

TRABAJO DE FIN DE MÁSTER

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

ESPECIALIDAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO

**DISEÑO DE LA PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA ANUAL DE
LA ASIGNATURA DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN
LABORAL PARA EL PRIMER CURSO DE TÉCNICO
SUPERIOR EN EDUCACIÓN INFANTIL**

Rosana Cappa López

Tutor: Juan José Díaz Hernández

Curso académico: 2021-2022

ÍNDICE

Introducción.....	7
1. Contextualización.....	7
1.1. Marco normativo.....	7
1.2. Contextualización del centro.....	9
1.2.1. Datos de identificación del centro.....	10
1.2.2. Titulaciones Oficiales del centro.....	11
1.2.3. Horario del centro.....	12
1.2.4. Descripción de las Características Estructurales del centro.....	13
1.2.5. Dotación y Recursos Humanos.....	13
1.2.6. Vertebración Pedagógica y Organizativa del Centro.....	14
2. Análisis reflexivo y valoración crítica de la Programación Didáctica Del Departamento.....	16
2.1. Aspectos propuestos a mejorar.....	18
3. Diseño de la programación anual de la asignatura del módulo profesional de Formación y Orientación Laboral del primer curso de formación profesional de Técnico Superior en Educación Infantil.....	19
3.1. Datos de identificación del ciclo.....	19
3.2. Justificación.....	19
3.3. Contextualización del grupo de alumnos/as.....	20
3.4. Competencia general, competencias profesionales, personales y sociales.....	21
3.4.1. Contribución del módulo al desarrollo de los objetivos generales de ciclo.....	22
3.4.2. Unidades de competencia del módulo.....	22
3.5. Objetivos del módulo.....	22
3.6. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación.....	24

3.7. Contenidos del módulo.....	28
3.8. Unidades didácticas.....	30
U.D.1: La regulación del trabajo.....	30
U.D.2: El contrato de trabajo y sus modalidades.....	32
U.D.3: El salario y la nómina.....	33
U.D.4: La Seguridad Social.....	34
U.D.5: Participación de los trabajadores en la empresa.....	36
U.D.6: Búsqueda activa de empleo.....	37
U.D.7: Selección de personal.....	38
U.D.8: La salud laboral.....	39
U.D.9: Gestión de la prevención en la empresa.....	40
U.D.10: Primeros auxilios en la empresa.....	42
U.D.11: Equipos de trabajo.....	43
3.9. Secuenciación y temporalización de contenidos.....	45
3.10. Metodología didáctica.....	46
3.11. Medidas de atención a la diversidad y adaptación del currículo.....	49
3.12. Materiales, recursos didácticos y referencias bibliográficas.....	49
3.13. Actividades complementarias y extraescolares.....	51
3.14. Evaluación.....	51
3.14.1. Procedimientos e instrumentos de evaluación con criterios de calificación.....	52
3.14.2. Medidas de recuperación.....	54
3.14.3. Pérdida de la evaluación continua.....	55
3.14.4. Módulos pendientes.....	56
4. Unidad didáctica 7: Selección de personal.....	56
4.1. Justificación y descripción de la unidad de trabajo.....	57

4.2. Contenidos y objetivos de la unidad didáctica.....	57
4.3. Metodología de la unidad didáctica.....	58
4.4. Temporalización, secuenciación y situaciones de aprendizaje.....	58
4.5. Materiales y recursos didácticos utilizados.....	65
5. Conclusiones.....	65
6. Referencias bibliográficas.....	67
ANEXO I	68
ANEXO II.....	73
ANEXO III.....	74
ANEXO IV.....	75

ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen 1: Organigrama de los órganos de gobierno del IES Garachico.....15

Imagen 2: Organigrama de los órganos de coordinación docente del IES Garachico.....15

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Oferta formativa IES Garachico.....	11
Tabla 2: Temporalización de contenidos.....	45
Tabla 3: Porcentaje de calificaciones.....	53
Tabla 4: Secuenciación y temporalización de los contenidos de la U.D.7.....	59

INTRODUCCIÓN

El objeto del presente documento es la redacción del Trabajo Final de Máster del Máster en Formación del Profesorado de Educación Secundaria obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas de la Universidad de La Laguna. Recoge el diseño de una Programación Didáctica del módulo profesional de Formación y Orientación Laboral para el ciclo de formación profesional de Técnico Superior en Educación Infantil y contiene el desarrollo de la Unidad Didáctica 7 del módulo denominada “Selección de personal”. Esta titulación se imparte en el IES Garachico Alcalde Lorenzo Dorta en turno de mañana, contexto en que realicé las prácticas curriculares de dicho máster en el período comprendido entre el 4 de abril al 27 de mayo del presente año 2022. Durante este tiempo tuve la oportunidad de ejercer diferentes labores como docente, siempre bajo la tutorización de una docente adscrita al centro, tales como impartir sesiones de contenido, realizar guardias, diseñar situaciones de aprendizaje y actividades, diseñar pruebas de evaluación y participar en actividades de centro como aquellas realizadas el Día del Libro o el Día de Canarias.

La presente programación se ha diseñado tomando como referencia la Orden ESD/4066/2008, de 3 de noviembre, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Educación Infantil, así como el Real Decreto 1394/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación Infantil y se fijan sus enseñanzas mínimas. Asimismo, se ha tomado como referencia el manual de bienvenida del centro que se entrega a todos los docentes con el fin de conocer el contexto educativo, la metodología de enseñanza y los proyectos de centro en desarrollo.

1. Contextualización

1.1. Marco normativo

La principal ley a la que se acoge la presente programación es la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, puesto que, tanto el primero como el segundo curso del Ciclo Formativo de Grado Superior de Educación Infantil, dentro de la familia de Servicios Socioculturales y a la Comunidad, basa su currículo en ella. Por otro lado, se tiene en cuenta la ORDEN de 20 de octubre de 2000, por la que se regulan los procesos de evaluación de las enseñanzas de la Formación Profesional Específica en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias (BOC 148, viernes 10 de noviembre de 2000), así como la CORRECCIÓN de errores de la Orden de 20 de octubre de 2000, por la que se regulan los procesos de evaluación

de las enseñanzas de la Formación Profesional Específica en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias (BOC 157, viernes 1 de diciembre de 2000) y la ORDEN de 3 de diciembre de 2003, por la que se modifica y amplía la Orden de 20 de octubre de 2000, que regula los procesos de evaluación de las enseñanzas de la Formación Profesional Específica en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias (BOC 248, lunes 22 de diciembre de 2003). Teniendo en cuenta esta orden y su corrección y modificación correspondiente, se han establecido las pautas de evaluación del módulo de Formación y Orientación Laboral, siendo obligatoria la realización de, al menos, una prueba de evaluación para evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como una prueba de evaluación final en que se de la oportunidad de recuperar los contenidos del módulo no superados o, si fuera el caso, el módulo completo. Por ello, se ha establecido la ejecución de una prueba teórico-práctica de evaluación individual cada dos unidades didácticas, teniendo en cuenta que en el primer y segundo trimestre se imparten cuatro unidades didácticas y tres en el tercer trimestre, de modo que, como mínimo el alumnado realizaría dos pruebas de evaluación por cada trimestre lectivo, cumpliendo así los requisitos impuestos por la orden mencionada y facilitando su proceso de aprendizaje.

Además, esta Orden establece que debe realizarse una prueba de evaluación final en la que se decida la promoción de curso y la superación de cada módulo profesional, de modo que se han establecido ciertas medidas de recuperación para el alumnado que no se haya presentado de forma injustificada a las pruebas teórico-prácticas de evaluación o que no haya superado una o varias de estas pruebas aún habiéndose presentado. Además, se han establecido otras medidas de recuperación del módulo aplicables al alumnado que, aún no habiendo superado el módulo de Formación y Orientación Laboral, haya promocionado de curso, y que serán llevadas a cabo en el segundo curso del ciclo.

La siguiente orden en que se han basado las decisiones respecto a los contenidos del módulo, secuenciación semanal de las sesiones y adaptación del currículo es la ORDEN ESD/4066/2008, de 3 de noviembre, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Educación Infantil (BOE 55, jueves 5 de marzo de 2009). Tomando en cuenta esta Orden, se han establecido los contenidos del módulo de Formación y Orientación Laboral y su división por bloques de contenido.

Por otro lado, y con base en el Real Decreto 1394/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación Infantil y se fijan sus enseñanzas mínimas, se han establecido la competencia general y las competencias profesionales, personales y

cívicas que ha de desarrollar el alumnado durante el ciclo formativo para poder ejercer como técnico superior en educación infantil, así como la contribución del módulo de Formación y Orientación Laboral al desarrollo de los objetivos generales del ciclo, información recogida en los puntos 3.4 y 3.4.1 del presente informe, respectivamente. Además, se han establecido los resultados de aprendizaje y los criterios de evaluación con base en la disposición de las enseñanzas mínimas establecidas en el mencionado Real Decreto expuestos en el apartado 3.6 del presente informe, así como los objetivos del módulo expuestos en el punto 3.5.

En cuanto a las unidades de competencia del módulo y las unidades didácticas se han establecido por elaboración propia, tomando como referencia los contenidos del módulo establecidos en la ORDEN ESD/4066/2008, de 3 de noviembre, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Educación Infantil (BOE 55, jueves 5 de marzo de 2009) y la programación didáctica de formación y orientación laboral facilitada por la docente del módulo del IES Garachico, Yolanda Lorenzo del IES Garachico, dado que, al tratarse de un módulo transversal a todas las familias profesionales de los ciclos de formación profesional, no existen cualificaciones profesionales y unidades de competencia asociadas al mismo.

Por último, también ha tenido mucha relevancia la ORDEN de 13 de diciembre de 2010, por la que se regula la atención al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo en la Comunidad Autónoma de Canarias (BOC 250, miércoles 22 de diciembre de 2010), para establecer las pautas de acceso al currículo en caso de que surgiera la necesidad de aplicarlas durante el desarrollo del módulo. A este respecto, se ha establecido en el presente informe que, con el fin de identificar de qué necesidad específica se trata, se realizará un informe de evaluación inicial del alumno o alumna por parte del equipo psicopedagógico del centro para establecer las medidas establecidas en dicha Orden en función del tipo de necesidad que presente, puesto que existe un protocolo de actuación y adaptación para cada tipo de necesidad específica de apoyo educativo.

1.2. Contextualización del centro

El IES Garachico Alcalde Lorenzo Dorta es un instituto de educación secundaria ubicado en el municipio de Garachico, ubicado en la comarca natural de la Isla Baja, región que engloba los municipios de Los Silos, Buenavista del Norte y El Tanque. El pueblo posee el título de

Villa y Puerto de Garachico y consta de aproximadamente 5.000 habitantes, según la información recaba en las estadísticas de población del Instituto Canario de Estadística (ISTAC). Garachico posee una orografía bastante difícil, por lo que cuenta con varios barrios repartidos desde la costa hasta la montaña, como La Caleta de Interián (territorio compartido con el municipio de Los Silos), El Guincho, Las Cruces, San Pedro de Daute, Genovés, San Juan del Reparó y La Montañeta. No obstante, no se trata de un territorio aislado, ya que se encuentra al pie de la carretera general de la Isla Baja (TF-42), cuya conectividad es más que adecuada, y cuenta con todos los servicios básicos como consultorio de salud, cafeterías, plazas y parques públicos, colegio, instituto, pabellón y piscinas municipales, farmacia y ventas de alimentación.

El alumnado de la etapa de Educación Secundaria Obligatoria se incorpora la mayoría desde el CEIP Antonio del Valle Menéndez, centro contiguo al IES Garachico, mientras que el alumnado de los ciclos formativos es bastante diverso, ya que procede de los municipios circundantes, pero también de municipios más alejados como Santa Úrsula, La Orotava, Los Realejos, La Laguna e incluso de otras islas.

1.2.1. Datos de identificación del centro

A continuación, se presentan de manera esquemática los datos identificativos del centro:

Nombre: IES Garachico Alcalde Lorenzo Dorta

Teléfono: 922 83 11 77

Dirección: Plaza de Santo Domingo, 2

Código: 38008663

e-mail: 38008663@gobiernodecanarias.org

Página web:

<https://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/edublog/iesgarachicoalcaldelorenzodorta/>

Aplicaciones utilizadas: TokApp y Geoficha

Herramienta de trabajo: “Entorno Virtual de Aprendizaje de Gestión distribuida en Canarias” (EVAGD)

1.2.2. Titulaciones oficiales del centro

El IES Garachico imparte la educación secundaria obligatoria con un grupo de cada nivel, aunque no posee bachillerato, y concreción curricular para el tránsito a la vida adulta con dos aulas enclave. Por otro lado, el centro varía su oferta educativa de los ciclos de formación profesional cada dos años aproximadamente, tanto de grado medio como de grado superior, para satisfacer la demanda de distintas titulaciones. La oferta formativa del curso actual 2021-2022 es la siguiente:

Tabla1: Oferta formativa IES Garachico

NIVEL	FAMILIA	ESTUDIO
Ciclo Formativo de Formación Profesional Básica	Comercio y Marketing (LOMCE)	1º CFFPB Comercio y Marketing - Servicios Comerciales (LOMCE)
Ciclo Formativo de Formación Profesional Básica	Comercio y Marketing (LOMCE)	2º CFFPB Comercio y Marketing - Servicios Comerciales (LOMCE)
Ciclo Formativo de Grado Medio	Sanidad	2º CFGM Sanidad - Cuidados Auxiliares de Enfermería
Ciclo Formativo de Grado Medio	Servicios Socioculturales y a la Comunidad (LOE)	1º CFGM Servicios Socioculturales y a la Comunidad - Atención a Personas en Situación de Dependencia (LOE)
Ciclo Formativo de Grado Superior	Servicios Socioculturales y a la Comunidad (LOE)	1º CFGS Servicios Socioculturales y a la Comunidad - Educación Infantil (LOE)
Ciclo Formativo de Grado Superior	Servicios Socioculturales y a la Comunidad (LOE)	1º CFGS Servicios Socioculturales y a la Comunidad - Integración Social (LOE)
Ciclo Formativo de Grado Superior	Servicios Socioculturales y a la Comunidad (LOE)	2º CFGS Servicios Socioculturales y a la Comunidad - Educación Infantil (LOE)

Educación Secundaria Obligatoria	Concreción Curricular para el Tránsito a la Vida Adulta	Concreción Curricular para el Tránsito a la Vida Adulta
	Cuarto de ESO (LOMCE)	4º Educación Secundaria Obligatoria (LOMCE)
	Primero de ESO (LOMCE)	1º Educación Secundaria Obligatoria (LOMCE)
	Segundo de ESO (LOMCE)	2º Educación Secundaria Obligatoria (LOMCE)
	Tercero de ESO (LOMCE)	3º Educación Secundaria Obligatoria (LOMCE)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la página web del IES Garachico.

1.2.3. Horario del centro

El horario lectivo del centro es de 7:55 a 13:55, aunque el personal subalterno de conserjería, que se encarga de la apertura y clausura del centro, está de 7:30 a 15:00, así como el personal de limpieza. En caso de haber reuniones del claustro, reuniones con padres, madres o tutores legales y sesiones de evaluación, el centro permanece abierto hasta la finalización de dichos eventos.

El horario del profesorado del 1 al 8 de septiembre de 2021, ambos inclusive, y del 24 al 30 de junio de 2022, ambos inclusive, es de 9:00 a 14:00 horas.

HORARIO ORDINARIO:

1ª HORA	2ª HORA	3ª HORA	RECREO	4ª HORA	5ª HORA	6ª HORA
8:00-8:55	8:55-9:50	9:50-10:45	11:45-11:15	11:15-12:10	12:10-13:05	13:05-14:00

HORARIO COVID-19:

1ªHORA	2ªHORA	3ªHORA	RECREO 1	4ªHORA	RECREO 2	5ªHORA	6ªHORA
7:55-8:50	8:50-9:40	9:40-10:30	10:30-10:50	10:50-11:45	11:45-12:05	12:05-13:00	13:00-13:55

1.2.4. Descripción de las características estructurales del centro

El IES Garachico es un centro pequeño, pero bien equipado, puesto que cuenta con 2 aulas enclave, 2 aulas medusa, 1 aula medusa, 1 biblioteca, 1 salón de actos, 1 cancha, 1 gimnasio, 1 cafetería y 1 conserjería, además de las clases y talleres donde se imparten las titulaciones y cursos expuestos en la tabla 1.

