



Universidad
Europea CANARIAS

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

**INNOVANDO PARA PROMOVER LA
MOTIVACION Y EL DESARROLLO DE
HABILIDADES TRANSVERSALES EN
ALUMNADO DEL CFGS DE TÉCNICO
SUPERIOR DE INTEGRACIÓN SOCIAL
DEL MÓDULO DE FOL**

Raquel Vega Toro

TRABAJO FINAL DEL MÁSTER UNIVERSITARIO DE FORMACIÓN DE PROFESORADO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA, BACHILLERATO, FORMACIÓN PROFESIONAL, ENSEÑANZA DE IDIOMAS Y ENSEÑANZAS DEPORTIVAS

Dirigido por D^a Olena Kostiv

Convocatoria de Julio de 2023

Índice

| | |
|---|----|
| Resumen..... | 4 |
| 1. Introducción y justificación..... | 5 |
| 1.1. ¿Qué es una programación y para qué programar? | 5 |
| 1.2. Criterios seguidos para elaborar la programación | 6 |
| 1.3. Marco normativo..... | 6 |
| 2. Contextualización..... | 8 |
| 2.1. Características del entorno escolar | 8 |
| 2.2. Centro | 9 |
| 2.3. Aula | 11 |
| 2.4. Alumnado | 12 |
| 3. Competencias y objetivos | 14 |
| 3.1. Competencia general del título | 14 |
| 3.2. Competencias profesionales, sociales y personales | 14 |
| 3.3. Objetivos del módulo | 15 |
| 3.4. Relación de competencias y objetivos con unidades de trabajo | 15 |
| 4. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación..... | 17 |
| 5. Contenidos | 21 |
| 5.1. Unidades de trabajo | 24 |
| 6. Atención a la diversidad..... | 38 |
| 7. Metodología..... | 40 |
| 7.1. Principios generales..... | 42 |
| 7.2. Modelos de enseñanza..... | 43 |
| 7.3. Agrupamientos y estrategias organizativas..... | 44 |
| 8. Evaluación | 45 |
| 8.1. Características de la evaluación | 46 |
| 8.2. Criterios de calificación..... | 47 |
| 8.3. Instrumentos de evaluación | 48 |

| | |
|--|----|
| 8.4. Medidas de recuperación | 49 |
| 9. Educación en valores | 50 |
| 10. Actividades complementarias y extraescolares | 52 |
| 11. Conclusión | 56 |
| 12. Referencias..... | 57 |
| Anexos | 60 |

Resumen

El presente Trabajo de Fin de Máster (TFM) tiene como objetivo desarrollar una programación didáctica para el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) en el ciclo formativo de Técnico Superior de Integración Social. La propuesta se fundamenta en una metodología activa, participativa e inclusiva, con el fin de potenciar el aprendizaje significativo y la adquisición de competencias transversales por parte del alumnado. El módulo de FOL es fundamental en la formación de los futuros técnicos superiores en Integración Social, ya que brinda conocimientos y herramientas necesarias para su inserción en el ámbito laboral. Sin embargo, en muchos casos, la metodología tradicional utilizada no fomenta la participación activa del alumnado ni tiene en cuenta la diversidad presente en las aulas. Para superar estas limitaciones, se propone una programación didáctica que se apoya en metodologías activas, como el aprendizaje basado en proyectos y el trabajo cooperativo. Estas metodologías permiten al alumnado involucrarse en su propio proceso de aprendizaje, promoviendo la investigación, la reflexión y el trabajo en equipo. Además, se incorporan estrategias inclusivas que tienen en cuenta las necesidades y características individuales de cada alumno o alumna.

Esta programación didáctica también contempla la utilización de recursos tecnológicos y herramientas digitales, como plataformas de aprendizaje en línea y recursos multimedia, para enriquecer y diversificar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Asimismo, se establecen criterios de evaluación acordes con la metodología activa y participativa, promoviendo la autoevaluación, la coevaluación y la evaluación formativa como herramientas para el seguimiento y la mejora continua. Esta propuesta busca potenciar el aprendizaje significativo, el desarrollo de competencias transversales y la atención a la diversidad, a través de la utilización de metodologías activas, recursos tecnológicos y estrategias inclusivas.

Palabras clave: Participación; Inclusión; Formación; Orientación; Cooperación

1. Introducción y justificación

La presente programación didáctica va dirigida al grupo del primer curso del ciclo formativo de grado superior de Técnico Superior en Integración Social para el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL). Este módulo de FOL es de gran importancia para todo el alumnado de Formación Profesional, ya que se trata de un módulo transversal impartido tanto en los Ciclos de Grado Medio como en los Ciclos de Grado Superior, y que permite adquirir las competencias necesarias para integrarse en equipos de trabajo, conociendo las habilidades relativas a la prevención de riesgos laborales de cada sector, entre otros aspectos de gran interés para los futuros trabajadores. La materia impartida en FOL promueve el espíritu emprendedor en cualquier sector laboral, tanto por cuenta ajena como propia. Una vez superado el módulo de FOL, el alumnado estará capacitado para enfrentarse a un proceso de selección de personal e incorporarse rápidamente al mercado laboral. Los contenidos que se abordan en el módulo de FOL pretenden encontrar una utilidad práctica en cualquier entorno laboral.

El alumnado del ciclo de Técnico Superior de Integración Social entenderá y se familiarizará con términos y conceptos relacionados con el mundo laboral, así como el marco legal en el que se encuentran. Podrán aprender sobre sus derechos y obligaciones como trabajadores, sobre la Prevención de Riesgos Laborales, primeros auxilios, Seguridad Social, analizar nóminas, etc. Tarde o temprano estos alumnos y alumnas accederán al mercado laboral y es de vital importancia que conozcan sus derechos y obligaciones para evitar abusos o explotaciones en el desempeño de su trabajo, así como conocer las regulaciones a las que están sujetos. Por último, el módulo de FOL les ayudará en la búsqueda activa de empleo, lo que les será de gran utilidad ante la situación actual del mercado laboral en nuestro país y en gran parte de Europa.

1.1. ¿Qué es una programación y para qué programar?

La programación didáctica se puede definir como el documento que detalla la planificación de la actividad del profesor siguiendo las directrices establecidas por la comisión de coordinación pedagógica, en concordancia con el proyecto educativo y la programación general anual, según lo establecido en el Decreto 81/2010, de 8 de julio, que aprueba el Reglamento Orgánico de los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Canarias. En resumen, el objetivo de la programación didáctica es establecer la

relación entre los contenidos del módulo y los criterios de evaluación requeridos, la metodología utilizada por el docente y otros aspectos como la atención a la diversidad.

Se trata de una herramienta de planificación, desarrollo y evaluación de las materias del currículo educativo, donde debe reflejarse la metodología y los recursos empleados y las evaluaciones finales que se llevarán a cabo para verificar la eficacia de dicha planificación. Todo lo que el alumnado debe aprender durante el curso académico debe quedar reflejado en esta programación didáctica, intentando motivar y captar el interés de dicho alumnado e integrar a su vez las distintas experiencias de aprendizaje. Es por ello que para la elaboración de la programación debe tenerse en cuenta el contexto sociocultural del centro educativo, así como el nivel del grupo al que va dirigida. Funciona como un marco de referencia y debe contribuir a la calidad de la enseñanza y a la consecución de los objetivos del docente.

1.2. Criterios seguidos para elaborar la programación

Para la elaboración de la presente programación didáctica se ha tenido en cuenta principalmente la heterogeneidad del grupo al que va dirigida, tanto a nivel de madurez como a nivel formativo. Por ello se ha optado por una metodología activa buscando el desarrollo constructivo de la educación, centrándose en el alumnado, mediante un trabajo cooperativo que fomente el pensamiento crítico y la creatividad.

