

PROPUESTA DE PROGRAMACIÓN DEL MÓDULO FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL ENSEÑANZA SEMIPRESENCIAL

Ciclo Formativo Grado Medio Atención a Personas en Situación
de Dependencia

Alejandro José Tineo Espina

Profesor. Alfonso Jesús González Rodríguez

Curso: 2022 - 2023

Contenido

Resumen.....	3
1 Introducción.....	4
2 Contextualización del centro.....	5
2.1 Oferta educativa.....	9
2.2 Entorno sociocultural.....	10
2.3 Perfil del alumnado.....	11
2.4 Características estructurales y recursos del centro educativo.....	12
3 Análisis reflexivo y valoración crítica de la programación didáctica del departamento.....	12
4 Programación anual de formación y orientación laboral ciclo formativo de grado medio Atención a Personas en Situación de Dependencia.....	19
4.1 Introducción.....	19
4.2 Justificación.....	20
4.3 Perfil profesional – Competencia general.....	21
4.4 Unidades de competencia.....	21
4.5 Objetivos.....	22
4.6 Competencias profesionales, personales y sociales.....	24
4.7 Resultados de aprendizaje.....	26
4.8 Contenidos.....	34
4.9 Metodología.....	36
4.10 Materiales y recursos didácticos.....	39
4.11 Medidas de atención a la diversidad.....	40
4.12 Estrategias de trabajo para el tratamiento transversal de la educación de valores.....	41
4.13 Actividades complementarias y extraescolares.....	42
4.14 Evaluación.....	43
4.15 Perdida de evaluación continua.....	47
4.16 Plan de recuperación para el alumnado con módulos pendientes.....	48
4.17 Evaluación de los procesos de enseñanza, práctica docente y de la programación anual de formación y orientación laboral.....	48
5 Unidad didáctica: El derecho del trabajo.....	49
5.1 Justificación.....	59
5.2 Integración temporal.....	60
5.3 Objetivos.....	61
5.4 Contenido.....	62
5.5 Metodología de la unidad.....	62

5.6	Actividades.	64
5.7	Materiales y recursos didácticos.	64
5.8	Secuenciación.	65
5.9	Atención a la diversidad.	67
5.10	Evaluación.	68
6	Conclusiones.	69
7	Anexos.	70
8	Referencias Bibliográficas.	79

Resumen.

El presente Trabajo de fin de Máster desarrolla una propuesta de programación didáctica para el módulo de Formación y Orientación Laboral del ciclo superior Atención a Personas en Situación de Dependencia de enseñanza semipresencial. A continuación, se propone un marco curricular que abarca los contenidos, objetivos de aprendizaje, metodologías y evaluación para la enseñanza de la programación en la educación primaria. Este marco se desarrolla teniendo en cuenta las necesidades y características de los estudiantes de esta etapa educativa.

Palabras Clave: formación y orientación laboral, derechos de los trabajadores, deberes de los trabajadores.

Abstract.

The present Master's Thesis develops a proposal for a didactic program for the Training and Labor Orientation module of the upper cycle Attention to People in a Dependency Situation of semi-face-to-face teaching. Next, a comprehensive curricular framework is proposed that covers the contents, learning objectives, methodologies and evaluation for the teaching of programming in primary education. This framework is developed taking into account the needs and characteristics of students in this educational stage.

Key words: Training and career counseling, workers rights, worker duties

1 Introducción.

La programación didáctica es una herramienta fundamental para la planificación y organización de la enseñanza. Se trata de un proceso que implica la identificación de objetivos, la selección de contenidos, la elección de estrategias metodológicas y la definición de criterios de evaluación para garantizar un aprendizaje significativo y coherente con las necesidades del currículo y las características de los estudiantes.

En este trabajo de fin de máster, se ha desarrollado una programación didáctica para la enseñanza del módulo de Formación y Orientación Laboral en el ciclo formativo de grado medio Atención a Personas en Situación de Dependencia, con el objetivo de promover un aprendizaje significativo y participativo para los estudiantes. La programación se ha basado en un enfoque constructivista, que considera al estudiante como el protagonista de su propio aprendizaje y al docente como un facilitador y guía del proceso de aprendizaje.

La programación didáctica se ha estructurado en unidades didácticas coherentes y secuenciadas, en las que se han establecido los objetivos de aprendizaje, los contenidos, las actividades, las estrategias metodológicas y los criterios de evaluación necesarios para alcanzar los objetivos propuestos. Además, se ha tenido en cuenta la diversidad de los estudiantes y se ha fomentado el trabajo cooperativo y el uso de las TIC para facilitar el aprendizaje y la inclusión.

El desarrollo de esta programación didáctica ha sido un proceso complejo y reflexivo, que ha implicado la reflexión sobre las necesidades del contexto educativo actual, la investigación sobre las características de los estudiantes y las tendencias pedagógicas más relevantes en la actualidad, así como la

selección y adaptación de recursos y materiales educativos para garantizar un aprendizaje significativo y contextualizado.

En resumen, este trabajo de fin de máster presenta una programación didáctica detallada y coherente para la enseñanza del módulo Formación y Orientación Laboral en el ciclo superior de grado medio Atención a Personas en Situación de Dependencia, que puede servir como una herramienta útil para los docentes que buscan mejorar su práctica educativa y fomentar el éxito educativo de sus estudiantes. La programación se basa en un enfoque constructivista, que promueve un aprendizaje activo y participativo para los estudiantes y se adapta a las necesidades del contexto educativo actual.

2 Contextualización del centro.

El Centro Educativo dónde se han realizado las prácticas formativas es el Centro Integrado de Formación Profesional (en adelante CIFP) Los Gladiolos, situado en la ciudad de Santa Cruz de Tenerife y cuya titularidad es pública, que tiene Ciclos cofinanciados por el Fondo Social Europeo, dentro del Programa Operativo Regional Canarias 2014-2020 (POR) y ampliado del 21-27.

La etapa formativa en la que se sitúa es la Formación Profesional, dentro de la Familia Profesional de SSC en el Ciclo Formativo de Grado Superior de ciclo formativo de grado medio Atención a Personas en Situación de Dependencia. en un módulo correspondiente a la especialidad de Intervención Socio comunitaria.

Una vez que se ha contextualizado geográficamente el centro, y se ha situado en el ciclo formativo correspondiente, vamos a pasar a detallar otros aspectos

que nos ayudan a contextualizar el centro y que se verán reflejados en su actividad diaria, así como en su documentación, actividades, vida del centro e incluso en la programación por competencias del módulo.

El CIFP Los Gladiolos ostenta el Distintivo de “Escuela sin racismo”, y es uno de los centros adheridos a la red de Escuelas sin racismo que organiza la Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP), en la que cuenta con la cooperación del Gobierno de Canarias. En la web de ACPP figura el CIFP con su anterior denominación, ya que antes de ser un CIFP fue un Instituto de Educación Secundaria. En su manifiesto se establece el compromiso de “combatir en nuestro centro escolar cualquier forma o expresión de discriminación a causa de raza, sexo, creencia religiosa, discapacidad, orientación sexual o cualquier otro motivo”, para ello se ponen a disposición de los centros un amplio repertorio de recursos y materiales.

Hay que añadir que, el centro educativo en cuestión tiene volumen muy alto de alumnado, y al situarse geográficamente cerca de cuatro IES, uno de ellos pasó a formar parte del CIFP debido a que no había la suficiente demanda de alumnado para esos centros de Educación Secundaria, el IES que se incorporó al CIFP es el IES Poeta Viana. Actualmente en sus instalaciones se imparten diferentes Ciclos Formativos, pero el ciclo en el que se va a situar se imparte de forma presencial en las instalaciones del edificio antiguo de Los Gladiolos.

También pertenece el CIFP Los Gladiolos a la Red Canaria de Centros Educativos para la Innovación y Calidad del Aprendizaje Sostenible (RED CANARIA-InnovAS), curso 2022-2023 que incluye los ejes temáticos que serán trabajados desde este módulo. Pueden participar en dicha red los centros educativos públicos no universitarios de la comunidad autónoma de Canarias,

es, por tanto, una iniciativa que parte del gobierno de Canarias y de la Consejería de Educación y Universidades. Esta red es un instrumento para coordinar las prácticas y propuestas relacionadas con la Red Canaria de Centros para la Promoción de la Salud y la Educación Emocional. También existen otros Ejes que se trabajan en todos los ciclos del Centro y estos son: Eje para la Igualdad y Educación Afectivo Sexual y de Género, Eje para la Cooperación para el Desarrollo y la Solidaridad, Eje para la Educación Ambiental y Sostenibilidad, en las actividades que se desarrollan en los centros educativos del archipiélago, que acoge todas las alternativas medioambientales.

El CIFP Los Gladiolos pertenece además a la Alianza de Centros Educativos para la Mejora Continua (ACEMEC), que aúna a diversos centros educativos dentro del ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, cuya misión es ser el eje vertebrador e impulsor de la voluntad de trabajar en red y mejora de todos los centros de Enseñanza Secundaria y Formación Profesional que la conforman. Los centros participantes se caracterizan por contar con profesionales decididos a conseguir una enseñanza de calidad, innovadora, con proyección exterior, que potencie la solidaridad y el trabajo colaborativo, donde se apueste porque el alumnado desarrolle capacidades, valores y habilidades que enriquezcan y favorezcan su trayectoria académica, profesional y personal, fomentando la participación activa y responsable de los estudiantes. Para conseguir dicha mejora continua el CIFP tiene anualmente controles de auditoría; La documentación utilizada en el centro de manera oficial se encuentra acorde a los criterios contemplados por ACEMEC y acordes a la normativa ISO.

Para terminar este apartado de contextualización se debe comentar que el CIFP participa del Proyecto Red de Emprendimiento del Gobierno de Canarias cuyo

objetivo es impulsar la Formación Profesional para mejorar la empleabilidad y el espíritu empresarial de la población canaria, utilizando como instrumentos la gestión del conocimiento y el trabajo en redes de colaboración, incorporando la innovación en la actividad docente del profesorado para su posterior traslado a la actividad profesional de las empresas. “En educación se ha puesto en marcha el Proyecto Red de Emprendimiento del Gobierno de Canarias, sustituyendo al Proyecto Enlaza, que se presentó al Consejo Canario de Formación Profesional. Se trata de un proyecto, con horizonte en el 2022, en el que se trabajó coordinadamente desde las áreas de Educación y Empleo y que también posteriormente ha incluido al Plan Canario de Formación Profesional hasta el presente año. Es un proyecto de empleabilidad a través de la formación profesional que implicará al resto de consejerías y en el que necesariamente se debe contar con el sector empresarial, especialmente el industrial, fomentando la innovación y el emprendimiento. Un proyecto que sigue el modelo vasco referente en Europa y que vincula empresa y formación para la creación de empleo estable y de calidad, y que tiene a los jóvenes como principales destinatarios”. Su finalidad es “contribuir al desarrollo de un nuevo modelo social, económico y cultural adaptado a las singularidades de Canarias, capacitando a la población para que adquiriera y/o mejore su empleabilidad y su espíritu empresarial mediante una Formación Profesional atractiva, de calidad y adecuada al mercado laboral y a la carrera personal”.