Las aulas cuentan con ordenadores y proyectores, así como de pizarras con tiza y rotuladores. Los talleres constan de las herramientas necesarias para desarrollar las asignaturas de los ciclos de FP que allí se imparten. Las aulas también están equipadas con armarios, estanterías y mesas y sillas suficientes para el número de alumnos que acoge. En general, son luminosas y espaciosas y cuentan con una buena acústica. Asimismo, existe un despacho para cada departamento y una amplia sala de profesores.

En cuanto al protocolo sanitario frente a la Covid-19, el centro ha habilitado una puerta exclusivamente de entrada al interior del recinto y otra de salida, con el fin de establecer un orden en la circulación de personal y alumnado en el centro. Por otro lado, se han instalado dispensadores de gel hidroalcohólico en cada aula y espacio de trabajo, así como en las zonas comunes exteriores. También hay dosificadores de líquido desinfectante para superficies y papel para realizar la limpieza de la zona donde se ha estado trabajando y, por supuesto, la mascarilla es obligatoria en interiores para todos los alumnos/as y trabajadores del centro.

No obstante, estas medidas dejaron de llevarse a cabo con la entrada en vigor de la modificación de la obligatoriedad de la mascarilla en interiores, aunque sigue manteniéndose la disponibilidad de gel hidroalcohólico en todos los espacios y se ha hecho hincapié en la importancia de seguir cuidando la higiene de manos.

1.2.5. Dotación y recursos humanos

El claustro se compone de 34 docentes distribuidos en seis departamentos:

- Departamento de FOL, en el que se incluyen las asignaturas de Economía y Iniciación a la Actividad Emprendedora y Empresarial).
- Departamento del Ámbito Sociolingüístico, en que se incluye las asignaturas de lengua extranjera, inglés, alemán y francés, así como lengua castellana y literatura, latín, religión, música y geografía e historia.
- Departamento Científico Tecnológico, en el que se incluyen las asignaturas de matemáticas, tecnología, física y química, dibujo

- Departamento de Orientación, en el que se incluyen la educación especial, la pedagogía terapéutica y la orientación educativa.
- Departamento de Servicios a la Comunidad, en que se incluyen las asignaturas de servicios a la comunidad, intervención sociocomunitaria, procedimientos sanitarios y asistenciales
- Departamento de Sanidad, que abarcan las asignaturas relacionadas con procesos sanitarios.

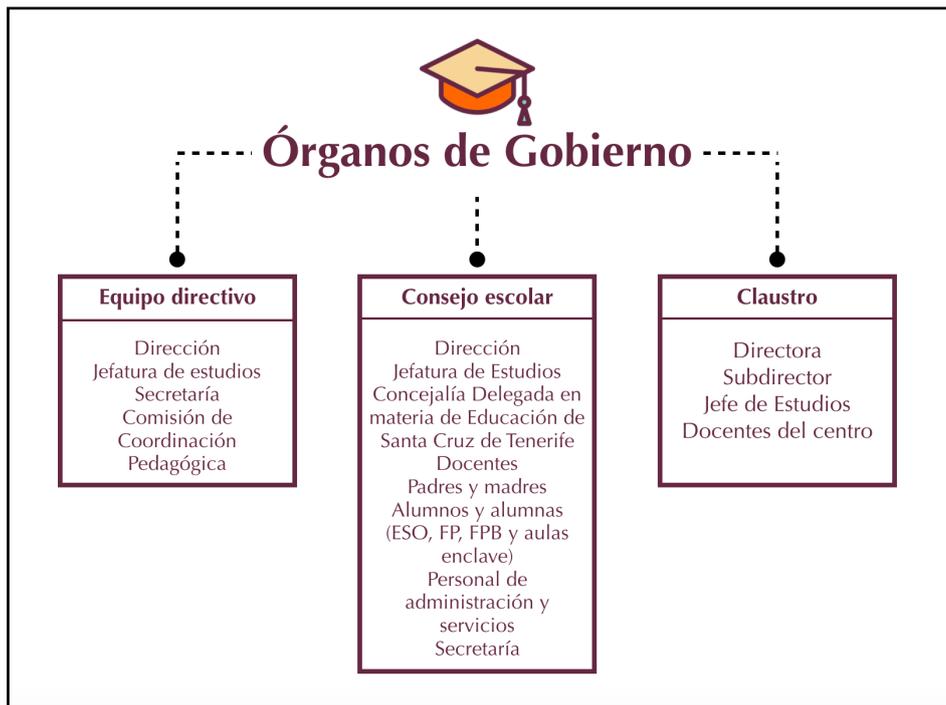
El equipo directivo esta formado por la directora María C. Barreda Linares; el jefe de estudios Enrique Ortega González, el vicedirector Erasmo Rodríguez Delgado y el secretario Ricardo Quintero González.

Por otro lado, es importante mencionar que el personal no docente está compuesto por un cargo administrativo ocupado por Carmen M. Hernández Luis, dos adjuntas de taller que son Mónica M^a Baso Báez y Tania Luis Díaz, la conserje M^a Candelaria Lima Rodríguez, un puesto de mantenimiento ocupado por Rubén Adán Acosta, un puesto en la cafetería ocupado por Ana Belén Luis Ravelo y el personal de limpieza, que opera por la mañana con M^a Candelaria Santana Afonso y Macarena Adán Morales, y por la tarde con Magdalena González Dávila, María Jesús Hernández Benítez, Antonia María del Mar Suárez López y María Luz Suárez Rodríguez.

1.2.6. Vertebración Pedagógica y Organizativa del Centro

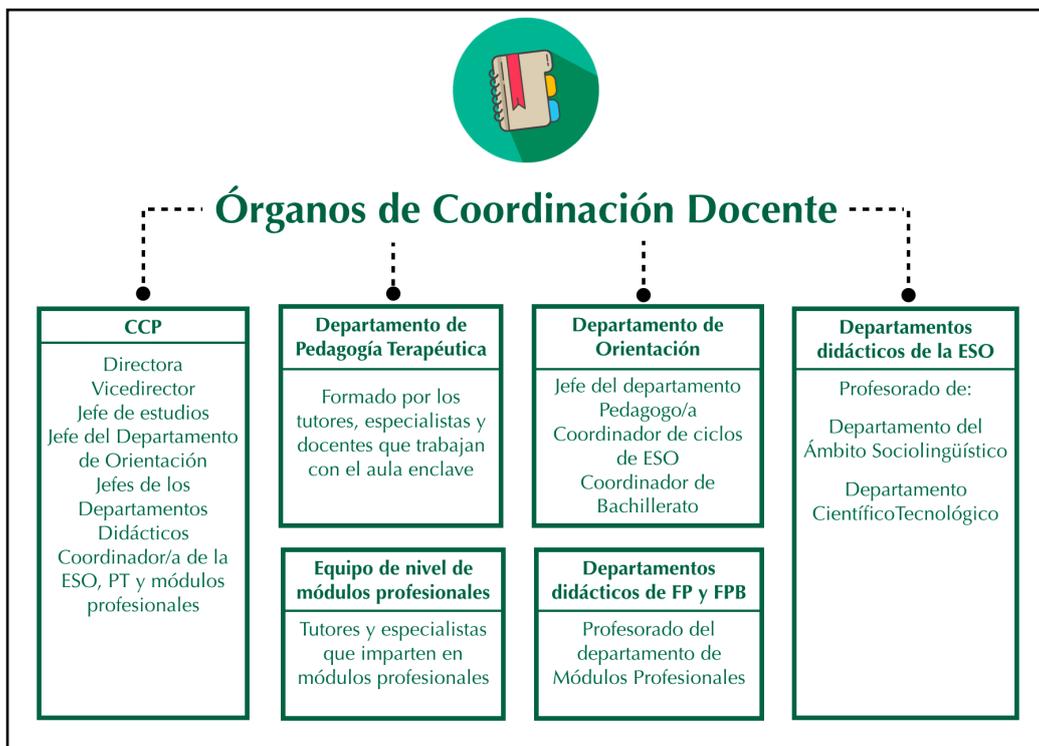
A continuación, se expone la estructura pedagógica del centro. Cabe anotar que el departamento de módulos profesionales incluye a los departamentos de Sanidad, Servicios a la Comunidad y FOL y también a todo el profesorado que pertenezca a otros departamentos, pero su asignatura sea impartida en los cursos de Formación Profesional Básica.

Imagen 1: Organigrama de los órganos de gobierno del IES Garachico



Fuente: elaboración propia a partir de los datos recabados durante el periodo de prácticas en el centro.

Imagen 2: Organigrama de los órganos de coordinación docente del IES Garachico



Fuente: elaboración propia a partir de los datos recabados durante el periodo de prácticas en el centro.

2. Análisis reflexivo y valoración crítica de la Programación Didáctica Del Departamento

El IES Garachico imparte tres ciclos formativos de formación profesional a la vez, contando con una clase para cada ciclo, por lo que la docente de Formación y Orientación Laboral, o séase mi tutora de prácticas, es también la única componente del departamento de este módulo. Por este motivo el análisis y valoración de la programación didáctica del departamento y de la programación didáctica de la docente, se harán como una sola en el presente apartado.

El artículo 40 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación; ley por la que se rige el presente curso 2021/2022 el ciclo de formación profesional de Técnico Superior en Educación Infantil, establece que la formación profesional en el sistema educativo actual contribuye a que el alumnado sea capaz de:

- Desarrollar la competencia general correspondiente a la cualificación objeto de los estudios realizados.
- Comprender la organización y las características del sector productivo correspondiente, así como los mecanismos de inserción profesional; conocer la legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.
- Aprender por sí mismos y trabajar en equipo, así como formarse en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social. Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas.
- Trabajar en condiciones de seguridad y salud, así como prevenir los posibles riesgos derivados del trabajo.
- Desarrollar una identidad profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones a la evolución de los procesos productivos y al cambio social.
- Afianzar el espíritu emprendedor para el desempeño de actividades e iniciativas empresariales.

En lo que respecta a la programación didáctica del módulo de Formación y Orientación Laboral para el primer curso del ciclo de Técnico en Educación Infantil, creo que se cumplen estos objetivos generales de la formación profesional. Por un lado, se hace bastante hincapié

en los derechos laborales, así como en el conocimiento de la estructura de una nómina y el convenio colectivo del sector al que pertenece. Por otro lado, se dan a conocer las formas de empleo y autoempleo, haciendo muy práctica la aplicación de los conocimientos sobre la búsqueda de empleo y los procesos de selección de personal, así como las diferentes vías para ello. Además, la programación contempla mucho trabajo del alumnado en grupos pequeños y grandes durante el desarrollo del módulo, lo que, sin duda, contribuirá a la mejora de las capacidades de convivencia y trabajo en equipo de cara al comienzo de su vida laboral, de la misma manera que mejorará la capacidad de gestión de conflictos.

Asimismo, el módulo de Formación y Orientación Laboral trabaja de forma transversal con algunos proyectos del centro. Uno de ellos es el Proyecto de “Implementación del modelo de convivencia positiva”, el cual pretende una gestión proactiva de la convivencia, tratando de prevenir problemas, fomentar la igualdad y la resolución de conflictos con la implicación activa de todos los componentes de la comunidad educativa, fomentando desde este módulo la igualdad de oportunidades de empleo y formación, no sólo entre hombres y mujeres, sino también entre diferentes colectivos sociales y culturales y entre personas con algún tipo de diversidad funcional. La información sobre la igualdad entre los diferentes colectivos, pese a que no aparece en los libros de las editoriales que he consultado para realizar este informe, es proporcionada por la docente en diferentes unidades didácticas a lo largo del curso académico, como en la Unidad Didáctica 1, en la que se habla de los derechos de los trabajadores de estas características y las ventajas de la regulación de la relación laboral para los mismos. Además, en la Unidad Didáctica 2, sobre los contratos de trabajo y sus modalidades, se proporciona información sobre el tipo de contrato de trabajo de estos colectivos y las cláusulas especiales en su nómina, así como las medidas de fomento del empleo para estos colectivos.

Existe otro proyecto de centro con el que este módulo profesional trabaja de forma transversal, que es el Proyecto “Educar en Salud”, tratando de fomentar un estilo de vida saludable tanto en alimentación y deporte, como en salud mental e higiene postural y salud en el ámbito laboral con el objetivo de que lograr que los hábitos saludables perduren en el tiempo y no solo sean efectivos durante el paso del alumnado por el centro. Asimismo, se pretende destacar la importancia de la salud mental y el autocuidado durante la impartición del contenido de prevención y gestión de riesgos laborales, aspectos que suelen pasar desapercibidos cuando se tratan y enumeran los riesgos de salud en el trabajo y las enfermedades derivadas de la actividad profesional, puesto que normalmente quedan en segundo plano por la prioridad que suele darse a las afecciones físicas.

Por otro lado, el IES Garachico es un centro con muchas actividades durante el curso académico, por lo que muchas veces no es posible cumplir con las actividades contempladas en la programación del módulo. No obstante, es sabido que la programación es un documento flexible que puede ser modificado por las necesidades del proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo que es posible adaptarlo e impartir el contenido sin prescindir de los contenidos más importantes.

2.1. Aspectos propuestos a mejorar

La programación del módulo de Formación y Orientación Laboral del ciclo de Técnico en Educación Infantil, si bien en mi opinión es muy completa, clara, organizada y, sobretodo, fácil de seguir, presenta ciertas carencias de elementos o apartados que me hubiera gustado encontrar, no sólo para facilitar la organización de mi pequeña labor docente en la asignatura durante el periodo de prácticas, sino también para profundizar en la metodología de la docente. Uno de los aspectos que he echado de menos es la presencia de anexos con el desarrollo de, al menos, algunas situaciones de aprendizaje para familiarizarme con el tipo de metodología y dinámica a la que el alumnado está habituado para seguir la línea y no romper con el clima en que normalmente trabaja. Por otro lado, creo que hubiera sido excelente contar con más referencias legislativas a lo largo de todos los apartados de la programación para poder identificar de dónde exactamente proviene la información que se proporciona.

Asimismo, he detectado la necesidad de coordinar la programación del presente módulo con el resto de los módulos del ciclo formativo de Técnico Superior en Educación Infantil, ya que las actividades de los otros módulos muchas veces se sobreponen con las sesiones de Formación y Orientación Laboral, lo que dificulta cumplir los plazos establecidos en la temporalización de la programación. En mi opinión, este punto es muy importante, ya que, no cumplir con los tiempos establecidos en la programación, dificulta la impartición de todos los contenidos planificados, incluso los más importantes, lo que puede conllevar a la impartición de contenidos muy esenciales meramente para cumplir con los objetivos de aprendizaje más básicos sin profundizar en aspectos que son de vital importancia para el pleno desarrollo de las capacidades profesionales del alumnado.

3. Diseño de la programación didáctica anual del módulo profesional de Formación y Orientación Laboral del primer curso de formación profesional de Técnico Superior en Educación Infantil

La programación didáctica diseñada en el presente documento se corresponde con el módulo de Formación y Orientación Laboral del primer curso del ciclo formativo de Formación Profesional de Técnico Superior en Educación Infantil en el IES Garachico Alcalde Lorenzo Dorta.

3.1. Datos de identificación del ciclo

El ciclo de Técnico Superior en Educación Infantil, regulado por el Real Decreto 1394/2007, de 29 de octubre, se identifica por los siguientes elementos:

Denominación: Educación Infantil

Nivel: Formación Profesional de Grado Superior

Duración: 2000 horas

Familia Profesional: Servicios Socioculturales y a la Comunidad (LOE)

Referente Europeo: CINE-5b (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación)

3.2. Justificación

Los ciclos formativos de grado medio y superior procuran la pronta incorporación del alumnado al mercado de trabajo, dado que se trata de una formación muy práctica, por lo que es muy importante proporcionar al alumnado recursos para entender el mundo laboral al que van a enfrentarse. El módulo de Formación y Orientación Laboral es de interés para todos los alumnos y alumnas sin importar su rama académica, dado que todos los trabajadores deben ejercer sus labores de forma justa y en el marco de la legalidad. Por ello, el módulo de FOL trabaja conocimientos acerca de la legislación laboral básica y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales; las competencias necesarias para trabajar en condiciones de seguridad y prevenir los riesgos derivados de las condiciones del puesto de trabajo; el funcionamiento de los equipos de trabajo, la gestión de conflictos y el trabajo en nuevos entornos organizativos, y las competencias y herramientas necesarias para orientarse en el mercado laboral.