En esta metodología activa, la evaluación forma parte de todo el proceso de aprendizaje, acompañando y ayudando al alumnado a conseguir los objetivos deseados. El objetivo de la evaluación es facilitar a los alumnos y alumnas las herramientas necesarias para que su aprendizaje sea lo más completo y positivo posible. Las estrategias y técnicas de evaluación utilizadas son de carácter continuo y formativo permitiendo la autoevaluación y la coevaluación del grupo.

Los instrumentos de evaluación aplicados en esta programación son la rúbrica de evaluación, listas de cotejo, diario de clase, escala de valoración y pruebas de competencia.

1.3. Marco normativo

En este apartado se presenta la regulación actual que se aplica a la organización de la Formación Profesional, centrándose especialmente en el plan de estudios del Título de Técnico Superior en Integración Social.

En primer lugar hay que citar la Constitución Española, que en su Artículo 27 establece que todos tienen el derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales. Los poderes públicos garantizan el derecho que asiste a los padres para que sus hijos reciban la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones. La enseñanza básica es obligatoria y gratuita. Los poderes públicos garantizan el derecho de todos a la educación, mediante una programación general de la enseñanza, con participación efectiva de todos los sectores afectados y la creación de centros docentes.

A nivel estatal la Formación Profesional está regulada por lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, que establece que “la finalidad de la norma es regular un régimen de formación y acompañamiento profesionales que, sirviendo al fortalecimiento, la competitividad y la sostenibilidad de la economía española, sea capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida y a las competencias demandadas por las nuevas necesidades productivas y sectoriales tanto para el aumento de la productividad como para la generación de empleo”.

Así mismo se regula por lo dispuesto en la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, que establece que “el currículo de estas enseñanzas se ajustará a las exigencias derivadas del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y a lo establecido en el apartado 4 del artículo 6.bis de la presente Ley Orgánica”. El Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

En cuanto a la normativa autonómica en la Comunidad Autónoma de Canarias, se encuentra regulada por varias leyes y decretos. La Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación No Universitaria, tiene como objetivo principal regular el sistema educativo en Canarias y garantizar una educación de calidad, inclusiva e integradora que promueva la equidad y la excelencia. Además, se establece como un servicio público esencial y un motor de desarrollo social, económico y cultural en el archipiélago.

Por otro lado, el Decreto 156/1996, de 20 de junio, establece la Ordenación General de las Enseñanzas de Formación Profesional Específica en la Comunidad Autónoma de Canarias y la Resolución de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos

proporciona instrucciones para la organización de las enseñanzas de Formación Profesional del sistema educativo, reguladas por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Además, se deben tener en cuenta otras normativas como la Orden de 15 de enero de 2001, que regula las actividades extraescolares y complementarias en los centros públicos no universitarios de Canarias, el Decreto 81/2010, que aprueba el Reglamento Orgánico de los Centros docentes públicos no universitarios de Canarias, y el Decreto 25/2018, que regula la atención a la diversidad en el ámbito de las enseñanzas no universitarias en la Comunidad Autónoma de Canarias.

En lo que respecta a este centro, como Centro Integrado de Formación Profesional, su actividad está regulada a nivel estatal por Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, y el Real Decreto 564/2010, de 7 de mayo, y a nivel autonómico su actividad está regulada por el Decreto 112/2011, de 11 de mayo, y por el Decreto 224/2017, de 13 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de los centros integrados de formación profesional en la Comunidad Autónoma de Canarias.

El currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Integración Social se encuentra regulado por el Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, que establece el título y define los requisitos mínimos de enseñanza, y la 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.

En cuanto a la evaluación, se rige por lo establecido por la Orden de 20 de octubre del 2000, y la Orden de 3 de diciembre de 2003, que modifica parcialmente la norma anterior, ambas regulan los procesos de evaluación de las enseñanzas de Formación Profesional Específica en la Comunidad Autónoma de Canarias.

2. Contextualización

2.1. Características del entorno escolar

El centro se encuentra en una zona metropolitana rodeado por varios centros escolares de Enseñanza Secundaria. El entorno próximo del establecimiento escolar cuenta con un centro de salud, centro para mayores, biblioteca y centro cultural, comercios, parques y buena

conexión de transporte público, tanto de tranvía como de autobuses, lo que facilita el acceso al centro del alumnado proveniente de otros municipios.

Las enseñanzas que se imparten en el centro están principalmente dirigidas a satisfacer la demanda productiva o de mercado municipal e insular, no tanto a la zona en la que se ubica el centro. Es por esto que esta programación evita toda referencia a la actividad socioeconómica de la zona en la que se halla ubicado el centro, ya que casi un 90% del alumnado procede de zonas diferentes a la localización del instituto.

2.2. Centro

Se trata de un Centro Integrado de Formación Profesional (CIFP), público y dependiente de la Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad del Gobierno Autónomo de Canarias, que ofrece una enseñanza profesional, personal y técnica, con el objetivo de formar futuros profesionales altamente cualificados y capacitados para cubrir las necesidades en constante evolución del presente entorno socio-laboral.

En la actualidad se imparten diversas Enseñanzas de Formación Profesional Específica. En enseñanza presencial se encuentra la Rama Sanitaria, que comprende los ciclos de Cuidados Auxiliares de Enfermería, Farmacia y Parafarmacia, Emergencias Sanitarias, Anatomía Patológica y Citodiagnóstico, Documentación y Administración Sanitarias, Higiene Bucodental DUAL, Imagen para el Diagnóstico y Medicina Nuclear DUAL, Laboratorio Clínico y Biomédico, Dietética, Radioterapia y Dosimetría, la Rama Servicios Socioculturales y a la Comunidad, que comprende los ciclos de Atención a Personas en Situación de Dependencia, Educación Infantil, Animación Sociocultural y Turística, Integración Social y Promoción de Igualdad de Género. La Rama Seguridad y Medio Ambiente comprende los ciclos de Química y Salud Ambiental y Educación y Control Ambiental DUAL. Y por último, dentro de la modalidad presencial, CFGS Mantenimiento y Servicios a la Producción, con el módulo de Prevención de Riesgos Profesionales. En cuanto a la enseñanza semipresencial, cuenta con la Rama Sanidad con Cuidados Auxiliares de Enfermería, Farmacia y Parafarmacia, Emergencias Sanitarias y Radioterapia y Dosimetría, y la Rama Servicios Socioculturales y a la Comunidad con Atención a Personas en Situación de Dependencia, Educación Infantil, Animación Sociocultural y Turística e Integración Social.

En el centro están inscritos 2000 alumnos y alumnas aproximadamente y cuenta con 120 profesores y profesoras, además del personal laboral no docente, unas 15 personas aproximadamente, que realiza labores de administración, conserjería, mantenimiento y limpieza.

Este CIFP cuenta con medidas de seguridad adaptadas a las necesidades de los alumnos y alumnas que asisten al centro, como barandillas en las escaleras con la altura adecuada, escalones con franjas antideslizantes, puertas alternativas en casos de emergencia, entre otras. Dentro del Plan de Autoprotección, se han elaborado diagramas conceptuales para cada aula que señalan rutas alternativas para evacuar el centro en caso de una posible emergencia. En este sentido, la red de innovación coordinada desde el centro, como parte del proyecto ENLAZA de la DGFP, está llevando a cabo una investigación para implementar mejoras tecnológicas en el acceso al centro y a las empresas en general, con el objetivo de aumentar la inclusión de estudiantes con movilidad reducida en los centros educativos, en la sociedad y en el mercado laboral.