2.1 Oferta educativa.

A. Presencial

- Ciclo formativo grado medio cuidados auxiliares de enfermería presencial.
- Ciclo formativo grado medio farmacia y parafarmacia.
- Ciclo formativo grado medio emergencias sanitarias.
- Ciclo formativo grado medio servicios socioculturales y a la comunidad, atención a personas en situación de dependencia.
- Ciclo formativo grado superior anatomía patológica y citodiagnóstico.
- Ciclo formativo grado superior documentación y administración sanitarias.
- Ciclo formativo grado superior higiene bucodental.
- Ciclo formativo grado superior prótesis dentales.
- Ciclo formativo grado superior imagen para el diagnóstico y medicina nuclear.
- Ciclo formativo grado superior laboratorio clínico y biomédico.
- Ciclo formativo grado superior dietética.
- Ciclo formativo grado superior audiolología protésica.
- Ciclo formativo grado superior radioterapia y dosimetría.
- Ciclo formativo grado superior educación infantil.
- Ciclo formativo grado superior animación sociocultural y turística.
- Ciclo formativo grado superior integración social.
- Ciclo formativo grado superior promoción de igualdad de género.

- Ciclo formativo grado superior educación y control ambiental.
- Ciclo formativo grado superior química y salud ambiental.
- Ciclo formativo grado superior prevención de riesgos profesionales.

B. Semipresencial

- Ciclo formativo grado medio cuidados auxiliares de enfermería.
- Ciclo formativo grado medio farmacia y parafarmacia.
- Ciclo formativo grado medio emergencias sanitarias.
- Ciclo formativo grado medio atención a personas en situación de dependencia.
- Ciclo formativo grado superior educación infantil.
- Ciclo formativo grado superior animación sociocultural y turística.
- Ciclo formativo grado superior integración social.

2.2 Entorno sociocultural.

El distrito de Los Gladiolos se encuentra en límites físicos y está muy claramente delimitado. Se encuentra en la zona denominada Santa Cruz de Tenerife, muy próximo al propio centro de la capital tinerfeña. General Santa Cruz La Laguna. De igual manera, La ciudad limita con La Laguna, Cuesta de Piedra y Santa Cruz de Tenerife. Los Gladiolos tiene una población de 8.681 habitantes. Predominio de familias inmigrantes de Canarias asentadas desde finales de siglo XIX y principios del XX. El distrito cuenta con varias asociaciones con diferentes

orientaciones. barrio, cultura, deportes, religión, etc. También hay varios grupos étnicos y religiones que hacen esto. La convivencia y la integración vecinal se hacen más difíciles. En este entorno geográfico, el Colegio Salesiano San Juan Bosco Ubicada en el distrito de La Candelaria, su influencia se extiende al resto de la región. Comunidades como La Laguna y Santa Cruz.

2.3 Perfil del alumnado.

La población escolar que apoya al centro proviene del contexto socioeconómico, profesional y cultural que se puede clasificar como medio a bajo. La situación deriva de la misma funcionalidad expuesta en el entorno exterior. El Centro Integrado de Formación Profesional Los Gladiolos acoge a estudiantes desde su fundación desde pequeñas islas y diferentes comunidades al norte y sur de Tenerife. CIFP Los Gladiolos es un importante centro de formación profesional de Intereses socioculturales de los jóvenes que estudian en el centro otro tipo de actividades sociales relacionadas con el espíritu católico del Centro. Contiene una variada oferta formativa que atrae a todo tipo de perfiles estudiantiles, ya que oferta desde la rama social, administrativa, e incluso la rama sanitaria, unas de las ramas de formación profesional más demandada de toda la isla. En el presente centro se puede observar que los alumnos no solo proceden de la isla de Tenerife, sino que también provienen del resto de las islas de la comunidad autónoma, también alumnos de la península ibérica, otros de países de la Comunidad Económica Europea, e incluso de países latinoamericanos. Las diferentes etnias y procedencias del alumnado del centro educativo de Los Gladiolos enriquecen el centro de manera positiva, permiten al alumnado

compartir su cultura geográfica y compartir diferentes experiencias.

2.4 Características estructurales y recursos del centro educativo.

A lo largo del tiempo el Centro Integrado de Formación Profesional Los Gladiolos ha sufrido diversas modificaciones estructurales, una de las más importantes fue por ejemplo adoptar el edificio Poeta, para albergar mayor oferta educativa. El conjunto del centro ofrece aparcamientos privados, estancias deportivas, jardines, bibliotecas, cafeterías despachos de cargos directivos etc. Ambos centros que forman parte del CIFP Los Gladiolos cuentan con varias plantas, el cual no todas ellas están adaptadas a personas en situación de movilidad reducida, aunque dichas adaptaciones empezaran en breve. Además, el centro tiene a disposición de los alumnos dotación de material informativo tanto para el personal docente como para el alumnado en situación de exclusión social.

3 Análisis reflexivo y valoración crítica de la programación didáctica del departamento.

Para realizar el presente análisis reflexivo y valoración crítica de la programación didáctica del departamento de Formación y orientación laboral hemos consideramos que debemos tener en cuenta la siguiente normativa:

- 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, concretamente hacemos revisión del artículo 44 correspondiente a la *“Programación didáctica”*.

- Real Decreto 1593/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia las competencias profesionales, personales y sociales asociadas al módulo de Formación y Orientación Laboral.
- Orden de 20 de octubre de 2000, por la que se regulan los profesos de evaluación de las enseñanzas de la Formación Profesional Especifica en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- Por ultimo también se analizó la Orden ECD/340/2023, de 15 de febrero, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Medio correspondiente al título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia.

Tras analizar los textos legales anteriormente citados podemos concluir que la programación didáctica del centro C.I.F.P. Los Gladiolos cumple con los objetivos de los códigos exigidos para poder expedir el título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia.

El presente análisis reflexivo y valoración crítica de la programación didáctica del departamento se ha realizado desde la observación obtenida como alumno en prácticas del presente máster en el módulo de Formación y Orientación Laboral.

Debemos tener en cuenta que el presente modulo se aplica a una formación a distancia. Esto quiere decir que, el alumnado no asiste al centro para recibir clases de la asignatura de manera presencial todos los días. El alumnado debe hacer una autogestión de los recursos facilitados en el aula virtual de la asignatura correspondiente y realizar las actividades de manera autónoma. Únicamente se asistirá al centro para corregir las actividades y hacer un

seguimiento de lo aprendido. En dichas asistencias presenciales que realizan los alumnos, se pueden aclarar cualquier duda tanto individual como colectiva, así como también dar indicaciones de estudios para enfocar mejor la asignatura.

Con todo lo anteriormente mencionado, podemos decir que el material didáctico facilitado por el personal docente ha sido a veces incoherente con la dificultad del tema en cuestión, los temarios que se han puesto en el aula virtual en algunos casos son extensos y en otros son incompletos. Considero que un material es extenso cuando en la parte teórica de diferentes temas se extiende por encima de las 150 páginas, este exceso se ha encontrado en la primera unidad y séptima unidad. Por otro lado, en aquellos temarios que principalmente contiene material práctico, para desarrollar el temario apenas podemos encontrar como mucho, dos ejemplos por problema para poder entender el desarrollo de una actividad. Así podemos hacer referencia en la segunda unidad, tercera unidad, cuarta unidad y quinta unidad. Por poner un ejemplo de la segunda unidad, solo encontramos un ejemplo de contrato de trabajo, que es el contrato de trabajo indefinido. Esto hace que los alumnos no aprendan el resto de modalidades contractuales que puede existir en una relación laboral. Otro ejemplo que podemos aportar de la misma unidad, es la escasez de ejemplos que puede aportar un docente en cuanto a la modificación de un contrato de trabajo o la suspensión del mismo. En la tercera unidad en la que la teoría es escasa algo que es completamente lógico dado su carácter práctico como son las nóminas, sin embargo, se ha podido aportar más ejemplos casuísticos de diferentes hojas salariales con distintas vicisitudes que contemplen las diferentes realidades que ocurren actualmente con respecto a las nóminas.

Una de las observaciones más importantes que podemos destacar es el personal docente que componen el departamento del presente modulo, y que tiene un gran impacto tanto en el desarrollo de la asignatura como en la elaboración de la programación. Estos docentes, no son verdaderos especialistas de la materia que están impartiendo, detalle que dificulta gravemente a la hora de realizar las actividades del temario, enfocar en las partes más útiles de la materia o incluso aclarar una duda o explicar cualquier caso práctico que pueda surgir.

Por otro lado, y no menos importante a colisión del párrafo anterior, se debe tener en cuenta que nos encontramos en una asignatura en la que su velocidad de actualización es muy alta, y que el personal docente en un momento puntual pueden estar enseñando material desfasado e inservible, dando a entender lo explicado como material actualizado cuando realmente no lo es. Esto se debe tener en cuenta de cara a la programación de la asignatura para no cometer errores de enseñanza en cuanto al material aportado.

Otro aspecto que podemos tener en cuenta es que hay poca adaptación del currículo a la profesión que posiblemente se vayan a dedicar los alumnos egresados del Ciclo Formativo de Grado medio en Atención a Personas en Situación de Dependencia. Es decir, para impartir esta asignatura y que los alumnos tengan una motivación para poder estudiarla de una manera más estimulada es necesario darle un sentido de utilidad con vistas al desarrollo de su profesión. Es decir, en todos los temas cabía la posibilidad de adaptar el temario en cuestión enfocado a lo que estos alumnos se pueden dedicar con la obtención del título en cuestión.

Se pudieron realizar actividades con los siguientes contenidos, esto son solo algunos ejemplos de propuestas:

- Derechos de trabajos específicos en casuísticas específicas en la función de su puesto de trabajo. como por ejemplo tener un ambiente de trabajo sano y seguro, tener los equipos de protección individual adecuados para cada función encargada etcétera.
- Contratos de trabajo en el que mayoritariamente son contratados el personal del servicio de Atención a Personas en Situación de Dependencia. Y no limitarse únicamente en el contrato de trabajo indefinido.
- En cuanto a la seguridad social, aportar el convenio de la presente profesión para que pueda ver los pluses específico de su puesto de trabajo, y no una nómina genérica de cualquier profesión. De esta manera cuando reciban una nómina por primera vez, saben específicamente lo que tiene que tener.
- Evaluación de riesgos específicos del puesto de trabajo para el servicio de Atención a Personas en situación de Dependencia y no una evaluación de riesgos genéricas de cualquier otro puesto de trabajo.
- En cuanto al temario de búsqueda activa de empleo, actualmente existen portales para la búsqueda activa de empleo de manera general, así como también portales de empleo específicos para personal sanitario que se les podría facilitar para que no estén limitados a las fuentes de búsqueda de empleo más conocidas.
- En cuanto a las gestión de conflictos y equipos de trabajo, es evidente que todos los puestos de trabajo de todas las profesiones no son iguales, por lo que se debería especificar o poner en contexto lo que suele ocurrir en la gestión de equipos de trabajo, diferentes conflictos o negociaciones

específica de este puesto de trabajo, como por ejemplo al gestión de turnos que puede suponer en este oficio que pueda necesitar tanto de trabajo diurno como nocturno, los descansos, días libres, trabajos a turnos etcétera.