El hecho de que el alumnado no sólo conozca, sino que también domine estos recursos, ayudará a formar una sociedad mucho más consciente de los abusos o explotaciones en el trabajo, así como de la legislación que los ampara, para constituir un mercado laboral justo. El trabajo de estas herramientas también ayudará al alumnado en la búsqueda activa de empleo ya que, dada la situación del país, es de vital importancia reconocer y valorar oportunidades de trabajo.

También se imparten contenidos del Derecho del Trabajo, el análisis de la nómina, los contratos de trabajo y los convenios colectivos, lo que permite al alumnado adquirir las competencias necesarias para afrontar las diversas situaciones a las que se enfrentarán en el mundo laboral.

Además, este módulo, pese a tener mucho contenido teórico, tiene un gran potencial para desarrollar trabajos en grupo y propiciar la participación del alumnado mediante actividades prácticas, con lo que podemos conseguir mejorar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje y lograr que vean la utilidad del módulo en la vida profesional cotidiana, en lugar de ser un mero receptor de conocimientos que tan solo repite contenido memorizado en las pruebas de evaluación. Asimismo, puede trabajar competencias transversales como comunicación y expresión en público, trabajo en equipo y organización y gestión del tiempo.

En el caso del alumnado de primer curso del ciclo de formación profesional de Técnico Superior en Educación Infantil es importante no sólo conocer sus derechos laborales, salario, nómina, las condiciones de su contrato laboral, sino también los riesgos laborales específicos de su oficio, así como los conocimientos necesarios de primeros auxilios para niños de 0 a 3 años y las técnicas de actuación en caso de emergencia con los niños y niñas.

3.3. Contextualización del grupo de alumnos/as

El centro en que se aplica la programación didáctica es el IES Garachico, un centro pequeño que cuenta con grupos reducidos en número. El grupo de primero del ciclo de Técnico Superior de Educación Infantil cuenta con 11 alumnas y 2 alumnos, los cuales vienen de municipios cercanos a Garachico, desde La Orotava (el más lejano) hasta Buenavista, siendo muchos del pueblo. El alumnado en general apenas posee conocimientos previos de la materia, dado que la mayoría se ha incorporado al ciclo tras finalizar el bachillerato y, por lo tanto, presenta cierta dificultad para superar la asignatura y conservar conocimientos. Solo dos alumnas parecen presentar algunos conocimientos previos del contenido del módulo de FOL

debido a que poseen experiencia laboral y dominan algunos aspectos de la nómina; el salario; la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo y la prevención de riesgos laborales. En consecuencia, estas dos alumnas son capaces de aplicar los conocimientos nuevos a situaciones laborales que ya han experimentado o experimentan actualmente en su puesto de trabajo, lo que hace que la retención de información sea mayor y de mejor calidad. Otras 3 alumnas, pese a no tener conocimientos previos, parecen tener bastante facilidad para superar la asignatura y comprender y conservar los conocimientos.

Estas circunstancias sumadas al alto nivel de absentismo y falta de atención e interés hacen que se dificulte notablemente el proceso de enseñanza-aprendizaje. Se ha intentado implementar una metodología expositiva-participativa, para motivar al alumnado, rompiendo la rutina con actividades dinámicas en algunas sesiones, pero el grupo ha continuado con falta de motivación e interés y participación escasa o inexistente en ciertas ocasiones.

3.4. Competencia general, competencias profesionales, personales y sociales

La competencia general del título de Educación Infantil consiste en el diseño, implementación y evaluación de proyectos y programas educativos en atención a la infancia en el primer ciclo de la educación infantil de ámbito formal, de acuerdo con la propuesta pedagógica elaborada por un maestro con la especialización en educación infantil o título de grado equivalente, y en toda la etapa infantil en el ámbito no formal, tratando de generar entornos seguros colaborando con otros profesionales y con los miembros de la unidad familiar.

Las competencias profesionales que el módulo de Formación y Orientación Laboral contribuye a alcanzar son:

- Mantener relaciones fluidas con los niños, niñas y sus familias, los miembros del grupo en que esté integrado y el resto de los profesionales con que se coordine, mostrando habilidades sociales, capacidad de gestión de la diversidad cultural y la habilidad de solución de conflictos.
- Generar entornos seguros, respetando la normativa y protocolos de seguridad en la planificación y desarrollo de actividades.
- Ejercer sus derechos y cumplir sus obligaciones en las relaciones laborales de acuerdo con la legislación vigente.
- Gestionar su carrera profesional, analizando oportunidades de empleo, autoempleo y formación.

- Ejercer su actividad en el sector de la educación formal y no formal, así como en el sector de los servicios sociales de atención a la infancia.
- Crear y gestionar una pequeña empresa, pudiendo estudiar la viabilidad del producto y la planificación de su producción y comercialización.

3.4.1. Contribución del módulo al desarrollo de los objetivos generales de ciclo

El módulo contribuye a desarrollar los objetivos generales del ciclo formativo mediante las siguientes actuaciones:

- Identificar las características del trabajo en equipo, valorando su importancia para mejorar la práctica educativa y lograr una intervención planificada, coherente y compartida.
- Aplicar dinámicas de grupo y técnicas de comunicación en el equipo de trabajo, intercambiando información y experiencias para facilitar la coherencia en el proyecto.
- Analizar los espacios y los materiales para la intervención, actualizando la legislación vigente en materia de prevención de riesgos y seguridad para, así, preservar la salud e integridad física de todos los integrantes de la empresa.
- Identificar y valorar las oportunidades de aprendizaje y empleo, analizando las ofertas y demandas del mercado laboral para mejorar su empleabilidad.
- Reconocer sus derechos y deberes como agente activo de la sociedad para el ejercicio de una ciudadanía democrática.
- Aplicar técnicas de primeros auxilios, empleando los protocolos establecidos para dar respuesta a situaciones de emergencia y riesgo para la salud en el desarrollo de su actividad profesional.

3.4.2. Unidades de competencia del módulo

No existen cualificaciones profesionales y unidades de competencia asociadas al módulo, dado que Formación y Orientación Laboral es un módulo transversal a todas las familias profesionales de los ciclos de formación profesional.

3.5. Objetivos del módulo

El Real Decreto 1394/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación Infantil y se fijan sus enseñanzas mínimas, establece que el módulo

profesional de Formación y Orientación Laboral contiene la formación necesaria que el alumnado necesita para su inserción laboral y su desarrollo como profesional en el sector de la educación infantil formal y no formal. Así pues, y teniendo en cuenta que este módulo es transversal a todas las familias profesionales de los ciclos de formación profesional, el módulo de Formación y Orientación Laboral contribuye a alcanzar los objetivos generales i), k). y m). del ciclo formativo y, a mi juicio, también al objetivo general n)., siendo estos los siguientes:

i). Identificar y evaluar su contribución a los objetivos de la institución, valorando su actividad profesional para la consecución de los mismos.

k). aplicar dinámicas de grupo y técnicas de comunicación en el equipo de trabajo, intercambiando información y experiencias para facilitar la coherencia en el proyecto.

m). Analizar los espacios y los materiales para la intervención, actualizando la legislación vigente en materia de prevención de riesgos y de seguridad para, así, preservar la salud e integridad física de los niños y niñas.

n). identificar y valorar las oportunidades de aprendizaje y empleo analizando las ofertas y demandas del mercado laboral para mejorar su empleabilidad.

Asimismo, en este Real Decreto se recoge que este módulo profesional contribuye a alcanzar las competencias k)., l). y n). del título, aunque añadiría también que Formación y Orientación Laboral puede contribuir también a la adquisición de la competencia m)., siendo estas las siguientes:

k). Generar entornos seguros, respetando la normativa y protocolos de seguridad en la planificación y desarrollo de las actividades.

l). Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

m). Gestionar su carrera profesional, analizando oportunidades de empleo, autoempleo y aprendizaje.

n). Crear y gestionar una pequeña empresa, realizando un estudio de viabilidad de productos, de planificación de la producción y de comercialización.

Por otro lado, establece que es necesario fijar líneas de actuación en el proceso de enseñanza-aprendizaje del módulo para conseguir los siguientes objetivos:

- Manejar las fuentes de información sobre el sistema educativo y laboral, en especial en lo referente al sector de las empresas en los centros de educación infantil formal y no formal.
- Realizar pruebas de orientación y dinámicas sobre la propia personalidad y el desarrollo de las habilidades sociales.
- Preparar y realizar currículos, y entrevistas de trabajo.
- Identificar la normativa laboral que afecta a los trabajadores del sector, manejar los contratos más comúnmente utilizados y comprender los convenios colectivos de aplicación.
- Cumplimentar recibos de salario de diferentes características y otros documentos relacionados.
- Analizar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de modo que permita la evaluación de los riesgos derivados de las actividades desarrolladas en su sector productivo, y colaborar en la definición de un plan de prevención para una pequeña empresa, así como las medidas necesarias para su implementación.

3.6. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación

Los resultados de aprendizaje y criterios de evaluación que se han establecido tomando como referencia el Real Decreto 1394/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación Infantil y se fijan sus enseñanzas mínimas, son los siguientes:

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

- a) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.
- b) Se han identificado los itinerarios formativo-profesionales relacionados con el perfil profesional del técnico.
- c) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
- d) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el técnico.

- e) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.
- f) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.
- g) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.

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

- a) Se han valorado las ventajas del trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del técnico.
- b) Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.
- c) Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.
- d) Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.
- e) Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.
- f) Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.
- g) Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto.

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

- a) Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.
- b) Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.
- c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.
- d) Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de Fomento de la contratación para determinados colectivos.
- e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- f) Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.
- g) Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran.

- h) Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.
- i) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector relacionado con el título.
- j) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.

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

- a) Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como Pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.
- b) Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.
- c) Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de Seguridad Social.
- d) Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de Seguridad Social.
- e) Se han identificado, en un supuesto sencillo, las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario.
- f) Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos.
- g) Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo.
- h) Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.

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

- a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.
- b) Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.
- c) Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.
- d) Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del técnico.
- e) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.
- f) Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del técnico.

- g) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del técnico.
- 6) Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.**
- a) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- b) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecido en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos.
- d) Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
- e) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones que se deben realizar en caso de emergencia.
- f) Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del técnico.
- g) Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación.
- 7) Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico superior en educación infantil.**
- a) Se han definido las técnicas de prevención y de protección individual y colectiva que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.
- b) Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.
- c) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.
- d) Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.
- e) se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.

3.7. Contenidos del módulo

A. Búsqueda activa de empleo:

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

B. Gestión del conflicto y equipos de trabajo:

- Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo para la eficacia de la organización.
- Clases de equipos en el sector de la educación infantil formal y no formal según las funciones que desempeñan.
- Análisis de la formación de los equipos de trabajo.
- Características de un equipo de trabajo eficaz
- La participación en el equipo de trabajo. análisis de los posibles roles de sus integrantes.
- Definición de conflicto: características, fuentes y etapas del conflicto.
- Métodos para la resolución o supresión del conflicto: mediación, conciliación y arbitraje.

C. Contrato de trabajo:

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

D. Seguridad Social y desempleo:

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

E. Evaluación de riesgos profesionales:

- Importancia de la cultura preventiva en todas las fases de la actividad preventiva.
- Valoración de la relación entre trabajo y salud.
- Análisis y determinación de las condiciones de trabajo.
- El concepto de riesgo profesional. Análisis de factores de riesgo.

- La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ambientales.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psicosociales
- Riesgos específicos en el sector de la educación infantil.
- Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas.

F. Planificación de la prevención de riesgos en la empresa:

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

G. Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa:

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

3.8. Unidades didácticas

A continuación, se exponen las unidades didácticas recogidas en esta programación, incluyendo los resultados de aprendizaje y los criterios de evaluación de cada una de las mismas y las ponderaciones en las clasificaciones:

U.D.1: La regulación del trabajo	
Bloque I: Legislación y relaciones laborales	Temporalización: 1 ^{er} Trimestre – 8 sesiones
Resultado de aprendizaje: 3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.	

Objetivo general del ciclo formativo: Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad para el ejercicio de una ciudadanía democrática.

Competencias profesionales, personales y sociales: Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Objetivos de aprendizaje:

- Comprender la necesidad del Derecho del Trabajo como un conjunto de normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores.
- Conocer los derechos y deberes del trabajador.
- Identificar las fuentes del derecho laboral.
- Distinguir los principales organismos que intervienen en la relación laboral.
- Justificar las ventajas de regular la relación laboral.

Criterios de evaluación:

- a) Se han identificado los conceptos básicos del Derecho del Trabajo.
- b) se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.
- c) se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.
- j) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.

CONTENIDOS

Organizadores: procedimientos/actitudes	Soporte: conceptos
<ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis de las características de las relaciones laborales reguladas por el Derecho Laboral. 2. Identificación de derechos y deberes de los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores. 3. Identificación de las fuentes del derecho laboral. 4. Resolución de supuestos sobre aplicación de normas. 5. Valoración de las ventajas de regular la relación laboral. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El Derecho del Trabajo. 2. Actividades excluidas del derecho laboral. 3. Relaciones laborales de carácter especial. 4. Fuentes del Derecho del Trabajo. 5. Principios para la aplicación de las normas laborales. 6. Organismos que intervienen en las relaciones laborales. 7. Nuevos entornos de trabajo. 8. Derechos y deberes laborales.

6. Desarrollo de actitudes de rechazo ante prácticas laborales discriminatorias por razón de sexo.	
--	--

U.D.2: El contrato de trabajo y sus modalidades	
Bloque I: Legislación y relaciones laborales	Temporalización: 1 ^{er} Trimestre–12 sesiones
Resultado de aprendizaje: 3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.	
Objetivo general del ciclo formativo: Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad para el ejercicio de una ciudadanía democrática.	
Competencias profesionales, personales y sociales: Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.	
Objetivos de aprendizaje:	
<ul style="list-style-type: none"> • Definir las características y elementos esenciales del contrato de trabajo. • Conocer las distintas modalidades contractuales. • Comprender la diferencia entre modificación extinción y suspensión de un contrato. • Identificar las medidas de Fomento del empleo para determinados colectivos. • Justificar las ventajas de regular la relación laboral. 	
Criterios de evaluación:	
<p>d) Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.</p> <p>e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.</p> <p>f) Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.</p>	
CONTENIDOS	
Organizadores: procedimientos/actitudes	Soporte: conceptos
1. Análisis de las características y elementos esenciales de los contratos de trabajo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. El contrato de trabajo. 2. Capacidad para contratar. 3. Modalidades contractuales. 4. Modificación de las condiciones de trabajo.

<p>2. Clasificación de las modalidades de contratación, identificando sus características más importantes.</p> <p>3. Selección de contratos de trabajo adecuados para cada situación diferente.</p> <p>4. Clasificación de las causas de modificación, suspensión y extinción contractual diferenciando las características que definen a cada una de ellas.</p> <p>5. Desarrollo de actitudes de rechazo ante prácticas laborales discriminatorias.</p>	<p>5. Suspensión del contrato de trabajo.</p> <p>6. Extinción de la relación laboral.</p>
--	---

U.D.3: El salario y la nómina	
Bloque I: Legislación y relaciones laborales	Temporalización: 1 ^{er} Trimestre – 8 sesiones
Resultado de aprendizaje: 3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.	
Objetivo general del ciclo formativo: Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad para el ejercicio de una ciudadanía democrática.	
Competencias profesionales, personales y sociales: Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.	
Objetivos de aprendizaje: <ul style="list-style-type: none"> • Analizar las condiciones pactadas en un convenio colectivo. • Interpretar la estructura de la nómina. • Conocer los elementos que componen una nómina. • Argumentar las ventajas de saber interpretar una nómina. • Desarrollar actitudes rechazo ante situaciones de desigualdad salarial entre mujeres y hombres. 	
Criterios de evaluación:	

- g) Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran.
- i) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector relacionado con el título.