En el centro hay dos edificios:

- El CIFP: El centro cuenta con dos plantas que albergan aulas, laboratorios, talleres, una sala de psicomotricidad, aulas de informática, un salón de actos, una sala de reuniones y de profesorado, departamentos, despachos para los cargos directivos y administrativos, una sala de jefatura de estudios, una biblioteca, almacenes, baños y una cafetería. Además, el centro cuenta con instalaciones deportivas, un huerto escolar ubicado en los jardines y un estacionamiento designado para el profesorado.
- El antiguo IES: El centro está distribuido en dos plantas y cuenta con diversas instalaciones como aulas, un salón de actos, una sala de profesores, despachos, una biblioteca, almacenes, baños y una secretaría/recepción. Además, dispone de áreas ajardinadas y un estacionamiento reservado para el profesorado.

En la mayoría de las aulas, laboratorios y talleres se encuentran materiales específicos para las asignaturas correspondientes, así como ordenadores y proyectores. Asimismo, el centro cuenta con los recursos y equipamientos propios de este tipo de instituciones.

En cuanto al profesorado del centro, se puede observar una mayor presencia de mujeres en comparación con hombres, con edades principalmente comprendidas entre los 40 y 60 años.

El centro educativo ha implementado un Proyecto Funcional con el propósito de abordar y satisfacer las necesidades de formación laboral de la población canaria. Forma parte de la Alianza de Centros Educativos para la Mejora Continua (ACEMEC) y se compromete a seguir los objetivos estratégicos establecidos en conjunto:

Objetivo estratégico 1: Lograr el éxito académico y un alto nivel de competencias.

Objetivo estratégico 2: Contribuir al incremento de las tasas de empleabilidad.

Estos objetivos se promueven mediante la implementación de diversas estrategias que abordan aspectos como:

- Promoción de la educación para la igualdad a través del plan de convivencia.
- Fomento de la educación para ciudades sostenibles.
- Inculcación de valores de convivencia y paz a través de la educación.
- Plan de integración del uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC).
- Participación en la red Enlaza y en redes de emprendimiento e innovación.
- Inclusión de planes dentro del Plan Anual.

2.3. Aula

El aula donde se imparte este módulo cuenta con todos los recursos y materiales necesarios para llevar a cabo la enseñanza, como pizarra, ordenador, proyector, altavoces, etc. Además, dispone de una buena iluminación natural, complementada por una adecuada iluminación artificial desde arriba, que permite una iluminación dinámica adaptada al ritmo biológico y emocional del alumnado.

Las mesas individuales del alumnado están dispuestas de forma habitual en una configuración tipo "auditorio", con espacios libres en los laterales, el centro o la parte trasera para que el docente pueda moverse. Esta disposición puede cambiarse fácilmente a un estilo de trabajo en grupo, con las mesas formando cuadrados, fomentando así el trabajo en equipo, la participación y los debates. Esto convierte el aula en un espacio más democrático, en el que

no hay diferencias de estatus entre el docente y el alumnado, sino que todos forman parte del proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, esta disposición de trabajo en grupo refuerza el sentimiento de pertenencia al grupo, ya que no solo comparten aspectos relacionados con el aula, sino que también aumenta el conocimiento mutuo entre ellos.

2.4. Alumnado

El alumnado de este centro proviene principalmente de diversas zonas de la isla e incluso de las islas periféricas, aunque en menor medida. Conviene remarcar que algunas de las enseñanzas que se imparten en este CIFP, se ofrecen en muy pocos otros centros de la isla.

Los alumnos y alumnas de los ciclos los ciclos formativos de grado superior proceden principalmente de Bachillerato, y los demás acceden a estos ciclos de grado superior al superar las pruebas de acceso pertinentes. Hay alumnos que, tras la obtención del título de grado superior optan por continuar sus estudios en la Universidad optando a las plazas reservadas para acceso directo desde Formación Profesional en vez de acceder directamente al mercado laboral.

En cuanto a la preparación previa del alumnado, se aprecia que un alto índice de alumnos y alumnas inscritos en ciclos formativos de grado superior comienza sus estudios con una buena preparación académica, un alto nivel de motivación y de madurez personal y es por ello que obtienen unos resultados finales bastante óptimos. Sin embargo, normalmente se aprecia el caso contrario en el alumnado de menor edad de los ciclos de grado medio, careciendo en gran parte de fluidez en la expresión oral y escrita básica, aún el nivel es más bajo en el alumnado que llega al ciclo a través de pruebas de acceso.

En el caso de la modalidad a distancia, el promedio de edad del alumnado es mayor en comparación con aquellos que asisten presencialmente al centro. Además, estos alumnos y alumnas muestran un mayor nivel de sacrificio personal, lo que generalmente se traduce en una alta motivación. Aunque puedan tener deficiencias académicas iniciales, estas se compensan con su experiencia laboral previa y una actitud positiva hacia la formación y el aprendizaje. En muchos casos, estos alumnos y alumnas necesitan obtener una titulación académica para regularizar su situación profesional. De hecho, una gran parte de ellos combina su formación académica con una actividad profesional.

Existe una gran heterogeneidad en cuanto al nivel socio-cultural y económico del entorno del alumnado del centro, pero es común a la mayoría una actitud positiva y un alto nivel de motivación frente a las especialidades que han decidido cursar, así como una notable predisposición general a la formación académica. Prácticamente la totalidad del alumnado es mayor de edad, aunque hay algunos alumnos y alumnas de entre 16 y 17 años en los ciclos de grado medio. En general, no existen grandes problemas de absentismo ni de disciplina.

En el momento de redactar esta programación no hay alumnado con Necesidades Específica de Apoyo Educativo matriculado en el ciclo. No obstante, si a lo largo del curso se matriculase alumnado que tiene esta necesidad se comunicará al Equipo de Orientación Específico de Apoyo Educativo de Zona para solicitar informe de valoración y medidas específicas. En general, previo a este informe se tendrán en cuenta, las medidas establecidas en la Orden de 13/12/2010 así como el Decreto 25/2018 de atención a la diversidad.

El grupo al que va dirigida esta programación didáctica está compuesto por 17 alumnas y 7 alumnos con edades comprendidas entre los 18 y los 47 años. La principal motivación del grupo para realizar este ciclo es la de mejorar su formación y ser más competitivos a la hora de acceder al mercado laboral. En cuanto a sus expectativas de futuro, más de la mitad del grupo desea acceder al mercado laboral, muchos de ellos desean opositar. Otra parte del grupo tiene intención de continuar formándose en la universidad, principalmente en las carreras de Trabajo Social, Psicología y Educación Social. Por último, algunos alumnos y alumnas quieren acceder a otro ciclo formativo de la rama sanitaria al finalizar este.

El alumnado que se matricula en este Ciclo suele manifestar, en general, un interés bastante elevado por cuestiones sociales tales como maltrato infantil, violencia contra la mujer y temática homófoba.

En lo que a la formación previa respecta, aproximadamente un tercio del alumnado procede de Ciclos Formativos de Grado Medio, generalmente el de Técnico de Atención a Personas en Situación de Dependencia, otro tercio de Bachillerato y el tercio restante se divide entre alumnos provenientes de Ciclos Formativos de Grado Superior y de la Educación Secundaria Obligatoria tras superar la prueba de acceso.

3. Competencias y objetivos

3.1. Competencia general del título

El Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, establece que la competencia general de este título consiste en programar, organizar, implementar y evaluar las intervenciones de integración social aplicando estrategias y técnicas específicas, promoviendo la igualdad de oportunidades, actuando en todo momento con una actitud de respeto hacia las personas destinatarias y garantizando la creación de entornos seguros tanto para las personas destinatarias como para el profesional.

Las principales salidas que ofrece el título de Técnico Superior en Integración Social son las de Técnico de programas de prevención e inserción laboral, Educador de equipamientos residenciales, Trabajador familiar, Educador especializado en Educación Especial, Técnico de movilidad básica, Mediador comunitario e intercultural, Monitor de rehabilitación psicosocial, y Técnico de acompañamiento laboral.