En cuanto a la parte teórica, se considera excesivo, como se ha comentado en este mismo apartado que un tema exceda las 150 páginas, de tal manera que el alumno se puede perder entre toda la teoría con un material práctico incompleto destacando lo verdaderamente relevante o útil para las funciones de la profesión que puede ejercer. Se han de acotar más el temario y darle verdadera utilidad o sentido para que el alumno sienta que lo que está leyendo o estudiando sirva para algo. El ejemplo más claro es en el primer tema, en el cual se ha aportado un exceso de material en cuanto a la historia del derecho del trabajo, algo más propio de una asignatura universitaria que de un módulo como Formación y Orientación Laboral para un ciclo formativo de grado medio.

Tabla Nº 1.

Unidad didáctica	Bloque	Valoración crítica
Unidad 1	Contrato de trabajo	Exceso de contenido teórico.
Unidad 2	Seguridad social	Poco contenido práctico, no se enfoca en la titulación, errores de actualización de contenido.
Unidad 3	Contrato de trabajo	Poco contenido práctico, errores de actualización de contenido.

Unidad 4	Evaluación de riesgos profesionales	Contenido correcto, adecuado a un título de formación profesional de grado medio. Se han podido poner más casos prácticos específicos a la titulación de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia.
Unidad 5	Evaluación de riesgos profesionales	Contenido correcto, adecuado a un título de formación profesional de grado medio. Se han podido poner más casos prácticos específicos a la titulación de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia.
Unidad 6	Búsqueda activa de empleo	Contenido correcto y adecuada a la titulación.
Unidad 7	Gestión de conflicto y equipos de trabajo	Exceso de contenido teórico, poca concreción al título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia.

Para concluir y teniendo en cuenta lo explicado en el tercer párrafo de este apartado, se ha de decir que pese a ser una educación a distancia, aunque no se tengan la carga de horas lectivas como cualquier otra modalidad presencial, El profesorado en cuanto a la programación didáctica, como en el material didáctico aportado para que el alumno haga una correcta autogestión de la misma, se debe especificar de una manera más concreta, o enfocar más la

asignatura hacia la profesión que se esté impartiendo esta asignatura, como en los ejemplos anterior mente mencionados. Además, se debe tener en cuenta la actualización de la materia para dar lo que está vigente con respecto a lo que está derogado ya que es una necesidad para poder impartir esta materia. Y, por último, aquel personal que no sea un experto en la materia debe realizar un verdadero esfuerzo de actualización, entendimiento de los conceptos y de las actividades en general para poder aclarar las dudas de manera correcta a todos los alumnos.

4 Programación anual de formación y orientación laboral ciclo formativo de grado medio Atención a Personas en Situación de Dependencia.

4.1 Introducción.

En la presente asignatura Formación y Orientación Laboral del presente curso académico pude observar la contextualización del aula y de los alumnos que cursaban durante su último trimestre del año. En la presente aula, el grupo estaba compuesto tanto por alumnos como por alumnas, concretamente 15 alumnas y 6 alumnos; ninguno de ellos presentaba signos de discapacidad ni el requisito de necesidad específica de apoyo educativo (NEAE).

El grupo de clase, pese a estar en un barrio normal de la ciudad de Santa Cruz de Tenerife era bastante variado, podíamos encontrar alumnos de diferentes clases sociales, ello se debe a la oferta educativa que tiene el centro C.I.F.P. Los Gladiolos, ya que es el único centro público que ofrece los ciclos formativos

correspondientes al área de sanidad.

Podemos destacar que el presente alumnado, presenta bastante rechazo a la asignatura de Formación y Orientación Laboral por no tener nada que ver con los estudios que ellos han elegido, y eso hace que les cueste concentrarse en la materia. Pese a ello, son conscientes que se trata de una asignatura obligatoria dentro del módulo y que deben cursarla para poder titular.

4.2 Justificación.

Antes de empezar con la propuesta de programación del presente modulo es importante contextualizar o delimitar la normativa legal del que nos podemos servir para que cumpla con los objetivos impuestos por el legislador:

- 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, concretamente hacemos revisión del artículo 44 correspondiente a la *“Programación didáctica”*.
- Real Decreto 1593/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia las competencias profesionales, personales y sociales asociadas al módulo de Formación y Orientación Laboral.
- Orden de 20 de octubre de 2000, por la que se regulan los profesos de evaluación de las enseñanzas de la Formación Profesional Especifica en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- Por ultimo también se analizó la Orden ECD/340/2023, de 15 de febrero,

por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Medio correspondiente al título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia.

4.3 Perfil profesional – Competencia general.

El presente modulo *Formación y Orientación Laboral FOL*; por imperativo legal se imparte en todos los ciclos formativos, grado medio, grado superior y formación básica, por lo que podemos decir que no se asocia a ninguna unidad de competencia de manera específica.

4.4 Unidades de competencia.

En función de lo previsto en el Real Decreto 1684/1022, de 18 de noviembre, por el que se establece el título de Técnico de Grado Medio en Atención a Personas en Situación de Dependencia las competencias profesionales, personales y sociales asociadas al módulo de FOL son las que a continuación se relacionan:

ñ) 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.

o) Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo.

p) Organizar y coordinar equipos de trabajo 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.

q) 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.

r) 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.

4.5 Objetivos.

j) Identificar factores de riesgo, relacionándolos con las medidas de prevención y seguridad, para aplicar las medidas adecuadas para preservar la integridad de las personas en situación de dependencia y los propios profesionales.

k) Seleccionar técnicas de primeros auxilios, siguiendo los protocolos establecidos para actuar en situaciones de emergencia y riesgo para la salud en el desarrollo de su actividad profesional.

u) Desarrollar trabajos en equipo y valorar su organización, participando con tolerancia y respeto, y tomar decisiones colectivas o individuales para actuar con responsabilidad y autonomía.

v) Adoptar y valorar soluciones creativas ante problemas y contingencias que se presentan en el desarrollo de los procesos de trabajo, para resolver de forma responsable las incidencias de su actividad.

w) Aplicar técnicas de comunicación, adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, a su finalidad y a las características de los receptores, para asegurar la eficacia del proceso.

x) Analizar los riesgos ambientales y laborales asociados a la actividad profesional, relacionándolos con las causas que los producen, a fin de fundamentar las medidas preventivas que se van adoptar, y aplicar los protocolos correspondientes, para evitar daños en uno mismo, en las demás personas, en el entorno y en el medio ambiente.

a.b) 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.

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 laboral, en especial en lo referente al sector de las empresas y los centros especializados en promoción de igualdad de género. 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 (CVs), 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
- 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.

4.6 Competencias profesionales, personales y sociales.

Las competencias profesionales, personales y sociales de este título relacionadas con este módulo son:

- i) Aplicar medidas de prevención y seguridad tanto para las personas en situación de dependencia como para los profesionales, en los distintos ámbitos de intervención.
- q) Adaptarse a las nuevas situaciones laborales originadas por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos, actualizando sus

conocimientos, utilizando los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida y las tecnologías de la información y la comunicación.

r) Actuar con responsabilidad y autonomía en el ámbito de su competencia, organizando y desarrollando el trabajo asignado, cooperando o trabajando en equipo con otros profesionales en el entorno de trabajo.

s) Resolver de forma responsable las incidencias relativas a su actividad, identificando las causas que las provocan, dentro del ámbito de su competencia y autonomía.

t) Comunicarse eficazmente, respetando la autonomía y competencia de las distintas personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.

u) Aplicar los protocolos y las medidas preventivas de riesgos laborales y protección ambiental durante el proceso productivo, para evitar daños en las personas y en el entorno laboral y ambiental.

x) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.

4.7 Resultados de aprendizaje.

TABLA N° 2.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CONTENIDOS
<p>RA1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo. 2. Se han identificado los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional del auxiliar de personas dependientes. 3. Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título. 4. Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el técnico en atención a personas en situación de dependencia. 5. Se han determinado las técnicas utilizadas en el 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del técnico medio en Atención a Personas Dependientes. 2. Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional. 3. Identificación de itinerarios formativos relacionados con el técnico medio en Atención a Personas Dependientes. 4. Responsabilización del propio aprendizaje. Conocimiento de los requerimientos y de las expectativas previstas. 5. Definición y análisis del sector profesional del técnico medio de Atención a Personas Dependientes. 6. Planificación de la propia carrera: <ul style="list-style-type: none"> . 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. 7. Proceso de búsqueda de empleo en empresas del sector. 8. Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa. Herramientas informáticas: Europass, Ploteus, entre otros. 9. Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo. 10. Valoración del autoempleo como alternativa para la inserción profesional. 11. El proceso de toma de decisiones. 12. Establecimiento de un listado de comprobación personal de coherencia entre plan de carrera, formación y aspiraciones.

	<p>proceso de búsqueda de empleo.</p> <p>6. Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.</p> <p>7. Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.</p>	
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CONTENIDOS
<p>RA2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.</p>	<p>1. Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del técnico en atención a personas en situación de dependencia.</p> <p>2. Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.</p> <p>3. Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.</p> <p>4. Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.</p>	<p>1. Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo para la eficacia de la organización.</p> <p>2. Clases de equipos en el sector de atención a personas en situación de dependencia según las funciones que desempeñan.</p> <p>3. Características de un equipo de trabajo eficaz.</p> <p>4. La participación en el equipo de trabajo. Análisis de los posibles roles de sus integrantes.</p> <p>5. Definición de conflicto: características, fuentes y etapas del conflicto.</p> <p>6. Métodos para la resolución o supresión del conflicto: mediación, conciliación y arbitraje.</p>

	<p>5. Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.</p> <p>6. Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.</p> <p>7. Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto.</p>	
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CONTENIDOS
<p>RA3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.</p>	<p>1. Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.</p> <p>2. Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.</p> <p>3. Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.</p> <p>4. Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.</p> <p>5. Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.</p>	<p>1. El derecho del trabajo.</p> <p>2. Intervención de los poderes públicos en las relaciones laborales.</p> <p>3. Análisis de la relación laboral individual.</p> <p>4. Determinación de las relaciones laborales excluidas y relaciones laborales especiales.</p> <p>5. Modalidades de contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.</p> <p>6. Derechos y deberes derivados de la relación laboral.</p> <p>7. Condiciones de trabajo. Salario, tiempo de trabajo y descanso laboral.</p> <p>8. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.</p> <p>9. Representación de los trabajadores.</p> <p>10. Negociación colectiva como medio para la conciliación de los intereses de trabajadores y empresarios.</p> <p>11. Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del técnico en atención a personas en situación de dependencia. .</p> <p>12. Conflictos colectivos de trabajo.</p> <p>13. Nuevos entornos de organización del trabajo: subcontratación, tele trabajo, entre otros.</p>