CONTENIDOS

Organizadores: procedimientos/actitudes	Soporte: conceptos
<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación de las condiciones de trabajo. 2. Análisis de la estructura y composición del devengado y deducciones del recibo individual justificativo del pago de salarios. 3. Determinación del salario de un trabajador/a a partir del convenio colectivo y confección de una nómina. 4. Valoración de la importancia de saber interpretar una nómina. 5. Manifestación de una actitud crítica hacia las situaciones de desigualdad en la percepción salarial entre mujeres y hombres. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La jornada laboral. 2. El salario y clases de salario. 3. Estructura del recibo de salarios. 4. El salario mínimo interprofesional. 5. Las garantías del salario.

U.D.4: La Seguridad Social

Bloque I: Legislación y relaciones laborales	Temporalización: 1 ^{er} Trimestre–10 sesiones
Resultado de aprendizaje: 4. Acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.	
Objetivo general del ciclo formativo: Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad para el ejercicio de una ciudadanía democrática.	
Competencias profesionales, personales y sociales: Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.	
Objetivos de aprendizaje:	

- Comprender la importancia de la Seguridad Social para la mejora de la calidad de vida de las personas.
- Identificar los regímenes de la Seguridad Social.
- Conocer y clasificar los diferentes tipos de prestaciones.
- Relacionar tipo de contrato y salario con las prestaciones.
- Valorar negativamente el fraude a la Seguridad Social.

Criterios de evaluación:

- a) Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.
- b) Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.
- c) Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de la Seguridad Social.
- d) Se han identificado las obligaciones del empresario y el trabajador dentro del sistema de la Seguridad Social.
- e) Se han identificado, en un supuesto sencillo, las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario.
- f) Se han clasificado las prestaciones del sistema de la Seguridad Social, identificando los requisitos.
- g) Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo.
- h) Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.

CONTENIDOS

Organizadores: procedimientos/actitudes	Soporte: conceptos
<ol style="list-style-type: none"> 1. Clasificación y diferenciación de los diferentes tipos de prestaciones. 2. Determinación de las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad Social. 3. Cálculo de bases de cotización. 4. Cálculo de duración y cuantía de una prestación por desempleo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El sistema de la Seguridad Social. 2. La acción protectora de la Seguridad Social: las prestaciones. 3. Protección en situaciones de desempleo.

5. Concienciación de la importancia que tiene para los trabajadores estar integrado en la Seguridad Social.	
---	--

U.D.5: Participación de los trabajadores en la empresa	
Bloque I: Legislación y relaciones laborales	Temporalización: 2º Trimestre – 8 sesiones
Resultado de aprendizaje: 3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.	
Objetivo general del ciclo formativo: Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad para el ejercicio de una ciudadanía democrática.	
Competencias profesionales, personales y sociales: Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.	
Objetivos de aprendizaje:	
<ul style="list-style-type: none"> • Identifica las diferentes formas de participación en la empresa. • Analiza las medidas de conflicto colectivo y procedimientos de solución. • Valora la importancia de la negociación colectiva. 	
Criterios de evaluación:	
h) Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.	
CONTENIDOS	
Organizadores: procedimientos/actitudes	Soporte: conceptos
<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinación de la representación de los trabajadores en la empresa. 2. Análisis de las causas y efectos de la huelga y cierre patronal. 3. Concienciación del valor de la participación de los trabajadores en la empresa. 4. Valoración de la importancia del convenio colectivo en las relaciones laborales. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La representación de los trabajadores en la empresa. 2. el convenio colectivo. 3. los conflictos colectivos.

U.D.6: Búsqueda activa de empleo	
Bloque II: Búsqueda activa de empleo	Temporalización: 2º Trimestre – 8 sesiones
Resultado de aprendizaje: 1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, a lo largo de la vida.	
Objetivo general del ciclo formativo: Identificar y valorar las oportunidades de aprendizaje y empleo, analizando las ofertas y demandas del mercado laboral para mejorar su empleabilidad.	
Competencias profesionales, personales y sociales: Gestiona su carrera profesional, analizando oportunidades de empleo, autoempleo y aprendizaje.	
Objetivos de aprendizaje: <ul style="list-style-type: none"> • Profundizar en el auto conocimiento e identificar intereses profesionales. • Localizar la oferta formativa y elaborar su itinerario profesional. • Conocer la situación del mercado laboral especialmente en su sector. • Justificar la conveniencia de tomar decisiones sobre su futuro con reflexión y sin prejuicios. • Valorar la importancia de la formación permanente como factor clave para el empleo. 	
Criterios de evaluación: <ul style="list-style-type: none"> b) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo. b) Se han identificado los itinerarios formativo-profesionales relacionados con el perfil profesional del técnico. c) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título. d) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el técnico. g) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones. 	
CONTENIDOS	
Organizadores: procedimientos/actitudes	Soporte: conceptos
1. Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.	1. El perfil personal y profesional. 2. El mercado laboral.

<p>2. Identificación de los itinerarios formativos relacionados con el técnico.</p> <p>3. Análisis del mercado de trabajo en relación con esta profesión.</p> <p>4. Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del técnico.</p> <p>5. Concienciación de la importancia de la toma de decisiones.</p>	<p>3. Valoración del autoempleo como alternativa para la inserción laboral.</p> <p>4. Ocupaciones tradicionales y emergentes.</p> <p>5. Fuentes de información laboral y formativa.</p> <p>6. La toma de decisiones.</p>
---	--

U.D.7: Selección de personal	
Bloque II: Búsqueda activa de empleo	Temporalización: 2º Trimestre – 8 sesiones
Resultado de aprendizaje: 1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, a lo largo de la vida.	
Objetivo general del ciclo formativo: Identificar y valorar las oportunidades de aprendizaje y empleo, analizando las ofertas y demandas del mercado laboral para mejorar su empleabilidad.	
Competencias profesionales, personales y sociales: Gestiona su carrera profesional, analizando oportunidades de empleo, autoempleo y aprendizaje.	
Objetivos de aprendizaje:	
<ul style="list-style-type: none"> • Localizar las fuentes de información para la búsqueda de empleo. • Elaborar un currículum vitae y diferentes cartas de presentación utilizando las TIC. • Conocer los procedimientos y el proceso de selección de personal. • Valorar el autoempleo como posible salida profesional. • Justificar la importancia de la búsqueda activa y planificada de empleo. 	
Criterios de evaluación:	
<p>e) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.</p> <p>f) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título</p>	
CONTENIDOS	

Organizadores: procedimientos/actitudes	Soporte: conceptos
<ol style="list-style-type: none"> 1. Localización de las fuentes de información para la búsqueda de empleo. 2. Realización de las técnicas de búsqueda de empleo: currículum vitae y cartas de presentación. 3. Simulación de una entrevista de trabajo y análisis de los aspectos más importantes, así como de las estrategias necesarias para superarla con éxito. 4. Concienciación de la importancia de una búsqueda activa y planificada de empleo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El proceso de búsqueda de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas del sector. 2. Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo. 3. Fuentes de información para la búsqueda de empleo. 4. El proceso de selección de personal.

U.D.8: La salud laboral	
Bloque III: Prevención de riesgos laborales	Temporalización: 2º Trimestre – 8 sesiones
Resultado de aprendizaje: 5. Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.	
Objetivo general del ciclo formativo: Analizar los espacios y materiales para una intervención, utilizando la legislación vigente en materia preventiva.	
Competencias profesionales, personales y sociales: Generar entornos seguros, respetando la normativa y protocolos de seguridad.	
Objetivos de aprendizaje: <ul style="list-style-type: none"> • Conocer la relación entre trabajo y salud. • Conocer los riesgos más habituales que puede sufrir un educador o educadora infantil, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo. • Identificar tipos de daños en función de los riesgos. • Sensibilizar y concienciar de la necesidad de trabajar en condiciones de seguridad. • Tomar conciencia de que el trabajador tiene el derecho y el deber de participar activamente en la prevención de riesgos laborales. 	
Criterios de evaluación:	

- a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.
- b) Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.
- c) Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.
- d) Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del técnico superior en educación infantil.
- e) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.
- f) Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionado con el perfil profesional del técnico.
- g) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del técnico.

CONTENIDOS

Organizadores: procedimientos/actitudes	Soporte: conceptos
<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación del concepto de seguridad en el trabajo y salud laboral. 2. Análisis de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales. 3. Detección de riesgos que puede tener un técnico en educación infantil. 4. Análisis de los daños profesionales más habituales en su trabajo. 5. Valoración de la relación entre trabajo y salud. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajo y la salud. 2. Normativa sobre seguridad y salud laboral. 3. Factores de riesgo en el trabajo. 4. Los riesgos laborales y sus causas. 5. Daños derivados del trabajo.

U.D.9: Gestión de la prevención en la empresa

Bloque III: Prevención de riesgos laborales

Temporalización: 3^{er} Trimestre – 8 sesiones

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

Objetivo general del ciclo formativo: Analizar los espacios y materiales para una intervención, utilizando la legislación vigente en materia preventiva.

Competencias profesionales, personales y sociales: Generar entornos seguros, respetando la normativa y protocolos de seguridad.

Objetivos de aprendizaje:

- Determinar los principales derechos y deberes en materia preventiva.
- Analizar las formas de representación de los trabajadores en materia preventiva.
- Clasificar las distintas formas de gestión de la prevención.
- Definir el contenido de un plan de prevención y valorar su importancia en la empresa.
 - Tomar conciencia de que el trabajador tiene el derecho y el deber de participar en la prevención.

Criterios de evaluación:

- a) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- b) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.
- d) Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
- e) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones que se deben realizar en caso de emergencia.
- f) Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del técnico.
- g) Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de un centro del sector.

CONTENIDOS

Organizadores: procedimientos/actitudes	Soporte: conceptos
20. Identificación de los derechos y obligaciones de los trabajadores y empresarios en la acción preventiva.	1. Derechos y obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

21. Análisis de las formas de representación de los trabajadores en materia preventiva.	2. Representación de los trabajadores en materia preventiva.
22. Clasificación de la gestión de la prevención en la empresa.	3. El plan de prevención en la empresa: la evaluación de riesgos y la planificación de la acción preventiva.
23. Elaboración de un plan de prevención.	4. El plan de emergencia y de evacuación.
24. Justificación de la necesidad de integrar la prevención en el trabajo.	5. Gestión y organización de la prevención.

U.D.10: Primeros auxilios en la empresa

Bloque III: Prevención de riesgos laborales

Temporalización: 3^{er} Trimestre – 8 sesiones

Resultado de aprendizaje: 7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico.

Objetivo general del ciclo formativo: Analizar los espacios y materiales para una intervención, utilizando la legislación vigente en materia preventiva.

Competencias profesionales, personales y sociales: Generar entornos seguros, respetando la normativa y protocolos de seguridad.

Objetivos de aprendizaje:

- Identificar las técnicas de prevención y protección.
- Conocer los distintos tipos de señalización de seguridad.
- Describir los pasos a seguir en caso de accidente.
- Aplicar técnicas básicas de primeros auxilios.
- Justificar la importancia de actuar con rapidez para salvar y proteger la vida de los heridos.

Criterios de evaluación:

- a) Se han definido las técnicas de prevención y de protección individual y colectiva que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.
- b) Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.
- c) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.

<p>d) Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.</p> <p>e) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.</p>	
CONTENIDOS	
Organizadores: procedimientos/actitudes	Soporte: conceptos
<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicación de las medidas de prevención y protección adecuadas. 2. Diferenciación de los medios de protección colectiva e individual, clasificándolos adecuadamente. 3. Aplicación de las medidas de primeros auxilios y transporte de accidentados adecuados. 4. Evaluación y clasificación de heridos. 5. Concienciación de la importancia de conocer las técnicas básicas de primeros auxilios. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Protección colectiva e individual. 2. Señalización de seguridad. 3. Tipos de daño y técnicas a aplicar. 4. Principios generales de actuación en primeros auxilios. 5. Protocolo de actuación ante una situación de emergencia.

U.D.11: Equipos de trabajo	
Bloque IV: Equipos de trabajo y gestión de conflictos	Temporalización: 3 ^{er} Trimestre – 8 sesiones
Resultado de aprendizaje: 2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.	
Objetivo general del ciclo formativo: Aplicar dinámicas de grupo y técnicas de comunicación en el equipo de trabajo, intercambiando información y experiencias para facilitar la coherencia en el proyecto.	
Competencias profesionales, personales y sociales: mantiene relaciones fluidas con los niños y niñas y sus familias, miembros del grupo en el que se integra y otros profesionales, mostrando habilidades sociales, capacidad de gestión de la diversidad cultural y aportando soluciones a conflictos que se presenten.	
Objetivos de aprendizaje:	

- Identificar y clasificar los equipos de trabajo.
- Valorar las ventajas del trabajo en equipo.
- Conocer las características de un equipo eficaz.
- Identificar tipos de conflictos y sus fuentes.
- Conocer procedimientos de solución de conflictos.
- Valorar la importancia de la comunicación en la solución de conflictos.

Criterios de evaluación:

- a) Se han valorado las ventajas del trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del técnico.
- b) Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.
- c) Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.
- d) Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.
- e) Sea reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.
- f) Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.
- g) Se han determinado los procedimientos para la resolución del conflicto.

CONTENIDOS

Organizadores: procedimientos/actitudes	Soporte: conceptos
<ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis del concepto de equipo de trabajo. 2. Clasificación de los equipos de trabajo. 3. Análisis de un conflicto laboral. 4. Aplicación de diferentes métodos para la resolución de un conflicto. 5. Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo. 6. Valoración de la importancia de conocer los métodos para resolver los 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Grupos y equipos de trabajo. 2. Tipos de equipos de trabajo. 3. Los roles dentro del equipo de trabajo. 4. Características y tipos de conflictos. 5. Fuentes del conflicto. 6. Negociación de conflictos. 7. Procedimientos de resolución de conflictos.

conflictos que puedan producirse en un equipo de trabajo.	
---	--

3.9. Secuenciación y temporalización de contenidos

A continuación, se expone la secuenciación y temporalización de las unidades didácticas, así como su orden y su bloque de pertenencia, especificando el número de sesiones y el trimestre en que se plantea abordar cada una de ellas.

Tabla 2: Temporalización de contenidos

Bloques y unidades didácticas	Temporalización
Bloque I: Legislación y relaciones laborales	
U.D.1: La regulación del trabajo	1 ^{er} Trimestre – 7 sesiones
U.D.2: El contrato de trabajo y sus modalidades	1 ^{er} Trimestre – 13 sesiones
U.D.3: El salario y la nómina	1 ^{er} Trimestre – 9 sesiones
U.D.4: La Seguridad Social	1 ^{er} Trimestre – 9 sesiones
U.D.5: Participación de los trabajadores en la empresa	2 ^o Trimestre – 8 sesiones
Bloque II: Búsqueda activa de empleo	
U.D.6: Búsqueda activa de empleo	2 ^o Trimestre – 8 sesiones
U.D.7: Selección de personal	2 ^o Trimestre – 8 sesiones
Bloque III: Prevención de riesgos laborales	
U.D.8: La salud laboral	2 ^o Trimestre – 6 sesiones
U.D.9: Gestión de la prevención en la empresa	3 ^{er} Trimestre – 10 sesiones
U.D.10: Primeros auxilios en la empresa	3 ^{er} Trimestre – 8 sesiones
Bloque IV: Equipos de trabajo y gestión de conflictos	
U.D.11: Equipos de trabajo	3 ^{er} Trimestre – 8 sesiones

Fuente: elaboración propia a partir de los datos recabados sobre contenidos.

Pese a basarme en la programación de Formación y Orientación Laboral con la que trabajé en el IES Garachico, he realizado algunos cambios en la planificación del número de sesiones que serán dedicadas a la impartición de cada unidad didáctica. En primer lugar, he decidido reducir el número de sesiones dedicadas a la unidad didáctica 1 de ocho a siete, para poder dedicar una sesión más a la unidad didáctica 2, puesto que “La regulación del trabajo” se trata de un tema más introductorio, mientras que “El contrato de trabajo y sus modalidades”

es un tema más denso y que, en mi opinión, tiene mayor importancia para el alumnado en su futuro laboral.