3.2. Competencias profesionales, sociales y personales

El Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, establece que las competencias profesionales, personales y sociales de este título en el módulo de FOL son las que se relacionan a continuación:

o) Mantener relaciones fluidas con las personas usuarias y sus familias, miembros del grupo de trabajo y otros profesionales, mostrando habilidades sociales y aportando soluciones a los conflictos que surjan.

p) Adaptarse a las nuevas situaciones laborales, manteniendo actualizados los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación y los recursos existentes en el aprendizaje a lo largo de la vida y utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.

r) Organizar y coordinar equipos de trabajo con responsabilidad, supervisando el desarrollo del mismo, manteniendo relaciones fluidas y asumiendo el liderazgo, así como aportando soluciones a los conflictos grupales que se presenten.

t) Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales, de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa.

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

3.3. Objetivos del módulo

El Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, establece que los objetivos generales del módulo de FOL en este ciclo formativo son los siguientes:

o) Analizar las habilidades sociales requeridas en el entorno profesional, identificando los factores influyentes para mantener relaciones fluidas con las personas implicadas en la intervención y superar los posibles conflictos.

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

s) Desarrollar técnicas de liderazgo, motivación, supervisión y comunicación en contextos de trabajo en grupo, para facilitar la organización y coordinación de equipos de trabajo.

u) Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención personales y colectivas, de acuerdo con la normativa aplicable en los procesos de trabajo, para garantizar entornos seguros.

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

3.4. Relación de competencias y objetivos con unidades de trabajo

A continuación se referencian las unidades de trabajo con su título correspondiente y en el cuadro siguiente la vinculación de éstas con las competencias profesionales, personales y sociales así como los objetivos del módulo.

Unidades de trabajo:

1: El derecho del trabajo

2: El contrato de trabajo y la jornada laboral

3: Modificación, suspensión y extinción del contrato

4: El salario y la nómina

5: Representación de los trabajadores

6: Seguridad Social y desempleo

7: La salud laboral y primeros auxilios

8: La Prevención de Riesgos Laborales: Conceptos básicos, legislación y organización

9: Equipos de trabajo, conflictos y negociación

10: Inserción y orientación laboral

Tabla de relación de competencias y objetivos con unidades de trabajo

| | | OBJETIVOS | | | | |
|--|---|--------------------------|---------|--------------------------|----------------|--|
| | | o | p | s | u | y |
| C O M P E T E N C I A S | o | u.t. 3, u.t. 5 u.t. 9 | | | | |
| | p | | u.t. 10 | | | |
| | r | | | u.t. 3, u.t. 5 u.t. 9 | | |
| | t | | | | u.t. 7, u.t. 8 | |
| | w | | | | | u.t. 1, u.t. 2 u.t. 3, u.t. 4 u.t. 5, u.t. 6 |

4. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación

El Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, establece que los resultados de aprendizaje y criterios de evaluación de este ciclo formativo son los siguientes:

| RESULTADOS DE APRENDIZAJE | CRITERIOS DE EVALUACIÓN |
|--|---|
| <p>1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.</p> | <p>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.</p> <p>b) Se han identificado los itinerarios formativo-profesionales relacionados con el perfil profesional del técnico superior en Integración Social.</p> <p>c) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.</p> <p>d) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el técnico superior en Integración Social.</p> <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> <p>g) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.</p> |
| <p>2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.</p> | <p>a) Se han valorado las ventajas del trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del técnico superior en Integración Social.</p> <p>b) Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.</p> <p>c) Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>d) Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.</p> <p>e) Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.</p> <p>f) Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.</p> <p>g) Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto.</p> |
| <p>3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.</p> | <p>a) Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.</p> <p>b) Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.</p> <p>c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.</p> <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> <p>g) Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran.</p> <p>h) Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.</p> <p>i) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de Técnico Superior en Integración Social.</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>j) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.</p> |
| <p>4. Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.</p> | <p>a) Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.</p> <p>b) Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.</p> <p>c) Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de Seguridad Social.</p> <p>d) Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de Seguridad Social.</p> <p>e) Se han identificado, en un supuesto sencillo, las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario.</p> <p>f) Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos.</p> <p>g) Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo.</p> <p>h) Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.</p> |
| <p>5. Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.</p> | <p>a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.</p> <p>b) Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.</p> <p>c) Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.</p> <p>d) Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del técnico superior en Integración Social.</p> <p>e) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>f) Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del técnico superior en Integración Social.</p> <p>g) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del técnico superior en Integración Social.</p> |
| <p>6. Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.</p> | <p>a) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.</p> <p>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.</p> <p>c) Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos.</p> <p>d) Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.</p> <p>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.</p> <p>f) Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del técnico superior en Integración Social.</p> <p>g) Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de una empresa del sector.</p> |
| <p>7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del</p> | <p>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.</p> |

| | |
|---|--|
| técnico superior en Integración Social. | <p>b) Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.</p> <p>c) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.</p> <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> |
|---|--|

5. Contenidos

La Orden ECD/106/2013, de 23 de enero, establece que los contenidos del módulo de FOL para este ciclo formativo son:

| CONTENIDOS | |
|------------------------------|--|
| a) Búsqueda activa de empleo | <p>Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del técnico superior en Integración Social.</p> <p>Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.</p> <p>Identificación de itinerarios formativos relacionados con el técnico superior en Integración Social.</p> <p>Responsabilización del propio aprendizaje. Conocimiento de los requerimientos y de los frutos previstos.</p> <p>Definición y análisis del sector profesional del título de técnico superior en Integración Social.</p> <p>Planificación de la propia carrera:</p> <p>Establecimiento de objetivos laborales a medio y largo plazo compatibles con necesidades y preferencias.</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>Objetivos realistas y coherentes con la formación actual y la proyectada.</p> <p>Proceso de búsqueda de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas del sector.</p> <p>Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa. Europass, Ploteus.</p> <p>Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo.</p> <p>Valoración del autoempleo como alternativa para la inserción profesional.</p> <p>El proceso de toma de decisiones.</p> <p>Establecimiento de una lista de comprobación personal de coherencia entre plan de carrera, formación y aspiraciones.</p> |
| <p>b) Gestión del conflicto y equipos de trabajo</p> | <p>Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo para la eficacia de la organización.</p> <p>Clases de equipos en el sector de la integración social según las funciones que desempeñan.</p> <p>Análisis de la formación de los equipos de trabajo.</p> <p>Características de un equipo de trabajo eficaz.</p> <p>La participación en el equipo de trabajo. Análisis de los posibles roles de sus integrantes.</p> <p>Definición de conflicto: características, fuentes y etapas del conflicto.</p> <p>Métodos para la resolución o supresión del conflicto: mediación, conciliación y arbitraje.</p> |
| <p>c) Contrato de trabajo</p> | <p>El derecho del trabajo.</p> <p>Intervención de los poderes públicos en las relaciones laborales.</p> <p>Análisis de la relación laboral individual.</p> <p>Determinación de las relaciones laborales excluidas y relaciones laborales especiales.</p> <p>Modalidades de contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>Derechos y deberes derivados de la relación laboral.</p> <p>Condiciones de trabajo. Salario, tiempo de trabajo y descanso laboral.</p> <p>Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.</p> <p>Representación de los trabajadores.</p> <p>Negociación colectiva como medio para la conciliación de los intereses de trabajadores y empresarios.</p> <p>Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del técnico superior en Integración Social.</p> <p>Conflictos colectivos de trabajo.</p> <p>Nuevos entornos de organización del trabajo: subcontratación y teletrabajo, entre otros.</p> <p>Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad y beneficios sociales, entre otros.</p> |
| <p>d) Seguridad Social, empleo y desempleo</p> | <p>El sistema de la Seguridad Social como principio básico de solidaridad social.</p> <p>Estructura del sistema de la Seguridad Social.</p> <p>Determinación de las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad Social: afiliación, altas, bajas y cotización.</p> <p>La acción protectora de la Seguridad Social.</p> <p>Clases, requisitos y cuantía de las prestaciones.</p> <p>Concepto y situaciones protegibles por desempleo.</p> <p>Sistemas de asesoramiento de los trabajadores respecto a sus derechos y deberes.</p> |
| <p>e) Evaluación de riesgos profesionales</p> | <p>Importancia de la cultura preventiva en todas las fases de la actividad profesional.</p> <p>Valoración de la relación entre trabajo y salud.</p> <p>Análisis y determinación de las condiciones de trabajo.</p> <p>El concepto de riesgo profesional. Análisis de factores de riesgo.</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva.</p> <p>Análisis de riesgos ligados a las condiciones de seguridad.</p> <p>Análisis de riesgos ligados a las condiciones ambientales.</p> <p>Análisis de riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psicosociales.</p> <p>Riesgos específicos en el sector de la integración social.</p> <p>Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas.</p> |
| <p>f) Planificación de la prevención de riesgos en la empresa</p> | <p>Derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Gestión de la prevención en la empresa.</p> <p>Representación de los trabajadores en materia preventiva.</p> <p>Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.</p> <p>Planificación de la prevención en la empresa.</p> <p>Planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo.</p> <p>Elaboración de un plan de emergencia en una pequeña y mediana empresa del sector.</p> |
| <p>g) Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa</p> | <p>Determinación de las medidas de prevención y protección individual y colectiva.</p> <p>Protocolo de actuación ante una situación de emergencia.</p> <p>Formación a los trabajadores en materia de planes de emergencia.</p> <p>Vigilancia de la salud de los trabajadores</p> |