	<p>6. Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.</p> <p>7. Se ha analizado el recibo de salarios identificando los principales elementos que lo integran.</p> <p>8. Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.</p> <p>9. Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de técnico.</p> <p>10. Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.</p>	<p>14. Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad, beneficios sociales, entre otros.</p>
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CONTENIDOS
	<p>1. Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.</p> <p>2. Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.</p>	<p>1. El Sistema de la Seguridad Social como principio básico de solidaridad social.</p> <p>2. Estructura del Sistema de la Seguridad Social.</p> <p>3. Determinación de las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materias de Seguridad Social, afiliación, altas, bajas y cotización.</p> <p>4. La acción protectora de la Seguridad Social.</p> <p>5. Concepto y situaciones protegibles en la protección por desempleo.</p>

<p>RA4. Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.</p>	<p>3. Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de Seguridad Social.</p> <p>4. Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de Seguridad Social.</p> <p>5. Se han identificado las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario.</p> <p>6. Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos.</p> <p>7. Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo.</p> <p>8. Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.</p>	<p>6. Sistemas de asesoramiento de los trabajadores respecto a sus derechos y deberes.</p>
<p>RESULTADOS DE APRENDIZAJE</p>	<p>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</p>	<p>CONTENIDOS</p>
<p>RA5. Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.</p>	<p>1. Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.</p> <p>2. Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.</p>	<p>1. Importancia de la cultura preventiva en todas las fases de la actividad preventiva.</p> <p>2. Valoración de la relación entre trabajo y salud.</p> <p>3. El riesgo profesional. Análisis de factores de riesgo.</p> <p>4. La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva.</p> <p>5. Análisis de riesgos ligados a las condiciones de seguridad.</p> <p>6. Análisis de riesgos ligados a las condiciones ambientales.</p>

	<p>3. Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.</p> <p>4. Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del técnico atención a personas en situación de dependencia.</p> <p>5. Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.</p> <p>6. Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del técnico atención a personas en situación de dependencia.</p> <p>7. 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 en atención a personas en situación de dependencia.</p>	<p>7. Análisis de riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psico-sociales.</p> <p>8. Riesgos específicos en el sector de la educación infantil.</p> <p>9. Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas.</p>
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CONTENIDOS
	<p>1. Se han determinado los principales derechos y deberes en</p>	<p>1. Derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.</p> <p>2. Responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.</p>

RA6.Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.

materia de prevención de riesgos laborales.

2. Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
3. Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos.
4. Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
5. 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.
6. Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del técnico superior en educación infantil.
7. Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de un centro de atención a personas en situación de dependencia

.

3. Gestión de la prevención en la empresa.
4. Representación de los trabajadores en materia preventiva.
5. Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
6. Planificación de la prevención en la empresa.
7. Planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo.
8. Elaboración de un plan de emergencia en un centro de atención a personas en situación de dependencia.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CONTENIDOS
<p>RA7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico superior en educación infantil.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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. 2. Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad. 3. Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia. 4. Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad. 5. Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención. 	<ol style="list-style-type: none"> 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.

4.8 Contenidos.

Al realizar los contenidos para la programación didáctica destinada al ciclo formativo de grado medio Atención a Personas en Situación de Dependencia se ha tenido en cuenta la orden ECD/340/2012, de 15 de febrero, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Medio correspondiente al título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia establecidos en los siguientes bloques:

- a) Búsqueda activa de empleo
- b) Gestión del conflicto y equipos de trabajo
- c) Contrato de trabajo
- d) Seguridad social, empleo y desempleo
- e) Evaluación de riesgos profesionales
- f) Planificación de riesgos en la empresa
- g) Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa.

Para facilitar la comprensión de los bloques anteriormente citado, el profesorado ha decidido que los temas se darán en el orden siguiente:

TABLA Nº 3.

Unidad didáctica	Bloque	Tema
<i>Unidad 1</i>	Contrato de trabajo	El derecho del trabajo, contratos y tiempo de trabajo
<i>Unidad 2</i>	Seguridad social	El salario y la seguridad social
<i>Unidad 3</i>	Contrato de trabajo	Modificación, suspensión y participación de trabajadores
<i>Unidad 4</i>	Evaluación de riesgos profesionales	Salud laboral
<i>Unidad 5</i>	Evaluación de riesgos profesionales	Prevención de riesgos laborales
<i>Unidad 6</i>	Búsqueda activa de empleo	Inserción y orientación laboral
<i>Unidad 7</i>	Gestión de conflicto y equipos de trabajo	Equipos de trabajo, conflictos y negociación

La justificación de este orden es básicamente facilitar al alumnado comprender la asignatura desde lo más básico, partiendo del derecho del trabajo,

continuando así con los distintos tipos de contratos de trabajo y tipos de jornada. A partir de asimilar este contenido, continuamos con el salario y la seguridad social, cambios como la modificación y suspensión de contratos de trabajo, el derecho de la salud laboral, que es la antesala de la prevención de riesgos laborales, la inserción y orientación laboral y por último los conflictos y negociaciones colectivas de trabajo

4.9 Metodología.

Metodología didáctica a aplicar.

La metodología didáctica que se aplicará en este módulo será activa-participativa, mediante ésta se fomentará la capacidad crítica del alumnado y las habilidades de análisis.

Se hará énfasis en el aprendizaje significativo del alumnado partiendo siempre de los conocimientos previos que tengan sobre el contenido a tratar. Se les ofertará un repertorio de actividades de enseñanza – aprendizaje. Estas se realizarán a través de la implementación de un conjunto de técnicas que posibiliten la ejecución de las citadas actividades tanto a nivel individual como a nivel grupal (pequeño o gran grupo), para el logro de los resultados de aprendizaje recogidos en el módulo. El papel que desempeñará el profesor/a será el de guía-mediador en el proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, estrategias, por parte del alumnado. Lo importante y primordial es que tengan una concepción global pero detallada de las funciones que deberán desarrollar como profesionales partiendo siempre de lo concreto a lo general.

Se mantendrá una conexión y coordinación constante entre éste módulo y los

restantes para lograr una efectiva consecución del dominio profesional requerido para estos técnicos. Con ello, entendemos que el alumnado logrará una formación en la línea que contemplan las competencias profesionales, personales y sociales del Ciclo.

Esta modalidad de enseñanza de carácter global se basa en la potenciación, de manera eficaz del aprendizaje a través de escenarios virtuales como elemento innovador, donde se incluyen recursos de aprendizaje enriquecidos por teorías y enfoques pedagógicos, capacidades para el trabajo colaborativo y cooperativo a través de la interacción de los aprendices y del tutor.

En cuanto a los escenarios virtuales podemos facilitar el uso del aula virtual. Aunque actualmente es muy común el uso de un aula virtual para facilitar tanto la docencia como el aprendizaje, hay que tener en cuenta que, aunque cueste creer, no todos los ciclos formativos cuentan con esta tecnología, o no todos los profesores hacen uso de la misma. Además del aula virtual, se creará una página web específica donde los alumnos puedan colgar o adjuntar contenido en la página web del presente modulo en relación a la enseñanza que se le está impartiendo; por ejemplo, casos concretos que quieran tratar o quieran consultar que hayan visto o que hayan escuchado. En dicha página pueden colgar una foto o un video de aquello que quieran tratar de manera que el profesor pueda dar respuesta a aquellas inquietudes que plantean los alumnos.

Mediante este sistema tecnológico de comunicación multidireccional se fomenta la autonomía y se favorece también la apropiación del conocimiento de manera independiente y flexible. Las personas alumnas aprenden a aprender y aprenden a hacer. Se le orienta a tomar conciencia de sus posibilidades y capacidades en cuanto al aprendizaje por esfuerzo propio, se favorece al unísono su formación

integral al aprender a exponer y a escuchar, a reflexionar y cuestionar y se le facilita la participación en cualquier tipo de discusión sobre la base de la adquisición de habilidades comunicativas y de interacción social.

Para la realización de alguna práctica, se puede necesitar ordenadores con acceso a internet, por lo tanto, será necesaria el aula medusa o informática

Principios generales de actuación metodológica:

- Adaptarnos al alumnado realizando un conocimiento previo del grupo y considerar los conocimientos previos del alumnado como punto de partida para la adquisición de nuevos aprendizajes.
- Adecuar el lenguaje a las características del alumnado.
- Utilizar recursos didácticos y materiales variados y adecuados.
- Conectar, en lo posible, los aprendizajes del alumnado con la realidad del entorno social y profesional.
- Realizar aprendizajes procedimentales aplicando la teoría a la práctica.
- Crear un clima de confianza que fomente la participación activa del grupo en el contexto educativo del aula.
- Fomentar la iniciativa, la autonomía y el trabajo en grupo.
- Llevar a cabo una enseñanza / aprendizaje de actitudes personales y profesionales que lleve a su interiorización por parte del alumnado.
- Variedad en las actividades de evaluación, empleándolas como parte del proceso de aprendizaje.

- Uso de las Tics como recurso educativo docente y como medio de búsqueda de información, actualización y exposición de los conocimientos del alumnado.

Para facilitar la aplicación de estos principios metodológicos, se desarrollará actividades de enseñanza – aprendizaje encuadrándolas en dos grandes métodos:

1. Métodos reactivos:

El docente se comporta de forma activa y el alumno de forma reactiva. Son adecuados para la transmisión de conocimientos y destrezas básicas. Ejemplos: Métodos Verbales (debates, formulación de preguntas, etc.); Métodos de Demostración (El profesor ejemplifica mediante una actividad y el alumnado repite la acción)

2. Métodos activos:

El docente se comporta como guía y el alumno de forma activa. Sirven para dotar al alumno de competencias de acción. Ejemplos: Toma de decisiones; trabajo en grupo; elaboración de proyectos, simulación de técnicas, investigaciones, etc.

4.10 Materiales y recursos didácticos.

- ✓ El material de referencia será el realizado de elaboración propia por el equipo docente del departamento de Formación y Orientación Laboral.
- ✓ Legislación actual que proporcione el profesor a través del aula virtual, por ejemplo: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real

Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

- ✓ Material fungible (diferentes tipos de papeles,)
- ✓ Material reciclable.
- ✓ Material audiovisual.
- ✓ PC y cañón.
- ✓ Aula medusa y/o informática

4.11 Medidas de atención a la diversidad.

En cuanto a adaptar el currículo para los alumnos con necesidades específicas de apoyo educativo debemos tener en cuenta el 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, así como también 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 que desarrolla el decreto citado.

Estas medidas intentan dar apoyo con necesidades específicas como las siguientes:

- Alumnos con necesidades educativas especiales (NEE).
- Alumnos con dificultades específicas de aprendizaje (DEA).
- Alumnos con especiales condiciones personales o de historia escolar (ECOPHE).
- Alumnos con trastornos por déficit de atención con o sin hiperactividad (TDAH).

- Alumnos de incorporación tardía al sistema educativo (INTARSE).