Por otro lado, he decidido dedicar el mismo número de sesiones dedicadas a impartir la unidad didáctica 3 y 4, que antes eran ocho y diez, respectivamente, debido a que la nómina y su estructura es un tema que, por lo general, es dificultoso para el alumnado. No obstante, se mantienen ocho sesiones para la unidad didáctica 5.

En el caso del bloque II sobre la búsqueda activa de empleo, he decidido mantener el número de sesiones establecidas en la programación didáctica que he tomado como base, dado que el contenido interesa profundamente al alumnado, lo que facilita la consecución de los objetivos de aprendizaje. Además, la metodología empleada para este bloque será, en su mayoría, aprendizaje por descubrimiento, por lo que ocho sesiones para cada unidad didáctica (6 y 7) sería más que idóneo.

El bloque III sobre prevención de riesgos laborales está compuesto por tres unidades didácticas (8, 9 y 10) que inicialmente contaban con ocho sesiones cada una, sin embargo, lo he modificado para invertir más sesiones en la unidad didáctica 9, que es en la que recae todo el contenido detallado de la prevención de riesgos laborales en la empresa. De modo que dedicaría seis sesiones para impartir la unidad didáctica 8 sobre la salud laboral, diez sesiones para la unidad didáctica 9 sobre riesgos laborales y ocho sesiones a la unidad didáctica 10 sobre primeros auxilios.

Por último, se mantienen las ocho sesiones dedicadas a la unidad didáctica 11 sobre equipos de trabajo.

Las sesiones pueden sufrir modificaciones a lo largo del curso académico atendiendo a las necesidades del proceso enseñanza-aprendizaje y actividades tanto dentro como fuera del centro que formen parte de las actividades anuales contempladas en la programación de centro.

3.10. Metodología didáctica

La metodología didáctica que se aplicará en el proceso de enseñanza-aprendizaje de este módulo será activa y participativa, de modo que se emplee el principio psicoeducativo constructivista para garantizar un aprendizaje activo y significativo, lo que facilitará la adquisición, transformación y evaluación de la información, así como la conexión con esquemas previos de conocimientos. Asimismo, se aplicará una metodología interactiva y

participativa para que sea el alumnado el protagonista de este proceso de enseñanza-aprendizaje y no un mero espectador.

Se dará especial importancia al “aprender haciendo” y la profesora tendrá el rol de guiar al alumnado en el proceso, así como de facilitar los recursos y las herramientas necesarias y de asesorar y orientar el proceso mediante el que adquieren conocimientos, habilidades y aptitudes relacionadas con el perfil de técnico en educación infantil.

Por otro lado, cabe mencionar que la metodología se adaptará tanto a las necesidades de cada momento del proceso de enseñanza-aprendizaje, como a las necesidades del alumnado, teniendo en cuenta la diversidad del alumnado en el aula.

Ante las circunstancias dadas en los cursos anteriores derivadas de la pandemia de la Covid-19, se utilizará la plataforma EVAGD durante todo el curso académico para garantizar la continuidad del proceso de enseñanza-aprendizaje en caso de que tenga que interrumpirse de nuevo la enseñanza presencial de forma total o parcial. Además, se hará uso del aula virtual para la entrega de trabajos o la participación en chats para la comunicación entre el alumnado y entre alumnado y profesora.

Predominará una metodología de elaboración sobre los métodos expositivos, no obstante, se aplicará el principio psicoeducativo inductivo y deductivo para garantizar un aprendizaje eficaz y que el alumnado siga siendo protagonista del proceso. Las técnicas metodológicas que se utilizarán serán el aprendizaje basado en proyectos, análisis de casos, aprendizaje cooperativo, debates, exposiciones, análisis de vídeos o largometrajes, técnicas de role-playing y el flipped-classroom, integrando las TIC en todo el proceso.

En cuanto a las actividades, se realizarán de forma individual, en pareja y de forma grupal, siempre y cuando la situación pandémica siga permitiendo la flexibilidad de agrupamientos en el aula, respetando los grupos o parejas pese a que la actividad lectiva pase de ser presencial a no presencial o mixta.

Los procedimientos serán los contenidos organizadores del proceso de enseñanza-aprendizaje, mientras que los conocimientos teóricos y las actitudes serán los contenidos soporte, que se trabajarán en conexión a los procedimientos.

A continuación, se exponen los principios generales de actuación metodológica:

- Adaptarnos al alumnado mediante el conocimiento previo del alumnado.

- Adecuar el lenguaje a las características del grupo.
- Orientar en el proceso de aprendizaje a través de controles y actividades de clase para garantizar la comprensión de contenidos.
 - Usar recursos y materiales didácticos diversos y adecuados.
 - Procurar la construcción de aprendizajes significativos mediante la conexión con sus esquemas previos de conocimiento.
 - Promover la interacción en el aula.

Por otra parte, teniendo en cuenta los recursos y el tiempo disponibles a lo largo del curso académico, se proponen tres tipos de actividades cuya finalidad en la obtención de los resultados de aprendizaje desarrollados en el currículo del módulo:

- Actividades iniciales, que consistirán en actividades de evaluación inicial, de introducción a las unidades didácticas, de descubrimiento y de obtención de habilidades y destrezas básicas.
- Actividades de desarrollo, para impulsar el análisis y las habilidades cognitivas más complejas.
- Actividades de aplicación, como resúmenes para aplicar, evaluar o situar el contenido adquirido en una amplia estructura y conseguir un aprendizaje aplicable a situaciones reales en el próximo entorno laboral.

En todo momento se procurará utilizar recursos didácticos que favorezcan el desarrollo de habilidades profesionales y actitudes personales indispensables para el desarrollo de la actividad profesional propia de los técnicos de educación infantil, incluyendo estos factores en las actividades. Además, se utilizará en gran medida las nuevas tecnologías para que el alumnado se familiarice con ellas, dado que, en primer lugar, suponen un factor motivador para el grupo y, en segundo lugar, porque su uso es imprescindible en la sociedad y el panorama laboral actual. De este modo, se utilizarán las TIC para realizar la redacción del currículo vitae y cartas de presentación y la búsqueda de empleo en plataformas online, facilitándoles estas herramientas para su inserción en el mundo laboral. Lo que se busca con la metodología y principios psicoeducativos que se pondrán en práctica para impartir este módulo tiene la finalidad de garantizar la funcionalidad de los aprendizajes y la relación de contenidos con el resto de módulo del ciclo formativo.

3.11. Medidas de atención a la diversidad y adaptación del currículo

Si surgiera la necesidad de hacer adaptaciones de acceso al currículo a algún alumno o alumna tras una valoración inicial realizada por el departamento de orientación del centro y el tutor del grupo, se procederá a una valoración psicopedagógica minuciosa por parte del departamento de orientación y con carácter contextual, implicando en todo momento al profesorado y las familias.

En caso de identificar esta necesidad de adaptación curricular se adecuarán las actividades propuestas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como la metodología, recursos e instrumentos y pruebas de evaluación, por lo que se modificará la programación del módulo para que ésta se desarrolle en función de la adaptación curricular correspondiente. No obstante, los objetivos y resultados de aprendizaje obligatorios para la adquisición de las competencias generales recogidas en el ciclo formativo no pueden desaparecer al tratarse las enseñanzas mínimas. Por otra parte, se realizará un seguimiento periódico de las adaptaciones curriculares aplicadas por parte del conjunto del equipo educativo.

A continuación, se especifica la normativa a tener en cuenta para la atención al alumnado con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE) en el marco de la Comunidad Autónoma de Canarias:

- DECRETO 25/2018, de 26 de febrero, por el que se regula la atención a la diversidad en el ámbito de las enseñanzas no universitarias de la Comunidad Autónoma de Canarias. (BOC N° 46. martes 6 de marzo de 2018-1008). (Deroga al DECRETO 104/2010, de 29 de julio).
- ORDEN de 13 de diciembre de 2010, por la que se regula la atención al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo en la Comunidad Autónoma de Canarias. (BOC N° 250. Miércoles 22 de diciembre de 2010).
- Resolución de 9 de febrero de 2011, por la que se dictan instrucciones sobre los procedimientos y los plazos para la atención educativa del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo en los centros escolares de la comunidad autónoma de Canarias. (BOC N° 040. Jueves 24 de febrero de 2011).

3.12. Materiales, recursos didácticos y referencias bibliográficas

Este módulo se tratará de abordar de la forma más práctica con recursos y materiales didácticos variados, en función de la disponibilidad del centro. Se utilizará el libro de

Formación y Orientación Laboral de la editorial McGraw Hill con el alumnado y, además, la profesora hará uso del libro de FOL de Paraninfo para ampliar información, plantear actividades complementarias y elaborar pruebas de evaluación. Por otro lado, se utilizará la legislación vigente relacionada con cada unidad didáctica como la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo del sector y la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Se utilizarán medios audiovisuales como presentaciones multimedia, cortometrajes y películas, internet, ordenadores, proyector, pizarra digital interactiva (PDI), artículos de periódicos online y la plataforma Moodle del aula virtual. También se hará uso de materiales didácticos de elaboración propia como juegos de cartas, fichas o juegos de mesa.

Las referencias bibliográficas de los libros mencionados son las siguientes:

García Leal, C., Gago García, L., López, Barra, S., & Ruiz Otero, E. (2017). *Formación y orientación laboral*. McGraw Hill.

González Acedo, J.C., & Pérez Aroca, R. (2021). *Formación y orientación laboral* (8ª ed.). Paraninfo.

Además, se utilizará la herramienta de ERGA FP para diseñar actividades y situaciones de aprendizaje. Esta plataforma se encuentra en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y forma parte del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y consiste en la publicación de información y herramientas pedagógicas para profesores que se encargan de la enseñanza de prevención de riesgos laborales en la Formación Profesional. El objetivo despertar una actitud positiva en el alumnado en cuanto a la prevención de riesgos laborales y trabajar desde el primer curso casos prácticos en materia de prevención, todo con el fin de que se enfrenten a las prácticas curriculares y al mundo laboral con la mayor preparación posible.

ERGA FP proporciona noticias de interés general relacionadas con la Formación Profesional y las condiciones de trabajo, artículos de opinión, actividades prácticas que incluye en parte teórica, infografía sobre la seguridad y la salud en el trabajo, actividades de ayuda para el profesorado y novedades sobre legislación y publicaciones del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3.13. Actividades complementarias y extraescolares

En cuanto a las actividades complementarias, se considera un condicionante las posibles situaciones adversas que puedan derivarse de la pandemia por la Covid-19 que, de producirse, las actividades serán adaptadas a la nueva situación sanitaria. En todo caso, y teniendo en cuenta la situación favorable actual, se proponen actividades presenciales como un taller práctico de primeros auxilios a menores impartido por la Cruz Roja en el centro, elaboración de obras de teatro y cuentacuentos para el resto del alumnado del centro e, incluso, si fuera posible para centros de educación infantil de la zona, charlas de expertos, talleres sobre creación de empresas impartida por profesionales de la Cámara de Comercio de Santa Cruz de Tenerife, visita a centros de educación infantil y asistencia a Jornadas de Juventud y Empleo.

3.14. Evaluación

La evaluación de este módulo se realizará de forma continua durante todo el curso académico, llevando un seguimiento individual del alumnado desde su comienzo, por lo que se requiere la asistencia regular del alumnado, tanto a las sesiones de clase como a las actividades complementarias. La evaluación será formativa, ya que no solo consiste en un examen de resultados, sino también la actuación del alumnado en el proceso. Además, será cooperativa, puesto que se aplicarán técnicas de autoevaluación y coevaluación, y se tendrá en cuenta el progreso de cada alumno o alumna en relación con los objetivos de cada bloque de contenidos, teniendo en cuenta todas las intervenciones, trabajos y pruebas de evaluación, valorando las mejoras y reforzando los contenidos que sean necesarios.

Si bien el objetivo principal de la evaluación es comprobar la adquisición de conocimiento por parte del alumnado, se tendrán en cuenta otros factores como la implicación e interés en las clases, la actividad en el aula virtual EVAGD y la ejecución de tareas y trabajos, tanto de forma individual como grupal.

Además, se tendrán en cuenta factores actitudinales para la evaluación continua como la asistencia diaria, la participación y la calidad de las intervenciones tanto en las sesiones en el aula como en las actividades dentro y fuera del centro, la correcta gestión de las críticas, la integración en el grupo, el respeto y cumplimiento de las normas y la cooperación e implicación en los trabajos grupales.

3.14.1. Procedimientos e instrumentos de evaluación con criterios de calificación

La evaluación de resultados de aprendizaje se ejecutará mediante pruebas teórico-prácticas de cada una incluirá el contenido de dos unidades didácticas. Esta prueba se evaluará en una escala de 0-10 puntos y se especificará el valor de cada pregunta en la primera hora de examen junto a los criterios de corrección. Esta prueba incluirá:

- Preguntas verdadero-falso, que se corregirán mediante la fórmula $\text{Aciertos menos errores dividido por el número de alternativas menos 1}$.
- Preguntas de selección múltiple, que se corregirán mediante la fórmula $\text{Aciertos menos errores dividido por el número de alternativas menos 1}$.
- Preguntas de relación de conceptos.
- Preguntas de respuesta corta.
- Supuestos prácticos.

El número de preguntas de cada tipo se establecerá en función de las características de las unidades didácticas.

Por otro lado, para evaluar los objetivos educativos se realizarán actividades (situaciones de aprendizaje), cuyos criterios de evaluación serán enumerados según la actividad y la unidad didáctica con que esté relacionada. Este tipo de actividades se realizarán en el aula (o fuera del aula dependiendo de las características de estas) puesto que contemplan la intervención tanto del alumnado como de la profesora. También se tendrán en cuenta los factores actitudinales mencionados en el apartado anterior.

También se realizarán trabajos y exposición de los mismos, que podrán elaborarse de forma individual o grupal para evaluar la capacidad de trabajo en equipo como la gestión individual de la tarea. En ambos casos, se entregará el trabajo en formato escrito y deberá presentarse de forma oral en el aula (o por videoconferencia si fuera necesario), por lo que se tendrán en cuenta lo siguientes aspectos:

- Puntualidad, tanto en la entrega del trabajo escrito como en la presentación oral.
- Orden, limpieza, expresión escrita y oral, estructura y creatividad.
- Secuencia, selección y desarrollo de contenidos, investigación adicional, aportaciones propias, capacidad de criterio propio y bibliografía consultada.
- Coherencia, claridad, metodología y recursos materiales utilizados.

- Grado de participación y cooperación en los trabajos grupales, respeto del turno de palabra, responsabilidad colectiva, exposición equitativa de contenido y dominio individual de la materia.

En el caso de trabajos en grupo, se realizará una encuesta telemática individual que sirva como autoevaluación con el fin de que el alumnado reflexione sobre su participación, colaboración y su actitud y comportamiento para con el grupo de trabajo. Asimismo, se podrán utilizar cuestionarios de coevaluación para evaluar las exposiciones orales a conveniencia del momento y tipo de exposición y contenido.

Para superar las pruebas, actividades y trabajos será necesario obtener una nota mínima de 5 sobre 10, así como en cada una de las partes evaluadas para superar cada trimestre y, por consiguiente, la evaluación final.

La clasificación final del módulo de Formación y Orientación Laboral se obtendrá con la nota media de cada trimestre basándose en el siguiente porcentaje:

Tabla 3: Porcentaje de calificaciones

	Pruebas teórico-prácticas	Actividades y trabajos
1 ^{er} Trimestre	65%	35%
2 ^o Trimestre	65%	35%
3 ^{er} Trimestre	65%	35%

Fuente: elaboración propia.

En cada evaluación se redondearán las calificaciones al número entero inmediatamente superior cuando la parte decimal de la nota es igual o superior a 0,6, mientras que si la parte decimal de la nota es inferior a 0,6 se redondeará al número entero inferior inmediatamente más próximo.

En caso de no superar alguna de las pruebas teórico-prácticas del trimestre, quedará pendiente el trimestre completo para la recuperación en la siguiente evaluación.