5.1. Unidades de trabajo

Las unidades de trabajo serán once, distribuidas a lo largo de las tres evaluaciones, donde se van a trabajar los contenidos del módulo de Formación y Orientación Laboral que se detallan a continuación:

| UNIDADES DIDÁCTICAS |
|--|
| 1º EVALUACIÓN |
| <p>U.T. 1 El derecho del trabajo.</p> <p>Consta de 6 sesiones y se abordará desde la conceptualización de trabajo, su perspectiva histórica, las fuentes del derecho del trabajo, los derechos y deberes laborales, la intervención de los poderes públicos en las relaciones laborales, así como una perspectiva feminista.</p> |
| <p>U.T. 2 El Contrato de trabajo y la jornada laboral.</p> <p>Consta de 13 sesiones y se abordará desde la conceptualización y modalidades del contrato de trabajo, deteniéndonos especialmente en los contratos para la formación y el aprendizaje, las empresas de trabajo temporal y las medidas de fomento para la contratación. Así mismo dentro de los conceptos de tiempo de trabajo y descanso laboral veremos las horas extraordinarias, la reducción de jornada, los permisos retribuidos y las vacaciones y festivos. Y por último se expondrán los planes de igualdad.</p> |
| <p>U.T. 3 Modificación, suspensión y extinción del contrato.</p> <p>Consta de 7 sesiones y se abordarán la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo, así como el finiquito y las excedencias.</p> |
| <p>U.T. 4 El salario y la nómina.</p> <p>Consta de 7 sesiones en las que se abordará la conceptualización y tipología del salario y la nómina.</p> |
| 2ª EVALUACIÓN |
| <p>U.T. 5 Representación de los trabajadores</p> <p>Consta de 8 sesiones que comprenderán conceptos tales como los sindicatos, los representantes de los trabajadores, la negociación colectiva y los conflictos colectivos.</p> |
| <p>U.T. 6 Seguridad Social y desempleo</p> <p>Consta de 13 sesiones y se abordará la Seguridad social y los principales derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores en dicha materia, así como los conceptos de afiliación, altas y clases de altas, bajas, la cotización, la acción protectora y las prestaciones comprendiendo la tipología y los requisitos para su obtención. Por último se verán las situaciones legales de desempleo.</p> |
| <p>U.T. 7 La salud laboral y primeros auxilios</p> |

Consta de 9 sesiones donde se abordará el trabajo y la salud, así como la seguridad e higiene en el trabajo, los factores de riesgo y medidas de protección, los riesgos y las condiciones tanto de seguridad como ambientales, los primeros auxilios, la aplicación de medidas en caso de riesgo, la formación de los trabajadores/as en materia preventiva y la vigilancia de la salud de los trabajadores/as.

3ª EVALUACIÓN

U.T. 8 La Prevención de riesgos laborales: Conceptos básicos, legislación y organización

Consta de 12 sesiones donde se tratarán las medidas de prevención y protección de riesgos laborales. Así mismo se abordarán la legislación sobre prevención de riesgos laborales, la organización de la prevención en la empresa y la participación de los trabajadores en la prevención de riesgos, así como la gestión de la prevención en la empresa.

U.T 9 Equipos de trabajo, conflictos y negociación

Consta de 9 sesiones donde se verán las distintas características y funciones de los equipos de trabajo, las ventajas y desventajas de los mismos, la clasificación de estos equipos de trabajo en el ámbito de la integración social y la coordinación y comunicación de los mismos. Así mismo se abordará el liderazgo, las dinámicas de trabajo en equipo, la conceptualización, tipología y cronología del conflicto, los métodos de resolución del mismo, es decir, la mediación, la conciliación y el arbitraje. Por último se tratará la tipología, la cronología y las características de la negociación.

U.T. 10 Inserción y orientación laboral

Esta última unidad de trabajo constará de 12 sesiones y se abordarán los conceptos necesarios para ayudar al alumnado para favorecer su inserción en el mercado laboral, tales como el autoanálisis personal y profesional, el mercado de trabajo, los recursos y fuentes de la búsqueda activa de empleo, el curriculum vitae y las cartas de presentación, así como la selección de personal.