Para facilitar medidas que faciliten la adaptación del alumnado con las necesidades especiales anteriormente citadas podemos proporcionar diferentes medidas de adaptación, como, por ejemplo:



- Proporcionar atención con tutores especializados.
- Facilitar materiales didácticos en distintos formatos.
- Actividades de refuerzos.

4.12 Estrategias de trabajo para el tratamiento transversal de la educación de valores.

Para el tratamiento transversal de la educación en valores, haremos referencia a la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa.

TABLA Nº 4.

nº	Logo representa el valor	Educación el valor
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, potenciar la solidaridad	
2	Asegurar la no discriminación por opción sexual, por procedencias culturales, por credo religiosos, por pertenencia a cualquier minoría o por cualquier otra característica individual, impulsar la convivencia en igualdad entre mujeres y hombres, potenciar la interculturalidad.	
3	Promover hábitos de vida saludable.	

4	Promover el buen uso de las nuevas tecnologías.	
5	Educar en el respeto al medio ambiente, el desarrollo sostenible y el consumo responsable.	

Estas estrategias de trabajo para el tratamiento transversal de valores pueden ser propuestas tanto por el equipo directivo, profesorado, alumnado, etc.

Por ejemplo:

- Poner un buzón anónimo en el aula virtual sobre aquellos temas delicados que se quieran tratar para poder buscar una solución de conflicto consensuada por todos los presentes.
- Fomentar la solidaridad a través de aportación de información de ONG.
- Promover varios días saludables en el instituto. Pese a ser una enseñanza semipresencial, todos los alumnos están invitados a esta actividad.
- Fomentar actividades de integración cultural como intercambio de alumnos de otros centros de países distintos.
- Consensuar el buen trato entre compañeros mediante charlas pedagógicas que traten sobre diversos temas de discriminación.

4.13 Actividades complementarias y extraescolares.

En cuanto a las actividades complementarias y extraescolares podemos hacer referencia también a la Orden de 15 de enero de 2011, por la que se regulan las actividades extraescolares y complementarias en los centros públicos no universitarios en la Comunidad Autónoma de Canarias.

Dentro de las actividades complementarias y extraescolares que realizaremos podemos destacar las siguientes:

- Visitas a empresas como asesorías para ver de primera mano la creación de contratos de trabajo, modificaciones en la seguridad social etc.
- Asistencia a los juzgados.
- Visitar empresas de prevención de riesgos laborales.
- Visitar un sindicato.

4.14 Evaluación.

A la hora de evaluar el módulo de Formación y Orientación Laboral se tendrá en cuenta lo siguiente:

La evaluación es continua y requiere la asistencia obligatoria de lo/as alumnos/as a todas las tutorías presenciales y la realización de las actividades programadas.

La evaluación será formativa utilizando, además, una tutoría presencial después de la prueba global-final, para que el alumnado conozca el resultado de la misma en el primer llamamiento.

El alumnado ha de asistir obligatoriamente a las prácticas presenciales, pruebas de evaluación y a la prueba global-final de los contenidos teórico-prácticos del módulo.

El alumnado que falte a alguna práctica presencial no podrá presentarse al examen del módulo, aunque podrá seguir asistiendo a clase y realizando el resto de las actividades. Se guardarán todas aquellas actividades que haya superado la calificación mínima exigida y reflejadas en un informe individualizado que se hará entrega en la evaluación final del módulo.

Para poder superar el módulo, el alumno/a tiene que tener superada todas las actividades propuestas, tales como, ejercicios para la adquisición de una habilidad o procedimiento; actividades para el dominio de una habilidad o un procedimiento concreto o la comprensión de conceptos y tareas para la integración del saber, saber hacer y saber ser, movilizándolo todos los recursos disponibles de la persona y permitiendo la transferencia de saberes a la vida cotidiana; haber asistido a todas las tutorías prácticas presenciales y realizado de forma óptima los procedimientos y simulaciones correspondientes a cada una de ellas; haber participado en el aula virtual (tareas, participación en los foros temáticos, cuestionarios, etc.) y la prueba global-final que medirá el nivel de conocimientos, aptitudes, habilidades y determinará la idoneidad del alumno/a para la realización profesional. Considerando que ha superado los resultados de aprendizaje y criterios de evaluación mínimos, recogidos en el Título (Real Decreto 1593/2011, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico de Personas en Situación de Dependencia y se fijan sus enseñanzas mínimas).

Dado que en la enseñanza semipresencial una gran parte de las actividades de evaluación se realizan on-line donde no se puede comprobar la identidad de quien realiza las mismas, la prueba final presencial, será la que evaluará la consolidación del aprendizaje, por lo que se considerará como superada cuando al menos se alcance la calificación de 5 puntos y haber demostrado al menos el 50% de los criterios de evaluación de cada resultado de aprendizaje, reflejados en el título.

Propuestas pedagógicas:

Los ejercicios tienen como objetivo la adquisición de una habilidad o un procedimiento concreto y sencillo.

Las actividades tienen como objetivo, el dominio de una habilidad o un procedimiento concreto o la comprensión de conceptos.

Las tareas tienen como objetivo la integración del saber, saber hacer y saber ser, movilizand o todos los recursos disponibles de la persona y permitiendo la transferencia de saberes a la vida cotidiana. Serán interdisciplinarios (como la vida misma), porque incluyen conocimientos de diferentes áreas y/o materias.

La prueba global final permitirá evaluar la consolidación de los resultados de aprendizaje de los diferentes contenidos del módulo.

Tutorías Prácticas (5%) Total 0.5 puntos

Prueba escrita (93%) Total 9.3 puntos

Actividades en el aula virtual (2%) Total 0.2 puntos

Total de puntos 10

Para aprobar el módulo es necesario obtener como mínimo un 5 tanto en la prueba escrita como en el aula virtual y las actividades de evaluación realizadas en las tutorías prácticas presenciales.

“La asistencia a las tutorías prácticas es obligatoria perdiendo el derecho a la prueba escrita final si el alumno/a no asiste a ellas.

La recuperación de la prueba global-final estará condicionada a la presentación del primer llamamiento. Sólo tendrán derecho a recuperación aquellos alumnos que se hayan presentado a la primera fecha de llamamiento y que hayan suspendido, que se realizará en el segundo llamamiento. Para el alumnado que se presente justificadamente solo al segundo llamamiento, por trabajo,

enfermedad o deber inexcusable, se arbitrará un emplazamiento extraordinario de recuperación y cuyas horas para su realización se detraerán del cómputo general de las tutorías telemáticas y se podrá convocar en horario distinto al fijado para el grupo en el curso escolar.

Las pruebas objetivas podrán ser:

A) Ítems de evocación:

a) de respuesta breve

b) de texto incompleto

B) Preguntas de selección de una respuesta posible entre varias.

Estas pueden ser:

a) Verdadero o Falso

b) Correspondencia: asociar parejas.

c) Selección múltiple: elegir una respuesta de entre varias alternativas.

Ante los posibles casos de alumnado que no pueda asistir a las tutorías presenciales obligatorias por encontrarse en cualquiera de las situaciones derivadas de la COVID (presentar síntomas o cuarentena por contacto estrecho o ser positivo, ...), deberán ponerse en contacto con el profesorado de aquellos módulos donde se vaya a producir la falta de asistencia, para que una vez presentado el justificante o la demostración de que la ausencia es a causa de la

Covid, se le pueda hacer un seguimiento online de la práctica. Las tutorías voluntarias se podrán utilizar para realizar aquellas prácticas en las que el alumnado no pudo asistir y sea necesaria su presencialidad a las mismas, las consultas del alumnado destinadas para este día, pasarán a ser gestionadas online a través de las tutorías telemáticas.

4.15 Pérdida de evaluación continua.

En cuanto a la pérdida de evaluación continua, esta pérdida se producirá cuando el alumno falta a clase de manera reiterada alcanzando el máximo de faltas permitidas durante el curso escolar. Como consecuencia se deberá realizar una evaluación extraordinaria para poder superar el módulo.

El mecanismo o instrumento de evaluación para esta pérdida de evaluación continua consistirá en una prueba teórica escrita final sobre toda la materia del módulo, además de la realización de trabajo y actividades que se hayan dado en clase.

En cuanto a los criterios de evaluación, la prueba escrita tendrá una calificación entre 0 y 10 puntos en la que deberá obtener al menos un 5 para aprobar el examen que tendrá un valor del 80% de la nota final, por último deberá realizar las actividades o parte práctica que de igual manera deberá superar con al menos un 5 que tendrá un peso del 20%.

4.16 Plan de recuperación para el alumnado con módulos pendientes.

En el caso de aquellos alumnos que hayan suspendido el módulo, deberán recuperarlo en una evaluación final para poder superarlo. Para superar el módulo, en este caso, se procederá hacer lo mismo que en una pérdida de evaluación continua.

4.17 Evaluación de los procesos de enseñanza, práctica docente y de la programación anual de formación y orientación laboral.

Para la evaluación de los procesos de enseñanza, práctica docente y de la programación anual de la presente asignatura, el profesorado debe ser consciente del impacto que tiene sobre los alumnos cuando imparte sus clases, por tanto el profesor en aras de mejorar su función docente, deberá tener en cuenta el punto de vista del alumnado, este punto de vista se puede realizar de diferentes maneras, desde encuestas anónimas, o charlas en las clases para valorar de manera subjetiva su trabajo como docente y el impacto que ha tenido en el alumnado.

5 Unidad didáctica: El derecho del trabajo.



I. Definición Derecho de trabajo.

Se puede definir el derecho del trabajo como *“la ordenación jurídica del trabajo asalariado o prestado por cuenta ajena”*. (Palomeque López & Álvarez, 2018).

Una vez que una empresa ha reclutado a una persona para un determinado puesto de trabajo, se lleva a cabo su incorporación a la misma a través del proceso de contratación, en el que empresa y trabajador manifiestan su voluntad de iniciar una relación laboral y determinan, mediante un contrato, las condiciones en que se desarrollará.

El Estatuto de los trabajadores (en adelante ET) aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, no contiene una definición expresa del

contrato de trabajo, pero en el artículo 1.1, al referirse a su ámbito de aplicación, establece los elementos principales del mismo, al señalar que: “La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

Por tanto, podemos decir que el contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador, en virtud del cual este último se obliga a prestar sus servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección y control, percibiendo a cambio una retribución.

Conforme a esta definición, nos encontramos ante un contrato de trabajo cuando concurren las siguientes características:

- Voluntariedad: prestación de servicios responde a una decisión libre y voluntaria del trabajador.
- Ajenidad: el resultado de trabajo es propiedad del empresario, de manera que se le atribuye directa e inicialmente a este, por eso se dice que existe ajenidad en los frutos del trabajo.
- Subordinación o dependencia: el trabajador presta sus servicios dentro del ámbito de organización y dirección del empresario.
- Remuneración: la obligación principal del empresario es abonar al trabajador una remuneración o salario por el trabajo realizado.

El ET establece que existe una presunción de relación laboral cuando una persona presta un servicio bajo la dirección y control de otra persona física o jurídica a cambio de una retribución salvo prueba en contrario.