En este apartado de procedimientos e instrumentos de evaluación he respetado en gran medida la tipología de pruebas teórico-prácticas, ya que, tanto durante las prácticas en el centro como en formaciones docentes anteriores, he tenido la oportunidad de diseñar este tipo de pruebas y me parece muy útil para garantizar la obtención de conocimientos. El hecho de

combinar preguntas de distinto tipo en función del tipo de contenido a incorporar me parece una forma de facilitar la corrección de la prueba y, al mismo tiempo, un incentivo para el alumnado en el sentido de que provoca el aprendizaje de calidad de los contenidos. Por ejemplo, si no se aplicara la fórmula de Aciertos menos errores en las preguntas de verdadero-falso y de selección múltiple, podría llevar al alumnado a probar suerte sin consecuencia, por lo que el grado de garantía de que el alumnado adquiere los objetivos de aprendizaje es menor. Por otro lado, realizar un examen solo tipo test, me parece quitarles la oportunidad al alumnado a que describan con sus palabras la solución al planteamiento de un caso práctico de su futuro puesto laboral, lo que me parece muy necesario teniendo en cuenta la importancia de la enseñanza práctica en cualquier ciclo de formación profesional.

Por otra parte, he decidido realizar ciertas modificaciones en los porcentajes que se atribuyen a las pruebas teórico-prácticas y la actividades y trabajos por trimestre. En la programación didáctica que he utilizado de guía, el porcentaje es de un 70% para las pruebas teórico-prácticas y un 30% para las actividades y trabajos, lo cual me parece un reparto de la puntuación adecuado. No obstante, he decidido modificarlo a un 65% y 35% respectivamente, debido a la importancia de la enseñanza práctica que mencionaba anteriormente, pues las actividades y trabajos tendrán un componente altamente práctico en todos los trimestres para garantizar que el alumnado pueda desenvolverse en el entorno laboral una vez se incorpore al mismo. Además, el desarrollo de actividades y trabajos conlleva un aprendizaje por descubrimiento y por investigación, lo que hace que el proceso de aprendizaje sea de mayor calidad.

3.14.2. Medidas de recuperación

En caso de no superar las pruebas teórico-prácticas, el alumnado podrá presentarse al menos a una recuperación, que se realizará con carácter general antes de finalizar cada trimestre. Si se suspendiera alguna de las actividades realizadas en clase, el alumnado no podrá recuperarlas si también suspende la evaluación, es decir, su media con las pruebas teórico-prácticas y el resto de las actividades da como resultado el suspendo, por lo que tendrá que someterse al examen de recuperación de la evaluación completa, que se realizará en el siguiente trimestre o al final de cada uno de ellos. En caso de que el alumnado suspenda alguna de las actividades, pero tiene superados el resto de los apartados y la nota media permite aprobar el

trimestre, la docente determinará la forma y fecha de entrega de un trabajo que sirva para recuperar esa parte del temario trabajado en la actividad en cuestión.

En caso de que algún alumno o alumna no se presente a una o varias pruebas teórico-prácticas, por motivos justificados como asistencia médica (con o sin ingreso hospitalario), fallecimiento de familiar directo o cualquier otro caso ineludible, la docente fijará un día para la realización de la prueba. No obstante, si la docente considera que los motivos de la falta no son justificables, el alumno o alumna deberá ir directamente a la recuperación de la prueba en la fecha establecida.

Los trabajos, tanto grupales como individuales, cuyo contenido haya sido copiado parcial o totalmente quedará suspendido y tendrá que ser realizado de nuevo y, de no presentar el trabajo, quedará suspendido con la menor calificación (cero) y será la nota con la que se haga la media con el resto de los apartados.

3.14.3. Pérdida de la evaluación continua

La pérdida de evaluación continua se produce cuando un alumno o alumna supera el 20% de faltas injustificadas en el módulo. En este caso el alumnado tendrá derecho a realizar un examen de evaluación extraordinario que incluirá pruebas teórico-prácticas, actividades y/o trabajos para evaluar la adquisición de los resultados de aprendizaje y los contenidos del módulo.

La evaluación en estos casos se realizará mediante una prueba teórico-práctica compuesta por preguntas de distinto tipo (especificadas en el apartado de evaluación) y supuestos prácticos que supondrá el 70% de la nota final y en la que será necesario obtener al menos un 5 para contar en la media total. Por otro lado, será necesario la realización de varios trabajos individuales (sin opción a hacerlos en grupo, aunque haya más alumnos o alumnas en la misma situación) relacionados con el contenido del curso y que serán determinados por la docente, que tendrán un valor del 30% en la nota final de la evaluación extraordinaria.

En este apartado he adoptado los mismo procedimientos e instrumentos de evaluación expuestos en la programación didáctica de mi tutora de prácticas porque considero que es un sistema bastante justo. No obstante, he reducido el valor del porcentaje de los trabajos de la evaluación extraordinaria y he aumentado el valor del porcentaje de la prueba teórico-práctica, de modo que, la prueba vale un 70% de la nota final en lugar de un 60%, como originalmente, y los trabajos valen un 30% en lugar del 40%, como originalmente. La justificación de este

cambio es la búsqueda de la equidad entre el alumnado que ha asistido a las sesiones de este módulo durante todo el curso académico, tratando de valorar el esfuerzo que ello requiere, y el alumnado que ha perdido la evaluación continua por faltas injustificadas de forma reiterada, tratando de compensar el tiempo perdido de las sesiones con trabajo extraordinario. Asimismo, según está recogido en el artículo 21 del Decreto 156/1996, 20 de junio, por el que se establece la Ordenación General de las Enseñanzas de Formación Profesional Específica en la Comunidad Autónoma de Canarias, se debe integrar la teoría y la práctica y asegurar la participación activa del alumnado en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

3.14.4. Módulos pendientes

En caso de que este módulo no sea superado por el alumnado y quede pendiente, pueden darse dos situaciones, una en la que el alumno o alumna promoció de curso aún teniendo este módulo pendiente y otra en la que el alumno o alumna repita curso. En el primer caso, el alumnado tendrá derecho a ser evaluado mediante un plan de evaluación individual diseñado por la docente que impartió el módulo durante el curso en que el alumno no lo superó, mientras que el/la docente encargado/a de su seguimiento será quien imparta el módulo durante el curso en que el alumno deba realizar la recuperación. En el segundo caso, el alumnado deberá asistir y participar en clase en las mismas condiciones que el alumnado que cursa por primera vez el curso y la asignatura.

Cualquiera que sea la situación del alumnado, será necesaria la elaboración de un informe por parte de la docente en coordinación con el tutor/a del curso en el que se establezcan las medidas del plan de recuperación, haciendo constar los resultados de aprendizajes pendientes de recuperación del alumno/a.

4. Desarrollo de la unidad didáctica 7: Selección de personal

A continuación, se encuentra desglosada una de las unidades didácticas contenidas en la programación expuesta. Esta es la unidad didáctica número 7, que forma parte del bloque temático 2 sobre la búsqueda de empleo, unidad que permitirá al alumnado seleccionar oportunidades de empleo, identificar las posibilidades de inserción laboral y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.

4.1. Justificación y descripción de la unidad de trabajo

Dada la pronta incorporación al mercado laboral que proporcionan los Ciclos de Formación Profesional, es de vital importancia que el alumnado conozca los procesos de selección de personal tras dominar el uso de los diferentes canales y métodos de búsqueda activa de empleo impartidos en la unidad didáctica 6. El contenido de la unidad didáctica 7 es sobretodo práctico, ya que está enfocado a que el alumnado aprenda a identificar y valorar diferentes oportunidades de empleo y autoempleo, analizando ofertas y demandas del mercado laboral, así como a mejorar su empleabilidad.

4.2. Contenidos y objetivos de la unidad didáctica

El principal objetivo de esta unidad didáctica es la concienciación de la importancia que tiene para el futuro laboral una búsqueda activa y planificada de empleo, de modo que los contenidos que se imparten en esta unidad didáctica son los siguientes:

- El proceso de búsqueda de empleo, en que se detallará paso por paso el proceso habitual de la búsqueda de empleo y presentación de candidaturas, así como el proceso de selección.
- Técnicas e instrumentos de búsqueda en pequeñas, medianas y grandes empresas. A este respecto, se trabajarán diferentes formas de elaborar el currículum vitae y cartas de presentación según la empresa a la que se dirijan.
- Fuentes de información para la búsqueda de empleo, donde se trabajará en localizar las diferentes fuentes de información y plataformas para la búsqueda de empleo.
- El proceso de selección de personal, para lo que se realizará una o varias simulaciones de entrevista de trabajo con el fin de analizar los aspectos más importantes, así como las estrategias necesarias para superarla exitosamente.

Con la finalidad de evaluar y comprobar la adquisición de estos conocimientos y competencias, se han establecido los siguientes objetivos de aprendizaje:

- Localizar las fuentes de información para la búsqueda de empleo.
- Elaborar un currículum vitae y diferentes cartas de presentación utilizando las TIC.
- Conocer los procedimientos y el proceso de selección de personal.
- Valorar el autoempleo como posible salida profesional.
- Justificar la importancia de la búsqueda activa y planificada de empleo.

4.3. Metodología de la unidad didáctica

Tras la impartición de la unidad didáctica 6, que trata sobre la identificación de intereses profesionales y el conocimiento del mercado laboral del sector y es un tema cuyo contenido hace idóneo el uso del método expositivo con la participación activa del alumnado, la unidad didáctica 7 permite hacer uso del principio psicoeducativo constructivista para el este proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta unidad permite que el aprendizaje sea tanto activo, adquiriendo, transformando y evaluando la información, como participativo, conectando la nueva información con esquemas previos de conocimiento.

Llegados a este punto del módulo, el alumnado ya está familiarizado con las diferentes posibilidades de inserción laboral y ha analizado el mercado de trabajo, por lo que, en esta nueva unidad, el alumnado tendrá que poner en práctica estos conocimientos demostrando sus habilidades en la redacción de una carta de presentación, la elaboración de un currículum vitae y la defensa de su currículum en una simulación de entrevista de trabajo tanto individual como grupal. De esta forma, se aplica también el principio psicoeducativo del aprendizaje contextualizado, en el que el alumnado no solo es el protagonista del proceso de enseñanza-aprendizaje, sino que experimenta un aprendizaje en un contexto determinado, lo que les permite realizar una conexión con una realidad próxima, garantizando que el aprendizaje sea eficaz y personalizado. Por otro lado, se hará uso del modelo de enseñanza directa cuando las situaciones de aprendizaje requieran de una explicación y ejemplificación para facilitar el aprendizaje del alumnado.

Cabe destacar que la aplicación de esta metodología implica que la docente tenga un rol de guía, acompañando y orientando al alumnado en el proceso, facilitando los recursos y las herramientas necesarias para la adquisición de conocimientos y habilidades relacionadas con esta unidad didáctica.

Asimismo, se hará uso de las TIC para la búsqueda de canales para la búsqueda empleo, así como para realizar la redacción del currículum vitae y de la carta de presentación con el objetivo de que el alumnado se familiarice con el uso las tecnologías que tan imprescindible se ha vuelto en el mercado laboral actual.

4.4. Temporalización, secuenciación y situaciones de aprendizaje

La secuenciación y temporalización de los contenidos de la unidad didáctica «7: Selección de personal» es la siguiente:

Tabla 4: Secuenciación y temporalización de los contenidos de la U.D.7

	Descripción	Nº de sesiones
Parte 1	Sesión introductoria para abordar las fases del proceso de selección, los tipos de entrevista, las fases de una entrevista de trabajo y las herramientas que pueden usarse para presentar una candidatura de empleo y los factores clave de las entrevistas de trabajo. También se informará al alumnado de las actividades que se desarrollarán a lo largo de la unidad y el tipo de prueba de evaluación que tendrán que realizar.	2
Parte 2	Se trabajará en el currículum vitae y la carta de presentación como principales herramientas para la candidatura a procesos de selección y se darán a conocer las diferentes forma y plataformas que pueden utilizarse para su creación. Asimismo, se tratará la estructura de ambas herramientas y se procederá al diseño de los dos documentos de forma individual.	2
Parte 3	Se procederá a la simulación de entrevistas de trabajo individual, una entrevista de trabajo grupal y una sesión para tratar en forma de coevaluación las posibles observaciones y propuestas de mejora en relación con su rendimiento durante las entrevistas.	3
Parte 4	Se realizará la prueba evaluativa de esta y la anterior unidad didáctica.	1
	TOTAL SESIONES	8

Fuente: elaboración propia.

Se ha atribuido una sola sesión para la parte introductoria de la unidad didáctica debido a que el alumnado ya está familiarizado con el tema de la búsqueda de empleo al haberlo trabajado en la unidad didáctica anterior, en la cual ya se profundizó en el proceso de búsqueda de empleo, incluidos los portales de empleo, la presentación de autocandidaturas, la red europea de empleo y las herramientas para la búsqueda de empleo como el currículum vitae, tanto de forma online como física, las tarjetas de presentación online, los videocurrículums, etc.

Una vez programada la unidad didáctica por partes y sesiones, se recoge a continuación la secuenciación de actividades y situaciones de aprendizaje que se proponen para el desarrollo de esta unidad. En este caso, se plantean 3 situaciones de aprendizaje, en que se especifican los criterios de evaluación, así como las competencias básicas, objetivos y contenidos que se trabajan en cada una de ellas. Cabe mencionar que se ha utilizado el modelo para el diseño y elaboración de situaciones de aprendizaje acorde con el marco del sistema pedagógico y tecnológico de la Consejería de Educación y Universidades y que está recogido en el Programa Brújula20 implantado por la Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa. No obstante, para facilitar la lectura de la presente programación, a continuación, se expone cada una de las situaciones de aprendizaje en una tabla.

Situación de Aprendizaje 1: “Hacer o no hacer. Esa es la cuestión.”

Nº de sesiones	1	Duración	15	Tipo de actividad	Actividad introductoria
Agrupamiento	Pequeños grupos		Espacios	Aula	
Objetivos	Conocer los procedimientos y el proceso de selección de personal.				
Contenidos	El proceso de búsqueda de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas.				
Metodología	Aprendizaje por descubrimiento				
Criterios de evaluación	e). Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.	Resultados de aprendizaje		1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, a lo largo de la vida.	
Instrumentos de evaluación	No procede. Actividad introductoria.	Ponderación calificación U.D.		No procede. Actividad introductoria.	
Competencias clave	Competencia digital	Trabajo en equipo		Gestión de conflictos	
	Competencias sociales	Comunicación lingüística		Negociación	

Descripción: En la segunda sesión de la unidad didáctica, tras dedicar la sesión anterior y parte de esta a explicar las fases del proceso de selección en una entrevista de trabajo, así como los factores clave para superarla, se procede a la realización de un cuestionario en la

plataforma Socrative, para lo que se dividirá al alumnado en equipos de 3-5 personas y se proporcionará un tiempo limitado de 10 minutos para responder a todas las preguntas. El alumnado deberá hacer uso de sus propios ordenadores portátiles, tablets o teléfonos móviles; un dispositivo por grupo, para acceder a la sala de Socrative y responder a las preguntas. Este cuestionario titulado “Hacer o no hacer. Esa es la cuestión.” Se abordarán cuestiones sobre prácticas que son, o no, aconsejables en una entrevista de trabajo, de modo que el alumnado tendrá que ponerse de acuerdo con sus compañeros de equipo para responder si consideran correcta o no las actuaciones citadas en las preguntas. Si el equipo acierta, verán en la pantalla del proyector de la clase cómo avanza su línea de competición poco a poco hasta el final, de lo contrario, el equipo permanecerá en el mismo lugar hasta acertar una nueva pregunta.

El objetivo de esta actividad es que el alumnado aprenda buenas prácticas en una entrevista para aumentar las posibilidades de ser contratado para un puesto de trabajo. Además, fomenta la comunicación entre compañeros y el trabajo en equipo, motiva al alumnado debido al componente competitivo de la actividad y hace que se familiaricen con diferentes entornos digitales, saliendo del uso ordinario de otras plataformas de cuestionarios en el aula.

En el Anexo II se han adjuntado varias imágenes que muestran la dinámica del Socrative.