| | | | |
|--|---|--|---------------------|
| N.º 1 | | TÍTULO: EL DERECHO DEL TRABAJO | |
| Curso: 1º de Integración Social | | Periodo de implementación: de la semana nº 1 a la 2 | |
| | | Nº de sesiones de 1 hora de duración: 6 | Trimestre: 1 |
| Descripción: Se comenzará la unidad presentando al alumnado el tema y los objetivos de la unidad. A continuación se propondrá un debate en gran grupo donde a continuación de mostrarles una serie de noticias recientes sobre desempleo juvenil, despidos, precariedad laboral (jornadas de trabajo abusivas, salarios por debajo del SMI...) se comentará la importancia que tiene el Derecho del Trabajo como base de la justicia social de un país. A continuación, se proyectará una presentación donde se recogen las principales normas en materia laboral en España. Posteriormente, en pequeños grupos heterogéneos realizarán una línea del tiempo donde recojan las principales normas laborales explicadas en la presentación. Cada grupo deberá estudiará en profundidad una de las normas explicadas, elaborará una presentación y la expondrá al resto del grupo clase en la siguiente sesión. Se finalizará esta unidad con la exposición mediante una presentación sobre los nuevos entornos laborales, organismos laborales en España y medidas de conciliación familiar. | | Justificación: Brindar a los alumnos una sólida comprensión de los desafíos laborales y profesionales que encontrarán en su porvenir. Conocimiento acerca de los deberes y derechos laborales: Resulta fundamental que los estudiantes adquieran una comprensión de sus derechos y deberes como trabajadores. El alumnado aprenderá la importancia de la defensa de sus derechos como futuro trabajador o trabajadora así como el funcionamiento y la realidad profesional de su entorno laboral en la actualidad. Conocerán los nuevos beneficios laborales como el teletrabajo así como las medidas de conciliación de la vida familiar. | |
| FUNDAMENTACIÓN CURRICULAR | | | |
| RESULTADOS DE APRENDIZAJE | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | |
| Número: REA3. | Descripción: Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo. | <ul style="list-style-type: none"> 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 valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar. d) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo. | |
| CONTENIDOS | | | |
| El derecho del trabajo. Intervención de los poderes públicos en las relaciones laborales. Derechos y deberes derivados de la relación laboral. Nuevos entornos de organización del trabajo: subcontratación y teletrabajo, entre otros. Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad y beneficios sociales, entre otros. | | | |
| FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA | MODELO DE ENSEÑANZA: Investigación guiada (INV), Memorístico (MEM), Expositivo (EXPO). | | |
| | FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS: Aprendizaje cooperativo, enseñanza directa y debate. El aprendizaje cooperativo se justifica por los beneficios que aporta en el desarrollo de habilidades sociales, la construcción del conocimiento, la motivación y el compromiso, el rendimiento académico, y la promoción de la diversidad y la equidad. Estas razones respaldan su uso como un enfoque educativo efectivo y enriquecedor para mejorar el aprendizaje del alumnado. En esta unidad, se implementa a través de la actividad de la línea del tiempo, donde los alumnos y alumnas trabajan en grupo para presentar y exponer las principales normas laborales. La enseñanza directa se destaca por su claridad y estructura, su eficiencia en la adquisición de conocimientos, su capacidad para guiar al alumnado, su atención a las necesidades individuales, su impacto positivo en los resultados académicos y su preparación para futuros aprendizajes. Estas justificaciones respaldan su uso como un enfoque efectivo y valioso en el proceso de enseñanza y aprendizaje. En esta unidad, se utilizará a través de actividades como la presentación de las principales normas laborales y una exposición sobre los nuevos entornos laborales, organismos laborales en España y medidas de conciliación familiar por parte del docente. Por último, el debate grupal sobre temas como el desempleo juvenil, los despidos y la precariedad laboral, que se llevará a cabo en la actividad inicial, mejora la capacidad para desarrollar habilidades de pensamiento crítico, mejora las habilidades de comunicación, fomenta el trabajo en equipo y la colaboración, y amplía la comprensión y el conocimiento. | | |
| | AGRUPAMIENTOS: Pequeños grupos (PGRU), gran grupo (GGRU), grupos heterogéneos (GHET) El gran grupo, utilizado en la actividad del debate inicial, permite al alumnado interactuar con un número mayor de compañeros, lo que fomenta la socialización, la construcción de relaciones y la sensación de pertenencia en el aula. Exposición a diversas perspectivas: En un grupo amplio, los alumnos y alumnas tienen la oportunidad de escuchar y aprender de una variedad de opiniones, experiencias y conocimientos diferentes, lo cual enriquece su comprensión y promueve la tolerancia y el respeto hacia las diferencias. | | |

| |
|---|
| <p>En los pequeños grupos, utilizados para la actividad de la línea del tiempo, los alumnos y alumnas tienden a participar de manera más activa, ya que se sienten más cómodos compartiendo ideas y expresando sus opiniones. Esto fomenta una participación equitativa e involucra a todos los miembros del grupo. El trabajo en pequeños grupos estimula la colaboración y la cooperación entre alumnos y alumnas. Pueden discutir y resolver problemas en conjunto, intercambiando conocimientos y brindándose apoyo mutuo durante el proceso de aprendizaje.</p> <p>Los grupos heterogéneos fomentan el aprendizaje colaborativo, donde los alumnos y alumnas con habilidades y conocimientos diversos trabajan juntos para alcanzar un objetivo común. Esto permite a los alumnos y alumnas apoyarse mutuamente, compartir conocimientos y aprender de las fortalezas y perspectivas de cada miembro del grupo. Los grupos heterogéneos brindan la oportunidad de adaptar la enseñanza a las necesidades individuales del alumnado, ya que los alumnos y alumnas pueden beneficiarse de la tutoría y el apoyo de sus compañeros y compañeras más avanzados, mientras que aquellos con mayor habilidad pueden reforzar su propio aprendizaje al explicar conceptos a otros. Trabajar en grupos heterogéneos ayuda al desarrollo de habilidades sociales, como la empatía, la comunicación efectiva y la resolución de conflictos. El alumnado aprende a interactuar con personas que tienen perspectivas y experiencias diferentes, lo que promueve la tolerancia y el respeto hacia la diversidad.</p> <p>ESPACIOS: Aula</p> <p>RECURSOS: Pizarra, ordenador del docente, proyector, presentación multimedia, rotuladores y marcadores</p> |
|---|

| | |
|--------------|--|
| N.º 2 | TÍTULO: EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA JORNADA LABORAL |
|--------------|--|

| | | | |
|--|--|---|---------------------|
| Curso: 1º de Integración Social | Periodo de implementación: de la semana nº.3... a la .7.. | Nº de sesiones de 1 hora de duración: 13 | Trimestre: 1 |
|--|--|---|---------------------|

| | |
|--|---|
| <p>Descripción:</p> <p>Se comenzará la unidad presentando al alumnado el tema y los objetivos de la unidad, A continuación los alumnos y alumnas aprenderán la definición, características y tipos de contrato de trabajo deteniéndonos especialmente en los contratos para la formación y el aprendizaje, incluyendo una actividad de role-play en la que los alumnos y alumnas asumen los roles de empleadores y trabajadores para negociar un contrato de formación y aprendizaje. Se analizarán casos reales de contratos de trabajo y habrá una discusión en grupos pequeños. Se realizará un debate sobre las ventajas y desventajas de los diferentes tipos de contrato.</p> <p>A continuación se proyectará una presentación con la definición y función de las empresas de trabajo temporal (ETT), las ventajas y desventajas para los trabajadores y las empresas y se propondrá un debate sobre la regulación y posible reforma de las ETT.</p> <p>Posteriormente se realizará una presentación de las medidas de fomento para la contratación existentes en la legislación. Se analizarán ejemplos de incentivos y beneficios para empleadores y trabajadores y se creará un listado de recomendaciones para los empleadores que deseen acogerse a estas medidas. Se abrirá un debate sobre la efectividad de estas medidas y su impacto en el empleo.</p> <p>El docente dará una explicación de qué son las horas extraordinarias y cuándo se deben realizar, los derechos y limitaciones para los trabajadores en relación con las horas extras. Se analizarán en pequeños grupos casos de abuso o incumplimiento de las normas sobre horas extraordinarias.</p> <p>El docente propondrá una lluvia de ideas sobre los diferentes motivos por los cuales un trabajador puede solicitar una reducción de jornada. A continuación el docente explicará los derechos y procedimientos para solicitar una reducción de jornada.</p> <p>El docente explicará los diferentes permisos retribuidos establecidos por la legislación laboral y su duración. Se expondrán los planes de igualdad. Se propondrá un debate sobre la importancia de los permisos retribuidos para la conciliación laboral y familiar. A continuación en pequeños grupos los alumnos y alumnas elaboran un listado de derechos y obligaciones relacionados con los permisos retribuidos.</p> <p>Finalizaremos esta unidad con una actividad en pequeños grupos en la que el docente proporcionará a cada grupo una serie de casos prácticos relacionados con contratos de trabajo, jornada laboral, horas extraordinarias, permisos retribuidos, etc. Estos casos pueden ser situaciones reales o hipotéticas, pero deben plantear dilemas o problemáticas concretas relacionadas con los temas estudiados. Cada grupo debe analizar detalladamente el caso asignado, identificando los aspectos legales relevantes, las posibles soluciones y las implicaciones éticas y sociales. Los grupos pueden utilizar la legislación laboral y otras fuentes de información para fundamentar sus argumentos. Cada grupo prepara una presentación en la que expondrá el caso, su análisis y las conclusiones a las que llegaron. Deben asegurarse de presentar diferentes perspectivas y considerar los derechos y responsabilidades tanto del empleador como del trabajador.</p> <p>Además se realizará una actividad complementaria:</p> <p>Una mesa redonda con profesionales del ámbito social y laboral, como abogados especializados en derecho laboral, trabajadores sociales y representantes sindicales. Durante la mesa redonda, se discutirán y analizarán los derechos laborales y la jornada laboral en el contexto de la integración social. Los participantes compartirán su experiencia y conocimientos sobre los diferentes tipos de contratos de trabajo, la regulación de la jornada laboral, los derechos y deberes de los trabajadores, así como las posibles problemáticas y soluciones relacionadas con estas temáticas.</p> | <p>Justificación:</p> <p>Permitirá al alumnado aplicar los conceptos y principios estudiados en un contexto práctico y fomentará el pensamiento crítico, la capacidad de análisis y el debate constructivo. Además, les brindará la oportunidad de reflexionar sobre la importancia de los contratos laborales, la jornada laboral y las medidas de fomento para la contratación en la promoción de condiciones de trabajo justas y equitativas.</p> |
|--|---|