II. Relaciones laborales especiales

Existen algunas relaciones laborales que por sus situaciones especiales o por sus peculiaridades hacen que sea necesaria una regulación específica para ellas, en estos casos el ET actúa de manera supletoria. En estas relaciones laborales concurren las notas necesarias o características para que exista una relación laboral. Estas relaciones laborales tienen su peculiaridad en detalles como jornada, salario, extinción de contrato o descansos.

Ejemplo de regulaciones laborales especiales:

- Personal de alta dirección
- Servicio del hogar familiar
- Penados en las instituciones penitenciarias.
- Deportistas profesionales.
- Artistas en espectáculos públicos.
- Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por alguna Ley.

Por otro lado, podemos encontrar también, relaciones laborales que están excluidos del ordenamiento laboral o que este actúa también de manera supletoria.

- Funcionarios públicos, que se rigen por el Estatuto de la Función Pública.
- Trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- Actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo de las mismas.

Caso práctico 1

Manuel es un vecino conocido por todo el pueblo en el que vive, tiene una discapacidad que le impide hacer una vida normal, por lo que tiene dificultades para hacer cuestiones de su vida diaria. Eva su vecina de al lado, que trabaja como profesional de atención a personas en situación de dependencia, decide por voluntad propia ayudar a Manuel sin tener a cambio una retribución con los quehaceres de casa, vestirlo, hacerle de comer etc. Le dedica a Manuel una media de 20 horas semanales en atenderle con la flexibilidad que ella considera.

Señala si se trata de una relación laboral y explica por qué.

Acude al aula virtual de la asignatura y responde el resto de actividades sobre lo tratado hasta ahora.

III. Fuentes de las relaciones laborales.

Las relaciones laborales nacen de un contrato de trabajo pactado entre las partes a cambio de una remuneración, por un lado, y de una entrega de trabajo por otro. Esta relación laboral en la constitución del derecho del trabajo emana de unas fuentes reglamentarias que deben cumplir con la Ley y el ordenamiento jurídico. Conforme lo regulado en el artículo 3 del ET, las fuentes de la relación laboral reguladoras de los derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores son:

- Las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- Los convenios colectivos.
- La voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo.
- Los usos y costumbres locales y profesionales.

Esta enumeración de las fuentes del trabajo debe completarse con las normas de la Unión Europea, la Constitución española y los convenios y tratados internacionales que España ha suscrito en esta materia.

IV. El contrato de trabajo como Fuente del Derecho del Trabajo.

El contrato de trabajo es una manifestación de la autonomía individual como fuente del Derecho del Trabajo. Mediante el contrato de trabajo, o contrato posterior el empresario y trabajador establecen los derechos y obligaciones, especifican las condiciones del empleo o fijan determinadas condiciones de trabajo.

De acuerdo con el principio de jerarquía que rige en el Derecho, el contrato de trabajo pactado debe respetar los derechos mínimos que para los trabajadores establecen la legislación laboral y los convenios colectivos, y las partes solo pueden acordar en su contrato condiciones de trabajo que supongan mejoras sobre lo establecido por estos. En esta posibilidad de mejora se encuentra la base del principio de condición más beneficiosa que impera en el Derecho del trabajo.

Este principio se completa con el principio de irrenunciabilidad de derechos, también reconocido en el ET, que impide al trabajador renunciar a los derechos reconocidos por normas legales imperativas de origen estatal o convencional. Únicamente puede pactar condiciones que afecten a derechos renunciables o a las circunstancias más beneficiosas contractualmente acordados.

Cualquier modificación del contrato realizada con posterioridad debe ser pactada por las partes o, en el caso de que sea el empresario quien la establezca, debe realizarse de acuerdo con los requisitos establecidos legalmente y reconociendo a los trabajadores los derechos que les correspondan.

En cuanto al principio de condición más beneficiosa supone que los sujetos del contrato de trabajo pueden, de mutuo acuerdo o por decisión unilateral del

empresario, establecer condiciones de trabajo más favorables que las establecidas en las normas legales y convencionales, prevaleciendo sobre ellas incluso en el supuesto de que estas sean modificadas.

Por otro lado, el principio de irrenunciabilidad de derechos conforme lo establecido en el artículo 3.5 del ET establece que los trabajadores no pueden renunciar válidamente a los derechos considerados indisponibles por normas legales o convenio colectivos. Por ejemplo: vacaciones, huelga, salario mínimo, jornada máxima, descansos, etc.

V. El convenio colectivo como fuente reguladora de la relación laboral.

Los convenios colectivos son acuerdos libremente negociados entre las organizaciones sindicales o los representantes legales de los trabajadores y las asociaciones de empresarios o estos mismos, con eficacia normativa, en los que se fijan las condiciones de trabajo y los derechos y obligaciones de las partes de un ámbito laboral.

El artículo 37.1 reconoce el derecho a la negociación colectiva a través de los representantes de los trabajadores y de los empresarios y otorga a los convenios colectivos que resulten el carácter de fuente del Derecho con eficacia normativa.

El ET establece las materias que puede abordar el convenio colectivo como regulador de la relación laboral, así como relación entre la ley y el convenio colectivo. La relación entre la ley y el convenio colectivo puede ser de varios tipos: complementariedad, suplementariedad y supletoriedad.

Complementariedad: cuando la ley remite al convenio colectivo la regulación de una materia o de determinados aspectos de la misma, por ejemplo:

- Periodo de disfrute de las vacaciones.
- Tipificación de faltas y sanciones.
- Identificación del trabajo o las tareas con sustantividad propia.
- Retribución del trabajo nocturno.
- Sistema de clasificación profesional.
- Estructura del salario preaviso de dimisión.

Suplementariedad: cuando la ley establece unos mínimos y es susceptible de ser mejorada por convenio colectivo, por ejemplo:

- Duración del contrato eventual.
- Duración de la jornada ordinaria.
- Recargo por horas extraordinarias.
- Excedencias por cuidado de familiar.
- Duración del periodo de prueba.

Supletoriedad: cuando la normativa estatal solo es aplicable si no existe una regulación distinta en el convenio colectivo, por ejemplo:

- Duración del periodo de prueba.
- Compensación de las horas extraordinarias.
- Realización de horas extraordinarias.

Caso práctico 2

Eva profesional en atención a personas en situación de dependencia, que trabaja en la empresa Te Ayudamos S.A. tiene normalmente sus 30 días de vacaciones en el mes de agosto. Arturo, su jefe, le pregunta si está dispuesta a trabajar el mes de agosto a cambio del doble del salario pactado en el contrato de trabajo.

¿Este acuerdo está conforme a derecho?

Caso práctico 3

Busca el convenio colectivo de tu comunidad autónoma el acuerdo que regula la profesión de atención a personas en situación de dependencia y señala los siguientes puntos:

- Días de vacaciones en un año.
- Horas extras.
- Jornada laboral.
- Retribución.
- Permisos.

VI. Las disposiciones legales del Estado.

Dentro de las disposiciones legales, la principal es el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que es la norma básica de regulación de las relaciones de trabajo entre empresarios y trabajadores y que además reconoce a los trabajadores unos derechos colectivos, al permitirles participar en a la determinación de sus condiciones de trabajo a través de la negociación de convenios colectivos.

Las disposiciones reglamentarias, en su forma de Real Decreto u Orden Ministerial, desarrollaran los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las que ya incluyen las leyes que complementan.

VII. Los elementos del contrato de trabajo.

Para que un contrato de trabajo tenga plenos efectos jurídicos se requiere la concurrencia de estos tres requisitos o elementos esenciales.

Consentimiento: es la manifestación de la voluntad de las partes de celebrar un contrato. Por tanto, es precisa la concurrencia de una oferta de empleo y de su aceptación por parte del trabajador.

Será válido siempre que ambas partes posean la capacidad de obrar necesaria y el consentimiento no se haya prestado por error, violencia, intimidación o dolo.

Objeto: el objeto del contrato de trabajo es la materia sobre la que recae la voluntad de las partes, es decir las prestaciones que van a intercambiarse por parte del empresario y del trabajador, que son; la prestación laboral y la contraprestación salarial.

Causa: la causa del contrato de trabajo es la voluntad de cambio entre trabajo y salario ordenada a la producción de bienes y servicios.

VIII. La forma del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo, como todo contrato, necesita una forma, entendida esta como el instrumento mediante el cual las partes manifiestan su consentimiento y dejan constancia del contenido, dando así certeza en el mercado laboral de la relación que les une.

En el Derecho del Trabajo rife el principio de libertad de forma en materia de contratación, en virtud del cual las partes pueden elegir celebrar el contrato de forma verbal o escrita. No obstante, el artículo 8 del ET exige expresamente la

forma escrita en dos casos; cuando sea exigida por una disposición legal, cuando cualquiera de las partes del contrato así lo exija.

IX. El periodo de prueba.

La finalidad de pactar un periodo de prueba es que el empresario pueda constatar la aptitud profesional del trabajador y que este último pueda conocer las condiciones en que va a desarrollar su trabajo. el pacto será nulo cuando el trabajador ya haya desempeñado con anterioridad las mismas funciones en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

La relación de trabajo nace con la celebración del contrato, aunque se haya concertado un periodo de prueba.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tiene los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla. Así, por ejemplo, el tiempo de los servicios prestados durante el periodo de prueba se computa a efectos de antigüedad en la empresa.

Los únicos derechos que no se tienen durante el periodo de prueba son los derivados de la extinción del contrato, ya que cualquiera de las partes puede desistir de la relación laboral sin más obligaciones que la de comunicar su decisión al otro. La posibilidad de ejercitar esta facultad de desistimiento finaliza una vez pasado el último día del plazo.

El ET exige que el periodo de prueba se pacte al inicio de la relación laboral y por escrito. En caso contrario se considerará inexistente, sin que sea suficiente para considerarlo valido que el convenio colectivo lo haya previsto como obligatorio.

La duración del periodo de prueba puede verse interrumpida en situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia, etc.

Caso práctico 4

Busca en el convenio colectivo sectorial el periodo de prueba que le corresponde a un profesional que se dedica a atención a personas en situación de dependencia con un contrato indefinido a cuarenta horas semanales ganando 1400€ brutos mensuales.

5.1 Justificación.

Se ha elegido esta unidad didáctica porque representa por completo todos y cada uno de los temas de la asignatura de Formación y Orientación Laboral. Es sumamente importante que los alumnos tengan una base bastante sólida de este primer tema, ya que es el paradigma del resto de la asignatura, a partir de aquí se es consciente de dónde nace el derecho del trabajo y el porqué de la estricta legislación cambiante, además, a partir de la primera unidad didáctica “El derecho del trabajo” se tiene en cuenta el contexto de dónde venimos, en dónde estamos y a dónde vamos. Este primer tema introductorio no solo enseña derecho del trabajo, también enseña historia, enseña cultura y formas de vivir de diferentes naciones en cuanto a derecho de trabajo, ya que podemos comparar cómo se tratan las mismas situaciones en diferentes países tanto de la unión europea como fuera de ella. Podemos tener diferentes puntos de vista a raíz del derecho del trabajo y dar a los alumnos una base teórica sólida del

comportamiento de la legislación a punta de bolígrafo del legislador de nuestros días actuales.