Situación de Aprendizaje 2: “Creación del Currículum Vitae”

Nº de sesiones	2	Duración	50	Tipo de actividad	Actividad de desarrollo
Agrupamiento	Individual		Espacios	Aula	
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar un currículum vitae y diferentes cartas de presentación utilizando las TIC. - Justificar la importancia de la búsqueda activa y planificada de empleo. 				
Contenidos	Realización de las técnicas de búsqueda de empleo: currículum vitae y cartas de presentación.				
Metodología	Modelo de enseñanza directa				
Crterios de evaluación	e). Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.	Resultados de aprendizaje	1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, a lo largo de la vida.		

Instrumentos de evaluación	Rúbrica	Ponderación calificación U.D.	15%
Otras competencias	Competencia digital Competencias sociales	Expresión y comunicación escrita	

Descripción: Tras haber utilizado el método expositivo para enseñar al alumnado la estructura del currículum vitae, se procede a trabajar en su diseño. Para ello, el alumnado deberá hacer uso de sus propios dispositivos electrónicos para el diseño individual de su currículum siguiendo el ejemplo del libro de texto y atendiendo a las pautas y formas previamente explicadas. Ya se han expuesto previamente las plataformas con modelos de currículums para que el alumnado las utilicen si lo desean. Algunas de ellas son Europass, Canva o CV Maker. Esta situación de aprendizaje es de carácter evaluable y, además de ser revisada y desarrollada en el aula, se deberá hacer entrega del currículum a través del EVAGD.

Situación de Aprendizaje 3: “Entrevista de trabajo individual.”

Nº de sesiones	2	Duración	50	Tipo de actividad	Actividad de desarrollo
Agrupamiento	Individual		Espacios	Aula	
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer los procedimientos y el proceso de selección de personal. - Justificar la importancia de la búsqueda activa y planificada de empleo. 				
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> - Simulación de una entrevista de trabajo y análisis de los aspectos más importantes, así como de las estrategias necesarias para superarla con éxito. - El proceso de selección de personal. - Concienciación de la importancia de una búsqueda activa y planificada de empleo. 				
Metodología	Aprendizaje activo contextualizado				
Criterios de evaluación	e). Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.	Resultados de aprendizaje	1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, a lo largo de la vida.		

Instrumentos de evaluación	Rúbrica	Ponderación calificación U.D.	10%
Otras competencias	Comunicación no verbal Competencias sociales	Comunicación lingüística Negociación	Asertividad

Descripción: En esta actividad el alumna deberá someterse a una simulación de entrevista de trabajo que será realizada en el aula sin el resto de alumnos/as. Cada alumno/a comenzará su entrevista de trabajo como si su entrada al aula fuera su entrada a la sala de entrevista y encontrará a los representantes de la empresa en materia de recursos humanos; papel que representará la docente de la asignatura, por lo que será evaluado/a desde la manera en que entra en la sala y saluda, hasta que se despide y sale de la sala. Previamente, la docente habrá colgado un documento en el EVAGD con información sobre una empresa ficticia para que el alumnado lo lea antes del día de la entrevista, así que la docente, además de realizar preguntas sobre el currículum y las aptitudes profesionales relacionadas con el puesto, realizará preguntas sobre dicha empresa y sobre cómo podrían contribuir al desarrollo de las funciones y principios de la empresa. Se evaluará mediante una rúbrica la presencia, el estado del currículum, el lenguaje verbal y no verbal, la perspicacia con que se responde a las preguntas y la coherencia de las respuestas con la información previamente facilitada de la empresa. Puede encontrarse el banco de preguntas que se utilizarán en la entrevista de trabajo en el Anexo III.

Situación de Aprendizaje 4: “Entrevista de trabajo grupal”

Nº de sesiones	1	Duración	50	Tipo de actividad	Actividad de desarrollo
Agrupamiento	Pequeños grupos	Espacios	Aula		
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer los procedimientos y el proceso de selección de personal. - Justificar la importancia de la búsqueda activa y planificada de empleo. 				
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> - Simulación de una entrevista de trabajo y análisis de los aspectos más importantes, así como de las estrategias necesarias para superarla con éxito. - El proceso de selección de personal. 				

	- Concienciación de la importancia de una búsqueda activa y planificada de empleo.		
Metodología	Aprendizaje activo contextualizado		
Criterios de evaluación	e). Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.	Resultados de aprendizaje	1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, a lo largo de la vida.
Instrumentos de evaluación	Rúbrica	Ponderación calificación U.D.	10%
Otras Competencias	Trabajo en equipo Competencias sociales	Comunicación lingüística Gestión de conflictos	Asertividad

Descripción: El grupo de alumnos y alumnas entrará a una sala donde se les ha comunicado que tendrá lugar su entrevista de trabajo, lo que no se les ha comunicado es que se trata de una entrevista grupal, pero si se les advertirá de que la evaluación de la actividad comienza desde la entrada a la sala y que será una simulación que se asemeje a la realidad en la medida de lo posible.

Una vez en la sala y tras haber realizado las presentaciones pertinentes y describir la dinámica de la entrevista, se dividirá al grupo en grupos pequeños de 5 a 6 personas y se distribuyen por mesas que estarán previamente colocadas para que la distribución del alumnado sea de tipo mesa redonda. A continuación, se repartirán unas hojas que permanecerán boca abajo y que contienen la dinámica de la actividad y el problema que deben resolver en equipo (puede encontrarse en el Anexo IV). Una vez dadas las instrucciones, dará comienzo la entrevista grupal, que consiste en la cooperación, comunicación y negociación entre componentes del mismo grupo para resolver el siguiente problema en 30 minutos: están en un barco a la deriva y deben escoger, entre un total de 60, 15 objetos para sobrevivir en la isla desierta más próxima y clasificarlos por orden de prioridad.

Se evaluará la capacidad de trabajo en equipo, las aptitudes y actitudes de los entrevistados, la participación, los conflictos y la resolución de estos y la gestión del tiempo entre otros aspectos. El objetivo es que el alumnado conozca otras formas de entrevista de trabajo que suelen llevar a cabo las empresas y que distan mucho de la entrevista tradicional

de forma individual, así como poner a prueba ciertas capacidades que serán necesarias cuando accedan al mundo laboral.

4.5. Materiales y recursos didácticos utilizados

La impartición de la unidad didáctica 7 tendrá partes expositivas y partes prácticas, por lo que se utilizará el ordenador del aula, la pizarra y el proyector para exponer el PowerPoint de apoyo al contenido de la unidad, así como el libro de texto. Además, se hará uso de la pizarra para esquematizar, ejemplificar o aclarar conceptos en caso de que fuera necesario. Asimismo, y para todas las sesiones de esta unidad didáctica, se utilizará el aula habitual en que se imparte la asignatura de Formación y Orientación Laboral equipada con sillas, mesas y otro mobiliario necesario.

Por otro lado, se utilizará la herramienta online Socrative para realizar el cuestionario de la situación de aprendizaje 1, así como el ordenador y el proyector del aula para mostrar la actividad y progresión de cada equipo. Se utiliza esta herramienta porque el alumnado puede acceder fácilmente al cuestionario introduciendo un código de sala que establece la docente sin necesidad de registrarse ni facilitar información personal a la aplicación y, por lo tanto, respeta las recomendaciones para el uso de aplicaciones de plataformas y tecnologías digitales en materia de protección de datos de carácter personal de la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes publicadas en marzo del presente año, documento en que se establece que el docente solo puede utilizar aplicaciones y herramientas que no requieran registro del alumnado.

Para la situación de aprendizaje 3, simulación de entrevista de trabajo individual, se hará uso del EVAGD para subir el material que necesita la lectura previa del alumnado y se usarán las mesas y sillas del aula habitual, mientras que para la situación de aprendizaje 4, la simulación de entrevista de trabajo grupal, se utilizará el taller de prácticas anexo al aula, ya que cuenta con más espacio y mesas más grandes para distribuir al alumnado en pequeños grupos de trabajo. Además, se utilizarán las hojas que se muestran en el Anexo IV, que contienen la lista de los objetos que deben seleccionar y ordenar según su prioridad.

5. Conclusiones

La programación didáctica es una herramienta indispensable, puesto que expone la estrategia que cada docente ha de seguir durante el proceso de enseñanza-aprendizaje con una

sólida base pedagógica e integra todos los elementos que intervienen en este proceso, como la metodología, los objetivos y competencias básicas que debe alcanzar el alumnado y las actividades para lograrlos, y la evaluación de resultados.

La programación didáctica es beneficiosa tanto para el profesorado como para el alumnado, ya que, por un lado, permite trabajar siguiendo un guión eliminando sentimientos de incertidumbre y vacilación y, por otro lado, favorece un aprendizaje de calidad debido a la planificación. Además, al tratarse de un documento flexible que puede modificarse y adaptarse a las necesidades de proceso de enseñanza-aprendizaje conforme avanza el curso escolar, hace que pueda mejorarse este proceso para garantizar la efectividad de las actividades, las situaciones de aprendizaje o las presentaciones de contenido.

Es importante consultar la legislación correcta, tanto en cuanto a resultados de aprendizaje, contenidos, objetivos y competencias, como en cuanto a criterios de evaluación, ya que esto facilitará la organización docente en relación con la programación didáctica y el trabajo burocrático.

A este respecto, en el caso de una programación didáctica de un módulo profesional transversal a todos los ciclos de formación profesional como es Formación y Orientación Laboral, es bastante complicado consultar la legislación correcta, puesto que carece de especificaciones curriculares y solo pueden extraerse los contenidos del currículo de cada ciclo formativo de formación profesional. Además, los ciclos formativos, al contrario que las enseñanzas de secundaria y bachillerato, no se rigen por la misma ley educativa, habiendo incluso titulaciones cuya legislación de referencia sigue siendo la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), lo que dificulta aún más el diseño de la programación didáctica de este módulo transversal.

Por otra parte, la misma transversalidad del módulo, nos proporciona mayor flexibilidad de adaptación de contenido, actividades y situaciones de aprendizaje conforme al tipo de alumnado, el nivel de conocimientos previos y la titulación en que se imparta dicho módulo.

Si bien es cierto que no ha sido fácil diseñar la presente programación didáctica, tener a Yolanda Lorenzo como tutora de prácticas en el IES Garachico ha allanado el camino dada su predisposición a ayudar y resolver dudas también durante la elaboración del presente trabajo. El periodo de prácticas no ha sido la primera vez que he estado en contacto con la práctica docente y la metodología que utiliza la docente es muy similar a la que me gusta utilizar a mi, por lo que no ha sido complicado diseñar mi propia programación en el contexto de este centro

en cuanto a la planificación de las sesiones, el diseño de situaciones de aprendizaje y el diseño de las pruebas y actividades de evaluación. Además, he tenido en cuenta ciertos aspectos a la hora de temporalizar las sesiones para cada unidad didáctica, como la realización de numerosas actividades dentro y fuera del centro que pueden hacer que se retrase la programación didáctica, por lo que he realizado notables modificaciones en la temporalización de las sesiones asignadas a cada unidad didáctica.

Asimismo, el carácter práctico y profesional de los ciclos de formación profesional permite diseñar actividades y situaciones de aprendizaje muy experimentales, como una visita de la Cruz Roja para enseñar de forma realista técnicas de primeros auxilios o la simulación de entrevista de trabajo, por mencionar algunas que han sido llevadas a cabo durante mi periodo de prácticas. Personalmente, esto es algo que me gusta mucho y que despierta aún más, si cabe, mi pasión por la enseñanza, ya que facilita la adquisición de conocimientos y hace que la retención de los mismos sea más efectiva y, además, favorece la motivación personal como docente, se sale de la habitual metodología expositiva y da paso a la originalidad. Esto también facilita la utilización de distintos tipos de herramientas, tanto digitales como manuales para llevar a cabo los procesos de aprendizaje.

6. Referencias bibliográficas

- García Leal, C., Gago García, M.L., López Barra, S., & Ruiz Otero, E. (2017). *Formación y Orientación Laboral*. Mc Graw Hill Interamericana.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Sin fecha). *ERGA Formación Profesional*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Recuperado de: <https://www.insst.es/erga-fp-listado-de-publicaciones>
- Manual de bienvenida: curso 2021-2022. (Septiembre, 2021). *IES Garachico Alcalde Lorenzo Dorta*.
- Orden de 20 de octubre de 2000, por la que se regulan los procesos de evaluación de las enseñanzas de la Formación Profesional Específica en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias (BOC nº 148, de 10 de noviembre). Recuperado de: <http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2000/148/boc-2000-148-001.pdf>
- Pérez Aroca, R., & González Acedo, J.C. (17 abril, 2015). *Formación y Orientación Laboral*. Ediciones Paraninfo.

- Recomendaciones para el uso de aplicaciones, plataformas y tecnologías digitales en materia de protección de datos de carácter personal dirigidas a los centros docentes públicos no universitarios dependientes de la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deporte. (Marzo 2022). *Área de Tecnología Educativa y Delegados de protección de datos de la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deporte*. Recuperado de: https://www.gobiernodecanarias.org/cmsweb/export/sites/educacion/web/_galerias/descargas/otros/recomendaciones_uso_tecnologias_digitales_proteccion_de_datos.pdf

ANEXO I: Marco normativo general del IES Garachico

A continuación, se enumera la normativa de referencia del IES Garachico:

- **LEY ORGÁNICA 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (L.O.E.).** (BOE 106, jueves 4 de mayo de 2006).
- **DECRETO 106/2009, de 28 de julio, por el que se regula la función directiva en los centros docentes públicos no universitarios dependientes de la Comunidad Autónoma de Canarias.** (BOC 155, martes 11 de agosto de 2009).
- **DECRETO 121/2015, de 22 de mayo, que modifica el Decreto 106/2009, de 28 de julio, por el que se regula la función directiva en los centros docentes públicos no universitarios dependientes de la Comunidad Autónoma de Canarias.** (BOC 101, jueves 28 de mayo de 2015).
- **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.** (BOC 143, jueves 22 de julio de 2010).
- **DECRETO 114/2011, de 11 de mayo, por el que se regula la convivencia en el ámbito educativo de la Comunidad Autónoma de Canarias.** (BOC 108, jueves 2 de junio de 2011).
- **ORDEN de 13 de diciembre de 2010, por la que se regula la atención al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo en la Comunidad Autónoma de Canarias.** (BOC 250, miércoles 22 de diciembre de 2010).
- **ORDEN de 23 de julio de 2012, por la que se modifica la Orden de 28 de julio de 2006, que aprueban las instrucciones de organización y funcionamiento de los Institutos de Educación Secundaria dependientes de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias.** (BOC 151, jueves 2 de agosto de 2012).
- **ORDEN ECD/82/2013, de 23 de enero, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior correspondiente al título de Técnico Superior en Animación Sociocultural y Turística.** (BOE 27, jueves 31 de enero de 2013).
- **ORDEN de 9 de octubre de 2013, por la que se desarrolla el Decreto 81/2010, de 8 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Canarias, en lo referente a su organización y funcionamiento.** (BOC 200, miércoles 16 de octubre de 2013).

- **ORDEN de 27 de junio de 2014, por la que se regula la gestión del conflicto de convivencia por el procedimiento de mediación en los centros educativos de enseñanza no universitaria de la Comunidad Autónoma de Canarias.** (BOC 130, martes 8 de julio de 2014).
- **REAL DECRETO 1105/2014, de 26 de diciembre, por el que se establece el currículo básico de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato.** (BOE 3, sábado 3 de enero de 2015).
- **ORDEN EDC/65/2015, de 21 de enero, por la que se describen las relaciones entre las competencias, los contenidos y los criterios de evaluación de la educación primaria, la educación secundaria obligatoria y el bachillerato.** (BOE 25, jueves 29 de enero de 2015).
- **DECRETO 315/2015, de 28 de agosto, por el que se establece la ordenación de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato en la Comunidad Autónoma de Canarias.** (BOC 169, lunes 31 de agosto de 2015).
- **RESOLUCIÓN 67 de la Viceconsejería de Educación y Universidades, por la que se dictan instrucciones sobre convivencia escolar, derechos y deberes de los miembros de la comunidad educativa y gestión de procedimientos disciplinarios en los centros educativos.**
- **DECRETO 83/2016 de 4 de julio, por el que se establece el currículo de la Educación Secundaria Obligatoria y de Bachillerato en la Comunidad Autónoma de Canarias.** (BOC 136, viernes 15 de julio de 2016).
- **ORDEN de 3 de septiembre de 2016, por la que se regulan la evaluación y la promoción del alumnado que cursa las etapas de la Educación Secundaria Obligatoria y el Bachillerato, y se establecen los requisitos para la obtención de los títulos correspondientes, en la Comunidad Autónoma de Canarias.** (BOC 177, martes 13 de septiembre de 2016).
- **RESOLUCIÓN de 30 de junio de 2017, por la que se dictan instrucciones para la actuación de los centros docentes sostenidos con fondos públicos, en los casos de padres, madres, separados, divorciados, que hayan finalizado su convivencia, o representantes legales, respecto a sus descendientes o representados, menores de edad, en el ámbito de las enseñanzas no universitarias de la Comunidad Autónoma de Canarias.** (BOC 132, martes 11 de julio de 2017).