| |
|----------------------------------|
| FUNDAMENTACIÓN CURRICULAR |
|----------------------------------|

| RESULTADOS DE APRENDIZAJE | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | |
|---|---|--|---------------------|
| Número: REA3. | Descripción: Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de 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. | |
| CONTENIDOS | | | |
| -Contrato de trabajo: 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. Tiempo de trabajo y descanso laboral. Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad y beneficios sociales, entre otros. | | | |
| FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA | MODELO DE ENSEÑANZA: Investigación guiada (INV), Memorístico (MEM), Expositivo (EXPO), Juego de roles (JROL), Simulación (SIM) | | |
| | FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS: Aprendizaje cooperativo, enseñanza directa, debate y lluvia de ideas. El enfoque de procesamiento de información con diferentes métodos. Por un lado, se ha utilizado el método memorístico para las pruebas escritas que se llevan a cabo al finalizar cada unidad. Por otro lado, se ha utilizado el método expositivo en las clases magistrales que se imparten durante las diferentes sesiones. Además, se ha aplicado el método de investigación guiada cuando los estudiantes realizan actividades en grupos. En enfoque social, el cual se utilizará principalmente en la actividad de la negociación de los contratos de formación y aprendizaje a través del juego de roles. Los principios metodológicos que guiarán esta UT incluyen: adaptabilidad, integración de conocimientos a nivel mundial, fomento de la participación activa, aplicabilidad práctica, análisis reflexivo del proceso de aprendizaje, promoción de la autonomía y facilitación del aprendizaje. | | |
| | AGRUPAMIENTOS: Pequeños grupos (PGRU) en las actividades de role-play y listado de derechos y obligaciones laborales, Gran grupo (GGRU) para la lluvia de ideas y debate, Grupos heterogéneos (GHET), Grupos de expertos (GEXP) en la mesa redonda. La participación del grupo de expertos garantiza la calidad, relevancia y actualización del currículo, y asegura que los estudiantes adquieran las competencias necesarias para tener éxito en su campo de estudio. | | |
| | ESPACIOS: Aula | | |
| | RECURSOS: Pizarra, ordenador del docente, proyector, presentación multimedia, rotuladores y marcadores | | |
| N.º 3 | TÍTULO: MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO | | |
| Curso: 1º de Integración Social | Periodo de implementación: de la semana nº.8... a la .10. | Nº de sesiones de 1 hora de duración: 7 | Trimestre: 1 |
| Descripción: Se comenzará la unidad presentando al alumnado el tema y los objetivos de la unidad. A continuación se propone al alumnado una lluvia de ideas compartiendo lo que saben sobre los conceptos de modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo, finiquito y excedencia. Se anotan las ideas clave en una pizarra. Seguidamente se realizará una presentación interactiva para repasar los conceptos básicos y las regulaciones legales relacionadas con la unidad de trabajo incluyendo ejemplos y casos prácticos para ilustrar cada situación. En pequeños grupos se proporcionará a cada grupo un caso práctico relacionado con la modificación, suspensión o extinción del contrato de trabajo. Pídeles que analicen el caso, identifiquen los aspectos relevantes y propongan posibles soluciones o acciones a seguir. Después, cada grupo puede presentar su caso y conclusiones al resto de la clase. Se organizará un juego de roles en el que los alumnos y alumnas representen diferentes situaciones de modificación, suspensión o extinción del contrato de trabajo. Pueden asumir roles de empleados, empleadores, representantes sindicales, etc. Se anima a los estudiantes a interactuar y negociar, y luego reflexionen sobre los desafíos y las estrategias empleadas en cada caso. Se propondrá un debate guiado sobre las ventajas y desventajas de las medidas de suspensión temporal del contrato de trabajo durante una crisis económica dividiendo a los alumnos en dos grupos y asignando a cada uno un punto de vista a favor o en contra. Se dejará tiempo para que investiguen, preparen argumentos y luego lleven a cabo el debate. Para finalizar la unidad se dividirá al alumnado en pequeños grupos y se realizará un análisis proporcionándoles diferentes documentos legales relacionados con la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo, como contratos, finiquitos y cartas de despido. El alumnado deberá analizar estos documentos, identificando las cláusulas importantes y reflexionando sobre los derechos y obligaciones de las partes involucradas. A continuación los alumnos y alumnas elaborarán un informe de reflexión sobre lo aprendido durante la unidad de trabajo. Deben incluir ejemplos concretos, destacar los aspectos más relevantes y proponer posibles mejoras. | | Justificación: Esta unidad proporcionará a nuestro alumnado conocimientos legales, los empoderará para proteger sus derechos laborales, fomentará la adaptabilidad y les brindará las herramientas necesarias para establecer relaciones laborales justas tanto como empleados o empleadores en el futuro. Se pretende animar a los alumnos y alumnas a interactuar y negociar diferentes situaciones de modificación, suspensión o extinción del contrato de trabajo, y luego reflexionen sobre los desafíos y las estrategias empleadas en cada caso. | |