5.2 Integración temporal.

Tabla N 4.

Unidad didáctica	Bloque	Tema	
<i>Unidad 1</i>	Contrato de trabajo	El derecho del trabajo, contratos y tiempo de trabajo	3 sesiones
<i>Unidad 2</i>	Contrato de trabajo	Modificación, suspensión y participación de trabajadores	3 sesiones
<i>Unidad 3</i>	Seguridad social	El salario y la seguridad social	3 sesiones
<i>Unidad 4</i>	Evaluación de riesgos profesionales	Salud laboral	3 sesiones
<i>Unidad 5</i>	Evaluación de riesgos profesionales	Prevención de riesgos laborales	3 sesiones
<i>Unidad 6</i>	Búsqueda activa de empleo	Inserción y orientación laboral	3 sesiones

<i>Unidad 7</i>	Gestión de conflicto y equipos de trabajo	Equipos de trabajo, conflictos y negociación	3 sesiones
-----------------	--	---	---------------

Como podemos observar, el derecho del trabajo es la primera unidad del presente modulo profesional y se realizará por supuesto en el primer trimestre justo después de la presentación de la asignatura. Se realizará en 3 sesiones aproximadamente.

El resto de sesiones al ser un ciclo formativo de Grado Medio se resolverán actividades o dudas que tengas los alumnos para afrontar el examen.

5.3 Objetivos.

Por supuesto el objetivo general de la presente unidad didáctica es que el alumnado sea capaz de conocer el derecho del trabajo español desde el inicio de la relación laboral hasta su finalización.

En cuanto a los objetivos específicos podemos destacar los siguientes:

- Conocer los derechos laborales de los trabajadores.
- Conocer las obligaciones de los trabajadores.
- Ser capaces de identificar cuando estamos ante una relación laboral.
- Conocer históricamente de dónde viene el derecho del trabajo.
- Conocer el mundo cambiante del derecho del trabajo.

5.4 Contenido.

1. El derecho del trabajo
 - 1.1. Las relaciones laborales.
 - 1.2. Las fuentes del derecho del trabajo
 - 1.3. La jerarquía normativa
 - 1.4. Principios de aplicación de las normas
 - 1.5. Derechos y deberes laborales
 - 1.6. La jurisdicción y administración laboral.
 - 1.7. Concepto y sujeto del contrato de trabajo.
 - 1.8. La forma y el contenido del contrato.
 - 1.9. El periodo de prueba.

5.5 Metodología de la unidad.

La metodología didáctica que se empleará en este módulo seguirá un enfoque activo y participativo, con el objetivo de promover la capacidad crítica de los estudiantes y sus habilidades de análisis. Teniendo en cuenta de que se trata de una modalidad semipresencial, debemos explicar que se facilitará al alumnado a través del aula virtual la posibilidad de participar en distintas actividades grupales como foros, chats, grupos de alumnado etc. Se enfatizará en el aprendizaje significativo, teniendo en cuenta los conocimientos previos de los alumnos sobre el tema a tratar. Se ofrecerá una variedad de actividades de enseñanza-aprendizaje que se llevarán a cabo tanto de forma individual como en grupos pequeños o grandes, utilizando técnicas apropiadas para lograr los resultados de aprendizaje establecidos en el módulo. El papel del profesor será

el de guía y mediador en el proceso de adquisición de conocimientos, habilidades y estrategias por parte de los alumnos. Es fundamental que los estudiantes desarrollen una comprensión global y detallada de las funciones que deberán desempeñar como profesionales, partiendo de lo particular hacia lo general.

Se mantendrá una conexión y coordinación constante entre este módulo y los demás, con el fin de lograr un dominio profesional efectivo requerido para estos técnicos. En especial, se deberá tener una conexión con el módulo de atención higiénica, atención sanitaria, atención y apoyo psicosocial y primeros auxilios. Esto se debe a su intensa relación con respecto a los temas que comparten epígrafes de con contenido de prevención de riesgos laborales. Con esta metodología de enseñanza global se busca potenciar el aprendizaje a través de escenarios virtuales como elemento innovador, que incluye recursos de aprendizaje enriquecidos por teorías y enfoques pedagógicos, fomentando el trabajo colaborativo y cooperativo entre los estudiantes y el tutor.

Este enfoque pedagógico, basado en una comunicación multidireccional a través de un sistema tecnológico, promueve la autonomía y facilita la apropiación del conocimiento de forma independiente y flexible. Los estudiantes aprenden a aprender y a hacer. Se les orienta para que sean conscientes de sus capacidades y posibilidades en cuanto al aprendizaje autónomo, se fomenta su formación integral al aprender a expresarse, escuchar, reflexionar y cuestionar, y se les facilita la participación en discusiones basadas en el desarrollo de habilidades comunicativas y sociales.

Para llevar a cabo algunas prácticas, puede ser necesario contar con ordenadores con acceso a internet, por lo tanto, se requerirá el uso del aula medusa o informática.

Es muy importante hacer mención a que esta metodología fue desarrollada o se basa en la experiencia adquirida durante el periodo de prácticas y que el contexto del desarrollo de la actividad docente se hace mediante un ciclo formativo de grado medio a distancia, lo que quiere decir es que no se dan clases presenciales todos los días como una clase común y corriente, sino que los alumnos van a clase durante una vez a la semana o una vez cada dos semanas a corregir las actividades. Se tiene en cuenta que, durante estas asistencias a clase obligatoria, si se observa que los alumnos no han adquirido el conocimiento necesario o las competencias básicas se puede dar una breve clase o repaso rápido del tema en cuestión.

5.6 Actividades.

Con respecto a las actividades a desarrollar en clase se plantean las siguientes:

- Dinámica inicial de grupos para comprobar cuanto saben los alumnos sobre el derecho del trabajo.
- Ejercicios teóricos prácticos.
- Realización de Kahoot.
- Debates de clase.
- Cualquier otra actividad propuesta por los propios alumnos.

5.7 Materiales y recursos didácticos.

- El material de referencia será el realizado de elaboración propia por el equipo docente del departamento de Formación y Orientación Laboral.

- Legislación actual que proporcione el profesor a través del aula virtual, por ejemplo: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Página web desarrollada para adjuntar los archivos de los alumnos con aquellas dudas o peculiaridades quieran tratar.
- Material fungible (diferentes tipos de papeles,)
- Material reciclable.
- Material audiovisual.
- PC y cañón.
- Aula medusa y/o informática.

5.8 Secuenciación.

Al ser una modalidad semipresencial, ha de tenerse en cuenta que aquella asistencia obligatoria se utilizará para presentar el tema de la asignatura, realizar una breve introducción y resolver cualquier duda o inquietud que tenga el alumno.

En la unidad didáctica desarrollada al haber tres sesiones se realizará lo siguiente:

Primera sesión: se pondrá un video explicativo corto sobre los orígenes del derecho del trabajo. Posteriormente se realizará una dinámica de grupo para que

los alumnos reflexionen sobre el video y se planteará por ultimo un debate sobre el video observado.

Posteriormente, como es la primera clase del módulo y el primer tema de la asignatura, se les preguntará a los alumnos:

- ¿Conocen la asignatura de Formación y Orientación Laboral?
- ¿Qué esperan aprender del módulo Formación y Orientación Laboral?
- ¿Algo en particular que quieran aprender o que quieran comentar al respecto?

Esto son solo un ejemplo de preguntas que podemos realizar a los alumnos para ver de qué conocimiento parten los alumnos, no se debe olvidar que el módulo de Formación y Orientación Laboral es común para todos los ciclos formativos tanto de grado medio como grado superior y que, por ende, pueden haber ya cursado la asignatura y partir de conocimientos previos. Con esto conseguimos una retroalimentación para saber dónde acentuar o enfocar más las actividades que se resolverán a través del aula virtual.

Segunda sesión: después de la lectura previa y la autogestión que requiere una modalidad semipresencial. Se realizarán preguntas en clase y actividades para comprobar el conocimiento adquirido por el alumnado. Este apartado es muy importante debido a que obtenemos una retroalimentación de lo que han comprendido por los alumnos, por otro lado, con unas actividades cortas podemos comprobar su destreza a la hora de realizar un cuestionario teórico práctico del tema.

Tercera sesión: en esta última sesión del primer tema se utilizará únicamente para corregir o aclarar dudas de todas las actividades realizadas en clase o en

el aula virtual, también se podrán aclarar dudas de aquel material adjuntado por el alumno en la página web para el uso pedagógico del presente módulo.

Aquellos alumnos en el que se observe que tengan dificultades para seguir el tema de la asignatura o naturalmente no les dé tiempo de corregir la actividad, se les deberá atender en tutorías personalizadas para adaptarse a la velocidad de aprendizaje de los distintos tipos de alumnos que podemos tener en clase. Debemos tener en cuenta que, al ser una modalidad semipresencial, no tienen el mismo tiempo para preguntar de manera presencial aquellas dudas o aclaraciones que necesite el alumno.

5.9 Atención a la diversidad.

En cuanto a adaptar el currículo para los alumnos con necesidades específicas de apoyo educativo debemos tener en cuenta el 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, así como también 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 que desarrolla el decreto citado.

Estas medidas intentan dar apoyo con necesidades específicas como las siguientes:

- Alumnos con necesidades educativas especiales (NEE).
- Alumnos con dificultades específicas de aprendizaje (DEA).
- Alumnos con especiales condiciones personales o de historia escolar (ECOPHE).

- Alumnos con trastornos por déficit de atención con o sin hiperactividad (TDAH).
- Alumnos de incorporación tardea al sistema educativo (INTARSE).

Para facilitar medidas que faciliten la adaptación del alumnado con las necesidades especiales anteriormente citadas podemos proporcionar diferentes medidas de adaptación, como, por ejemplo:

- Proporcionar atención con tutores especializados.
- Facilitar materiales didácticos en distintos formatos.
- Actividades de refuerzos.

5.10 Evaluación.

Para llevar a cabo la siguiente evaluación, después de comprobar que todos los alumnos hayan superado la evaluación continua se procederá a realizar un examen teórico práctico en el que la parte teórica supondrá el 80% de la nota final y la parte práctica supondrá el 20% restante.

El examen final anteriormente citado, comprenderá el 80% de la nota final de la asignatura.

El 20% restante resultará de las actividades hechas y entregadas en tiempo y forma a través del aula virtual.

