y que es lo que tiene posibilidades de funcionar.		g) Tengo tendencia a ensismismarme en ideas que se me ocurren a mí; y por ello perder el contacto con lo que estamos haciendo.
	h) Puedo argumentar razonadamente en favor de distintas alternativas de acción excluyentes sin que estén presentes los prejuicios.		h) Mis colegas ven que suelo estar preocupado innecesariamente por los detalles y por la posibilidad de que las cosas vayan mal.
	i) Mis comentarios tanto sobre los puntos generales como específicos son siempre bien recibidos.		i) Me cuesta contribuir a no ser que el tema tenga algo ver con algo que conozca bien.
10		10	

Puntuación	3.- Cuando estoy metido en un proyecto con otras personas:	Puntuación	4.- Mi forma de abordar el trabajo en equipo es:
	a) Tengo capacidad para influir sobre las personas sin presionarlas.		a) Tengo bastante interés en conocer mejor a los colegas.
	b) Mi nivel de atención continua me evita el cometer tanto omisiones como errores por descuido.		b) Soy reacio a dar una oportunidad a los puntos de vista de otros o a apoyar el punto de vista de una minoría.
	c) No dudo en tomar medidas para asegurar que en la reunión no se pierde el tiempo ni se pierden de vista los objetivos.		c) Generalmente encuentro un argumento con el que refutar proposiciones poco firmes.
	d) Se puede contar conmigo para contribuir con algo original.		d) Creo que tengo talento para hacer que funcionen las cosas una vez tiene que ponerse en práctica un plan.
	e) Estoy siempre dispuesto a respaldar una buena sugerencia de interés para todos.		e) Tengo tendencia a evitar lo obvio y salir con lo inesperado.
	f) Me gusta buscar lo último en ideas y desarrollos.		f) Aporto un toque de perfección a todo el trabajo que dirijo.
	g) Creo que mi capacidad de juicio puede ayudar a tomar la decisión adecuada.		g) Hago uso de contactos ajenos al grupo en sí mismo.
	h) Se puede confiar en mí para contar con que todo el trato esencial esté organizado.		h) Al mismo tiempo que estoy interesado en todos los puntos de vista, no tengo ningún problema cuando la decisión ha de ser tomada.
	i) Se puede tener la seguridad de que seré yo mismo.		i) Contribuyo cuando realmente sé del tema.
10		10	