- **DECRETO 25/2018, de 26 de febrero, por el que se regula la atención a la diversidad en el ámbito de las enseñanzas no universitarias de la Comunidad Autónoma de Canarias.** (BOC 46, martes 6 de marzo de 2018).
- **RESOLUCIÓN 1736/2019 del Director General de Ordenación, Innovación y Calidad de la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias por la que se publica el Protocolo de Violencia de Género en los centros educativos de la Comunidad Autónoma de Canarias.**
- **RESOLUCIÓN de 16 de junio de 2020, por la que se dictan instrucciones sobre la regulación del período vacacional y el régimen de permisos y licencias del personal docente no universitario al servicio de la Administración Educativa Canaria.** (BOC 132, jueves 2 de julio de 2020).
- **LEY ORGÁNICA 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOMLOE).** (BOE 340, miércoles 30 de diciembre de 2020).
- **Protocolo para el acompañamiento al alumnado Trans* y atención a la diversidad de género en los centros educativos sostenidos con fondos públicos de Canarias.** El documento trata de guiar a la comunidad educativa de Canarias con una serie de herramientas que permitan dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 3, 14 y 15 de la **Ley 8/2014, de 28 de octubre**, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales en relación al diseño e implantación de un Protocolo de atención educativa a la identidad de género.
- **Resolución de 8 de febrero de 2021, por la que se convoca el procedimiento de admisión del alumnado de Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria en centros sostenidos con fondos públicos, para el curso escolar 2021/2022, en la Comunidad Autónoma de Canarias.** (BOC 87, jueves 29 de abril de 2021).
- **Resolución de 22 de junio de 2021, por la que se modifica la Resolución de 8 de febrero de 2021, que convoca el procedimiento de admisión del alumnado de Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria en centros sostenidos con fondos públicos, para el curso escolar 2021/2022, en la Comunidad Autónoma de Canarias.** (BOC 129, jueves 24 de junio de 2021).
- **Resolución de 16 de marzo de 2021, por la que se convoca el procedimiento de admisión del alumnado de Bachillerato, Ciclos Formativos de Formación Profesional Básica, Ciclos Formativos de Grado Medio y de Grado Superior de**

Formación Profesional, de Artes Plásticas y Diseño, Enseñanzas Elementales y Profesionales de Música, Enseñanzas Deportivas, Educación de Personas Adultas y Enseñanzas de Idiomas, en centros sostenidos con fondos públicos, para el curso escolar 2021/2022, en la Comunidad Autónoma de Canarias. (BOC 60, martes 23 de marzo).

- **RESOLUCIÓN de 21 de abril de 2021, por la que se establece el calendario escolar y se dictan instrucciones para la organización y desarrollo de las actividades de comienzo y finalización del curso 2021/2022, para los centros de enseñanzas no universitarias de la Comunidad Autónoma de Canarias. (BOC 87, jueves 29 de abril de 2021).**
- **RESOLUCIÓN de la Viceconsejería de Educación, Universidades y Deportes por la que se dictan instrucciones de organización y funcionamiento dirigidas a los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Canarias para el curso 2021/22.**

A continuación, se enumera la normativa específica de las enseñanzas de formación profesional:

- **DECRETO 156/1996, de 20 de junio, por el que se establece la Ordenación General de las Enseñanzas de Formación Profesional Específica en la Comunidad Autónoma de Canarias. (BOC 83, miércoles 10 de julio de 1996).**
- **DECRETO 106/1997, 26 junio, por el que se establece el currículo del Ciclo Formativo de Grado Medio correspondiente al Título de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería. (BOC 94, miércoles 23 de julio de 1997).**
- **ORDEN ESD/4066/2008, de 3 de noviembre, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Educación Infantil. (BOE 55, jueves 5 de marzo de 2009).**
- **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. (BOE 49, lunes 27 de febrero de 2012).**
- **Orden ECD/106/2013, de 23 de enero, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior correspondiente al título de Técnico Superior en Integración Social. (BOE 28, viernes 1 de febrero de 2013).**

- **ORDEN de 20 de octubre de 2000, por la que se regulan los procesos de evaluación de las enseñanzas de la Formación Profesional Específica en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.** (BOC 148, viernes 10 de noviembre de 2000).
- **CORRECCIÓN de errores de la Orden de 20 de octubre de 2000, por la que se regulan los procesos de evaluación de las enseñanzas de la Formación Profesional Específica en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.** (BOC 157, viernes 1 de diciembre de 2000).
- **ORDEN de 3 de diciembre de 2003, por la que se modifica y amplía la Orden de 20 de octubre de 2000, que regula los procesos de evaluación de las enseñanzas de la Formación Profesional Específica en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.** (BOC 248, lunes 22 de diciembre de 2003).

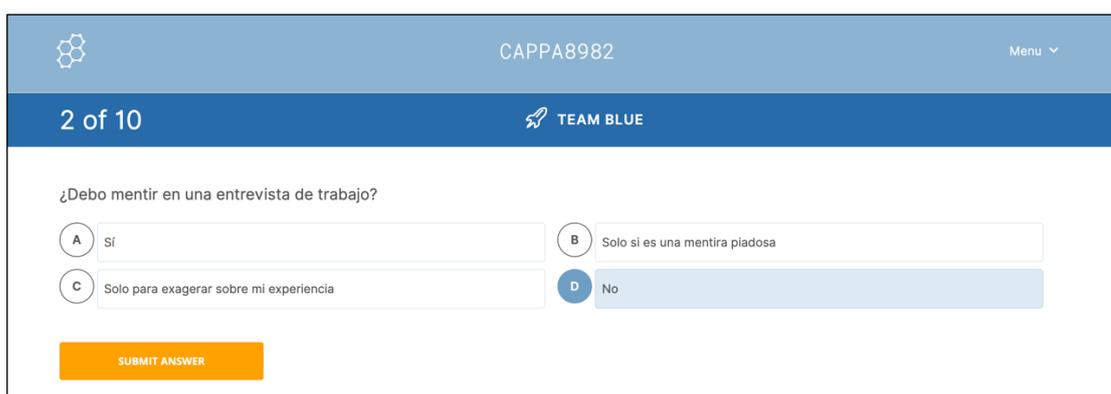
A continuación, se enumera la normativa específica de la Formación en Centros de Trabajo de la Formación Profesional:

- **RESOLUCIÓN de 26 de julio de 2004, por la que se regula la Formación en Centros de Trabajo.** (BOC 160, jueves 19 de agosto de 2004).
- **RESOLUCIÓN de 18 de julio de 2007, por la que se modifica la Resolución de 26 de julio de 2004, que regula la Formación en Centros de Trabajo.** (BOC 157, lunes 6 de agosto de 2007).
- **RESOLUCIÓN de 13 de abril de 2015, por la que se modifica la resolución de 26 de julio de 2004, que regula la Formación en Centros de Trabajo.** (BOC 75, martes 21 de abril de 2015).

ANEXO II: S.A. Socrative

Imagen de Socrative 1:

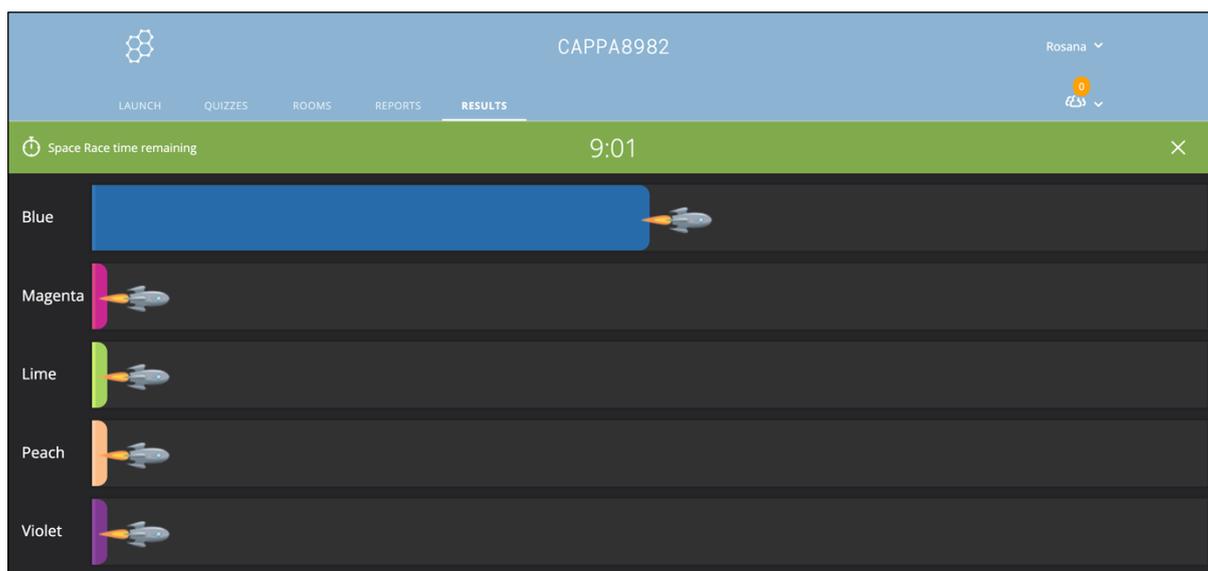
De esta forma verá el alumnado las preguntas del Socrative, pudiendo seleccionar la opción que considere correcta y avanzando en el cuestionario.



The screenshot shows a Socrative quiz interface. At the top, there is a header with the Socrative logo, the code 'CAPPA8982', and a 'Menu' dropdown. Below the header, a blue bar indicates '2 of 10' questions and 'TEAM BLUE'. The main question is '¿Debo mentir en una entrevista de trabajo?'. There are four multiple-choice options: A) Sí, B) Solo si es una mentira piadosa, C) Solo para exagerar sobre mi experiencia, and D) No. Option D is selected. A yellow 'SUBMIT ANSWER' button is at the bottom.

Imagen de Socrative 2:

Esta es la pantalla que verá el alumnado en el proyector del aula. En la parte superior de la imagen se encuentra el código mediante el que el alumnado debe acceder al cuestionario, sin necesidad de registrarse ni proporcionar ningún tipo de dato a terceros. También se muestra la cuenta atrás y la trayectoria por equipos en función de las preguntas acertadas.



ANEXO III: S.A. Entrevista individual

A continuación, se expone el banco de preguntas que se realizarán al alumnado en la simulación de la entrevista de trabajo individual.

- ¿Cómo supiste de esta vacante?
- ¿Conoces a alguien que trabaje aquí?
- Cuéntame algo sobre ti.
- ¿Por qué crees que eres la persona adecuada para el puesto?
- ¿Cuáles son tus puntos fuertes y débiles?
- ¿Dónde te ves en los próximos 5 años?
- ¿Por qué deseas este puesto?
- ¿Cuál ha sido tu mayor logro profesional?
- ¿Qué es lo que menos te gustaba de tu anterior empleo?
- ¿Qué es lo que más te gustaba de tu anterior empleo?
- ¿Prefieres trabajar solo/a o en equipo?
- ¿Qué diría de ti un compañero/jefe si le preguntáramos?
- ¿Cómo lidias con el estrés?
- ¿Cómo te enfrentas al fracaso?
- ¿Cuánto te gustaría cobrar?
- ¿Por qué quieres trabajar en esta empresa?
- ¿Cuál es el trabajo de tus sueños?
- Cuéntame una vez en la que una madre o un padre haya estado muy descontento y qué hiciste para solucionarlo.
- ¿Te consideras una persona con iniciativa?
- ¿Tienes experiencia liderando departamentos? ¿Cómo motivarías a tu equipo?
- ¿Qué habilidades especiales podrías aportar al puesto que los demás candidatos no poseen?
- ¿Cómo reaccionas al cambio?
- ¿Cómo solucionarías un desacuerdo con tu jefe? ¿Y con tus compañeros/as?
- ¿Cómo gestionas las críticas hacia tu trabajo?

ANEXO IV: S.A. Entrevista grupal

A continuación, se expone la problemática a la que se enfrentan los/las estudiantes y que deben resolver, junto a la lista de objetos entre los que deben escoger los más importantes y llegar a un consenso para ordenarlos según su prioridad.

Puesto: Educador Infantil en La Casita Verde

Tipo de actividad: Mesa redonda

Situación: El director de la empresa la Casita Verde ha valorado mucho su participación para la vacante ofertada y ha querido premiar el esfuerzo de todos los candidatos y candidatas. Así que decidió recompensarlos con unos días en un crucero para relajarse por el estrés que pudieron experimentar antes, durante y después de la entrevista individual.

Durante el transcurso de este mini-crucero estalló una tormenta y el barco naufragó en una isla desierta que nadie conoce.

Ahora, están ustedes en esta isla.

En la zona norte hay un bosque grande y espeso que alberga muchas especies de animales.

En la zona sur hay un río que procede de una cascada situada en una montaña en el centro de la isla.

La isla es muy bonita pero peligrosa, haciendo que se dificulte la supervivencia. Además, no se sabe cuánto tiempo tienen que estar allí hasta que puedan ser rescatados. La cuestión es que aún tienen tiempo de salvar algunos objetos que hay en el barco, pero no todos.

El primer paso que tienen que realizar como grupo es tomar una decisión sobre qué van a rescatar. Como esta situación les afecta a todos por igual, es muy importante que se pongan de acuerdo y estén todos de acuerdo sobre cuáles son las cosas prioritarias que hay en el barco y quieren tener en la isla.

Paso 1: Leer los objetos que hay en el barco.

Paso 2: Escoger 15 objetos que rescatarían del barco.

Paso 3: Ordenarlos por orden de prioridad.

Requisito: deben llegar a un acuerdo para el paso 2 y el paso 3.

Tiempo: 20 minutos

- 1 1 Caja de fósforos
- 2 20m de cuerda de nylon
- 3 3 champús
- 4 2 hachas
- 5 1 perro
- 6 Llaves de casa
- 7 Garrafa de 20L de gasolina
- 8 Agenda personal
- 9 Petaca
- 10 Radio cassette portátil
- 11 50 libros
- 12 3 cojines
- 13 Sierra
- 14 Hamaca
- 15 3 rifles
- 16 8 gallinas
- 17 20 latas de atún
- 18 2 latas de leche en polvo
- 19 1 moto
- 20 Joyas de mucho valor
- 21 Brújula
- 22 Licores
- 23 Cepillos de dientes
- 24 2 navajas
- 25 5 kg de semillas de trigo
- 26 Reloj
- 27 Ropa interior
- 28 Ordenador portátil
- 29 Diario personal
- 30 Zapatos
- 31 Cantimplora
- 32 Peine y cepillo
- 33 Gafas

- 34 Botiquín
- 35 Bronceador con protección
- 36 Camping gas
- 37 Lápices
- 38 4 mantas
- 39 3 arpones
- 40 Papel de WC
- 41 Radio del barco
- 42 Lupa
- 43 2 kg de papas
- 44 Bañadores
- 45 5 tijeras
- 46 6 latas de conserva
- 47 7 sillas
- 48 2 cañas de pescar
- 49 Trabas para tender la ropa
- 50 2 trajes de bucear
- 51 Prismáticos
- 52 Cámara de fotos
- 53 5 paquetes de cigarrillos
- 54 1 alfombra
- 55 1 paquete de compresas
- 56 2 sartenes y 3 calderos
- 57 3 macetas
- 58 5 maquinillas de afeitar
- 59 1 TV
- 60 Listín de teléfonos