6 Conclusiones.

En este trabajo se ha desarrollado una programación didáctica para la enseñanza del módulo de Formación y Orientación Laboral del ciclo formativo grado medio Atención a Personas en Situación de Dependencia en modalidad semipresencial, con el objetivo de promover un aprendizaje significativo y participativo para los estudiantes. Hay que atender la dificultad que tienen los alumnos para seguir la asignatura debido a la barrera de contacto entre el profesor y el alumnado. El profesor debe hacer un esfuerzo para que su programación didáctica, así como el material que adjunta a las plataformas virtuales sean ejemplares, simples y sin ambigüedad. Para lograr este objetivo, se han identificado las características de los estudiantes, las necesidades del currículo y los recursos disponibles. A partir de esta información, se han establecido los objetivos de aprendizaje, los contenidos, las actividades, las estrategias metodológicas y los criterios de evaluación necesarios para alcanzar los objetivos propuestos.

En el apartado del análisis reflexivo de la unidad didáctica, hemos hecho referencia a la importancia de que el profesorado haga un verdadero esfuerzo para actualizar el contenido de la asignatura, así como de especializarse en la materia que está impartiendo. De no ser así, la programación sufriría consecuencias en su elaboración y poca eficacia a la hora de impartir las clases y el material aportado.

Pese a los aspectos críticos y faltas de mejoras en cuanto a la programación didáctica y material aportado por el profesorado, podemos concluir que dicha

programación es suficiente en el contexto del ciclo formativo a que se le está impartiendo el módulo.

7 Anexos.

Actividades.

Preguntas de desarrollo:

- ¿Qué es el derecho del trabajo?
- ¿Habla sobre el origen del derecho del trabajo?
- ¿Qué es una relación laboral?
- ¿Qué características debe tener una relación laboral?
- ¿En España cual es la Ley que desarrolla el derecho del trabajo?
- Explica la jerarquía normativa de España.
- Explica que son los usos y costumbres del derecho del trabajo.
- Habla sobre los principios de aplicación de las normas laborales.
- Enumera y pon ejemplos de los derechos y deberes del trabajo.
- ¿Cuál es el órgano de la jurisdicción que resuelve las diferencias entre empresarios y trabajadores en España?
- ¿Qué pluses específicos debe tener un profesional en nómina que trabaje como auxiliar de atención a personas en situación de dependencia?
- ¿Qué derechos específicos debe tener un profesional que trabaje como auxiliar de atención a personas en situación de dependencia?
- ¿Qué periodo de prueba debe tener en el contrato un profesional que trabaje como auxiliar de atención a personas en situación de dependencia?

- ¿Qué deberes debe tener específicamente un profesional que trabaje como auxiliar de atención a personas en situación de dependencia?
- ¿Qué medidas de seguridad en cuanto a prevención de riesgos laborales con un profesional que trabaje como auxiliar de atención a personas en situación de dependencia?
- ¿Qué riesgos asociados para la salud un trabajador que trabaje como profesional de auxiliar de atención a personas en situación de dependencia?
- ¿Pueden hacer turnos nocturnos el profesional que trabaje como auxiliar de atención a personas en situación de dependencia?
- ¿Qué pasa si una mujer en estado de embarazo trabaja como profesional de auxiliar de atención a personas en situación de dependencia?

Actividades complementarias

- Ver un video explicativo sobre la historia del derecho del trabajo. El siguiente video, será facilitado por el profesor mediante el aula virtual del centro C.I.F.P. Los Gladiolos.
- Ver videos de circunstancias que vulneren los derechos de los profesionales de auxiliar de atención a personas en situación de dependencia.

Debate en clase

- Preparar el tema en cuestión que se está desarrollando para realizar un debate en clase. El profesor dará los epígrafes a preparar y las posibles preguntas que se vayan a debatir en clase. Lo que se espera conseguir

con esta actividad es comprobar que los alumnos utilizan los conceptos correctamente, supervisar el aprendizaje y ver todo el conocimiento adquirido por el alumno hasta el momento.

Preguntas tipo test

- Diego profesional de atención a personas en situación de dependencia está trabajando en su oficina cuando sufre un percance, se le cae el café encima del portátil y este se rompe no pudiendo continuar su actividad laboral. Su jefe, le dice que debido al percance con el café tiene que pagar el ordenador de su bolsillo. Señala la respuesta correcta:
 - a) Diego tiene que pagar el ordenador porque derramó el café encima del ordenador y es su culpa.
 - b) Diego no tiene que pagar el ordenador, ya que fue un incidente de trabajo y pagarlo resulta una multa de haber prohibido por el estatuto de los trabajadores.
 - c) Diego debe renunciar a su puesto de trabajo por ser un incompetente.

- Mario trabajador de la empresa Canarias S.L profesional de atención a personas en situación de dependencia. tiene un problema con su jefe (el dueño de la empresa) y no sabe a qué profesional acudir ni a qué órgano se tiene que dirigir para resolver el conflicto.
 - a) Mario tiene que acudir al cura, para que este le consulte a dios y le diga lo que deba hacer.

- b) Mario se lo consulta a su tía que trabaja como chofer de un despacho fiscal, y esta le dice que lo deje así porque le saldrá muy caro y es mejor que siga trabajando y se quede callado.
 - c) Mario acude a un abogado/graduado social para que este lo asesora y en caso que lo consideren oportuno, resolverlo en el órgano social de la jurisdicción.
- ¿Cuántas horas extraordinarias puedes hacer como máximo al año un profesional que se dedique a atención a personas en situación de dependencia?
- a) Ninguna
 - b) 80 horas
 - c) 200 horas
- En qué periodo surge el derecho del trabajo
- a) El derecho del trabajo no existe, hay que trabajar y punto.
 - b) El derecho del trabajo surge en 2019 producido por la pandemia del COVID – 19.
 - c) El derecho del trabajo surge durante la revolución industrial del siglo XIX.
- Cuando se dice que el fruto del trabajo realizado por el trabajador por cuenta ajena es:
- a) Porque el trabajo es voluntario
 - b) Porque el trabajo es por cuenta ajena

c) Porque el trabajo es retribuido y voluntario

Rubrica para un debate en clase:

Tabla N° 5.

ASPECTOS	EXCELENTE	BIEN	INSUFICIENTE
<i>Manejo del vocabulario</i>	Utiliza en todo momento un lenguaje académico y correcto	No utiliza un lenguaje académico durante la totalidad de su intervención	No utiliza lenguaje académico
<i>Conocimiento desarrollado</i>	Desarrolla todos los conocimientos del epígrafe para durante el debate	No desarrolla todos los conocimientos del epígrafe durante el debate	No desarrolla ningún contenido del epígrafe
<i>Asertividad</i>	Se expresa de forma correcta y educada a la hora de hablar	Su expresión de forma correcta y educada es de manera intermitente	En ningún momento ha sido asertivo ni educado durante su intervención
<i>Justificación de sus argumentos</i>	Justifica sus ideas con fundamentación jurídica o académica.		

Objetivos de desarrollo sostenible.

“En el año 2015 se reunieron una treintena de países bajo las siglas de la ONU,

con el objetivo de crear un ambiente del conocimiento, donde las personas discutan intercambien ideas, propongan proyectos y/o programas que contribuyan a crear un mundo más sostenible. En definitiva, hablamos de contribuir al cuidado del medioambiente, de proteger el planeta, reducir la contaminación, ahorrar energía y conservar los diferentes recursos naturales.

En esta reunión, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todos, sin dejar a nadie atrás. La Agenda cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, denominados ODS, que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta la lucha contra el cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de nuestras ciudades.

En el CIFP los Gladiolos nos hemos comprometido a trabajar tantos ODS como el sistema educativo nos permita y, para ello, los hemos integrado en los valores del centro como uno de los ejes centrales sobre el que desarrollar nuestro trabajo. Como punto de partida hemos realizado una evaluación inicial de diagnóstico con la finalidad de obtener información sobre la implicación actual de nuestra comunidad educativa con los ODS.

Este es el punto de partida para proponer y desarrollar planes de mejora y marcar objetivos específicos medioambientales aplicando la teoría del cambio. Buscamos la explicación del cómo y por qué las actividades propuestas van a dar lugar a los cambios deseados en nuestro entorno.” CIFP Los Gladiolos.

El presente centro educativo colabora con los objetivos de desarrollo sostenible de la siguiente manera:



Red de solidaridad, jornadas de ONG, recogida de ropa, juguetes, material escolar, mercado solidario



Red solidaridad, recogida de alimentos.



Red de escuelas promotoras de salud. Promoción de desayunos saludables en la cafetería del centro. Charlas sobre salud, campaña de hemodonación, alimentación deportiva, cursos de manipulador de alimentos, plan de prevención de riesgos laborales.



Atención personalizada a través del DIOP y del sistema de cualificaciones (asesoramiento y evaluación). Centro reconocido a través de proyectos de innovación, cursos de programación, evaluación y cuadernos de registro, movilidad internacional...Mejoras de competencias del profesorado con la evaluación de los módulos y planes de formación del profesorado. Cultura para la mejora continua con la norma ISO 9001,15 y el SGC. Plan de acción tutorial, Moodle de seguimiento de tutorías por



grupo docente.

Mejora de la convivencia, acción tutorial y atención a la diversidad. Red de igualdad y Plan de igualdad, proyectos TIGE con acciones con el alumnado del centro.



Gestión eficaz de los recursos y las infraestructuras. Gestión de residuos urbanos y peligrosos. Recogida selectiva y programada de residuos. Difusores de agua, reducción consumo de papel, contenedores higiénicos – sanitario. Red Ecos: COP 25 en el centro, prevención de incendios, transporte limpio, (uso de bicicletas, tranvía, vehículos eléctricos...) Red Globe: proyecto impacto ambiental, talleres de concienciación de la sostenibilidad. Cambio de planchas de fibra de amianto por materiales no contaminantes



Plan de prevención de riesgos profesionales. Formación continua en el profesorado.



Departamento de innovación. TICs docentes, aulas emprendimiento.



Red de igualdad. Anexo a las programaciones para facilitar el acceso al currículo. Atención personalizado.



Día de la paz, justicia social con TIS y TIGE.



Alianzas con centros e instituciones. ACEMEC, movilidad internacional, 4 duales: TECA, TDAS, HBD, y TEL.

8 Referencias Bibliográficas.

- 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, concretamente hacemos revisión del artículo 44 correspondiente a la “Programación didáctica”.
- 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.
- Real Decreto 1593/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia las competencias profesionales, personales y sociales asociadas al módulo de Formación y Orientación Laboral.
- Orden de 20 de octubre de 2000, por la que se regulan los profesos de evaluación de las enseñanzas de la Formación Profesional Específica en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- 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.
- Orden de 15 de enero de 2011, por la que se regulan las actividades extraescolares y complementarias en los centros públicos no universitarios en la Comunidad Autónoma de Canarias.
- Orden ECD/340/2023, de 15 de febrero, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Medio correspondiente al título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia.

- Orden 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 que se desarrolla el decreto 104/2010.

- <https://www.losgladiolos.es/wp-content/uploads/2020/06/ODS.LOSGLADIOLOS.pdf>

- Palomeque López, M. C., & Álvarez, D. M. (2018). *Derecho del Trabajo* (Vol. Vigésimosexta). Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.

- Soledad López Barra., Eugenio Ruiz Otero., María Lourdes Gago García., Carmen García Leal. (2022). *Gestión de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill Education.