| FUNDAMENTACIÓN CURRICULAR | | | |
|---|--|---|--|
| RESULTADOS DE APRENDIZAJE | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN |
| Número: REA3. | Descripción: Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo. | | f) Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral. |
| CONTENIDOS | | | |
| Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo. | | | |
| FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA | MODELO DE ENSEÑANZA: Investigación guiada (INV), Memorístico (MEM), Expositivo (EXPO), Juego de roles (JROL), Simulación (SIM) | | |
| | FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS: Aprendizaje cooperativo, enseñanza directa, debate y lluvia de ideas. El enfoque de procesamiento de información con diferentes métodos. Por un lado, se ha utilizado el método memorístico para las pruebas escritas que se llevan a cabo al finalizar cada unidad. Por otro lado, se ha utilizado el método expositivo en las clases magistrales que se imparten durante las diferentes sesiones. Además, se ha aplicado el método de investigación guiada cuando los estudiantes realizan actividades en grupos. En enfoque social, el cual se utilizará principalmente en la actividad de la negociación de los contratos de formación y aprendizaje a través del juego de roles. Los principios metodológicos que guiarán esta UT incluyen: adaptabilidad, integración de conocimientos a nivel mundial, fomento de la participación activa, aplicabilidad práctica, análisis reflexivo del proceso de aprendizaje, promoción de la autonomía y facilitación del aprendizaje. | | |
| | AGRUPAMIENTOS: Pequeños grupos (PGRU) en el juego de roles y elaboración del informe de reflexión, Gran grupo (GGRU) en el debate, Grupos heterogéneos (GHET) | | |
| | ESPACIOS: Aula | | |
| | RECURSOS: Pizarra, ordenador del docente, proyector, presentación multimedia, rotuladores y marcadores | | |
| N.º 4 | TÍTULO: EL SALARIO Y LA NÓMINA | | |
| Curso: 1º de Integración Social | Periodo de implementación: de la semana nº.11 a la 13. | Nº de sesiones de 1 hora de duración: 7 | Trimestre: 1 |
| Descripción: Se comenzará la unidad presentando al alumnado el tema y los objetivos de la unidad. Se elaborará un mapa conceptual colaborativo en pizarras o mediante herramientas digitales. En la siguiente sesión se realizará una exposición teórica sobre los diferentes elementos que componen una nómina (salario base, complementos, descuentos, etc.). Se analizarán casos prácticos proporcionando a los alumnos y alumnas nóminas reales o simuladas para que identifiquen los diferentes conceptos y realicen cálculos. Se hará una puesta en común de los resultados y discusión de posibles dudas. En otra sesión se realizará una presentación de los derechos laborales relacionados con el salario (salario mínimo, pagas extraordinarias, horas extras, etc.), así como de la legislación laboral aplicable en Canarias. Realización de un juego de roles o dramatización donde los alumnos y alumnas representen situaciones laborales relacionadas con los derechos salariales. Posteriormente se llevará a cabo una explicación de los diferentes cálculos y retenciones que se aplican a la nómina (IRPF, cotizaciones sociales, etc.), resolución de ejercicios prácticos en grupos, utilizando casos reales o simulados. Se propondrá un debate en gran grupo sobre la importancia de las retenciones y su impacto en el salario neto. En otra sesión se realizará una simulación de nóminas utilizando herramientas digitales o programas informáticos para simular la elaboración de nóminas. Los alumnos y alumnas crearán y calcularán nóminas ficticias, teniendo en cuenta los diferentes elementos y retenciones. Análisis de los resultados y discusión sobre posibles errores o dudas. Para finalizar se evaluarán los conocimientos adquiridos mediante un cuestionario y una actividad práctica. | | Justificación: El salario y la nómina son aspectos fundamentales en el ámbito laboral, ya que afectan directamente la economía y la vida de las personas. Al ser profesionales en el campo de la Integración Social, es importante que los alumnos y alumnas comprendan y dominen los conceptos relacionados con el salario y la nómina, ya que podrán asesorar y apoyar a las personas con las que trabajen en temas de empleo y remuneración. Esta comprensión les ayudará a informar y orientar a las personas a las que brinden apoyo en su futura práctica profesional. Los conocimientos sobre el salario y la nómina también son valiosos para los propios alumnos y alumnas en su desarrollo profesional y personal. Les proporciona herramientas para comprender y gestionar sus propias finanzas, así como para negociar de manera efectiva su salario y beneficios en su futura vida laboral. | |
| FUNDAMENTACIÓN CURRICULAR | | | |
| RESULTADOS DE APRENDIZAJE | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN |
| Número: REA3. | Descripción: Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo. | | g) Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran. |
| CONTENIDOS | | | |

| | | | |
|--|---|---|---------------------|
| Condiciones de trabajo. Salario, tiempo de trabajo y descanso laboral. | | | |
| FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA | MODELO DE ENSEÑANZA: Investigación guiada (INV), Memorístico (MEM), Expositivo (EXPO), Juego de roles (JROL), Simulación (SIM) | | |
| | FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS: Aprendizaje cooperativo, enseñanza directa, debate y role play El enfoque de procesamiento de información con diferentes métodos. Por un lado, se ha utilizado el método memorístico para las pruebas escritas que se llevan a cabo al finalizar cada unidad. Por otro lado, se ha utilizado el método expositivo en las clases magistrales que se imparten durante las diferentes sesiones. Además, se ha aplicado el método de investigación guiada cuando los estudiantes realizan actividades en grupos. En enfoque social, el cual se utilizará principalmente en la actividad del juego de roles o dramatización donde los alumnos y alumnas representen situaciones laborales relacionadas con los derechos salariales. Los principios metodológicos que guiarán esta UT incluyen: adaptabilidad, integración de conocimientos a nivel mundial, fomento de la participación activa, aplicabilidad práctica, análisis reflexivo del proceso de aprendizaje, promoción de la autonomía y facilitación del aprendizaje. | | |
| | AGRUPAMIENTOS: Trabajo individual (TIND) en la realización del cuestionario y la actividad práctica final, Pequeños grupos (PGRU) en las actividades de juegos de roles y ejercicios prácticos, Gran grupo (GGRU) en el debate, Grupos heterogéneos (GHET) | | |
| | ESPACIOS: Aula y aula de informática | | |
| | RECURSOS: Pizarra, ordenador del docente, tablets u ordenadores para los alumnos y alumnas, proyector, presentación multimedia, rotuladores y marcadores | | |
| N.º 5 | TÍTULO: REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES | | |
| Curso: 1º de Integración Social | Periodo de implementación: de la semana nº.17... a la .19 | Nº de sesiones de 1 hora de duración: 8 | Trimestre: 2 |
| Descripción: Se comenzará la unidad presentando al alumnado el tema y los objetivos de la unidad. Se propone una lluvia de ideas sobre lo que los alumnos y alumnas saben acerca de los sindicatos, los representantes de los trabajadores, la negociación colectiva y los conflictos colectivos. Se utilizará una presentación multimedia para introducir los conceptos básicos y las funciones de los sindicatos, los representantes de los trabajadores, la negociación colectiva y los conflictos colectivos incluyendo ejemplos y casos prácticos para facilitar la comprensión. En pequeños grupos analizarán casos prácticos, identificarán los aspectos relevantes y propondrán posibles soluciones o estrategias de negociación. Luego, cada grupo presentará su caso y conclusiones al resto de la clase. Se organizará un juego de roles en el que los alumnos y alumnas asuman diferentes roles, como representantes sindicales, empleadores, trabajadores, etc. Se establecerá un escenario de negociación colectiva o conflicto laboral y se propondrá a los alumnos y alumnas que interactúen y busquen soluciones, animándoles a expresar sus puntos de vista y a practicar habilidades de negociación y resolución de conflictos. Posteriormente se proporcionará al alumnado un convenio colectivo de su sector y se les pedirá que analicen su contenido, identifiquen las cláusulas más relevantes y reflexionen sobre su impacto en los derechos y condiciones laborales, promoviendo la discusión sobre los beneficios y desafíos de la negociación colectiva. Se pedirá al alumnado que investiguen noticias recientes sobre conflictos laborales o negociaciones colectivas. Para finalizar se evaluarán los conocimientos adquiridos mediante un cuestionario y una actividad práctica. | | Justificación: Los alumnos y alumnas tendrán la oportunidad de practicar habilidades de comunicación, negociación, resolución de conflictos y trabajo en equipo. Estas habilidades son esenciales para su futura labor como profesionales de la integración social. Estas actividades ayudan al alumnado comprender y valorar los derechos laborales, así como la importancia de los sindicatos y los representantes de los trabajadores en la defensa de estos derechos. Esto contribuye a la formación de profesionales comprometidos con la promoción de condiciones laborales justas y equitativas. | |
| FUNDAMENTACIÓN CURRICULAR | | | |
| RESULTADOS DE APRENDIZAJE | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | |
| Número: REA3. | Descripción: Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo. | n) Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos. Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de Técnico Superior en Integración Social. | |
| CONTENIDOS | | | |
| 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 Integración Social. Nuevos entornos de organización del trabajo: subcontratación y teletrabajo, entre otros. Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad y beneficios sociales, entre otros. | | | |

| | | | |
|--|---|--|--|
| FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA | MODELO DE ENSEÑANZA: Investigación guiada (INV), Memorístico (MEM), Expositivo (EXPO), Juego de roles (JROL), Simulación (SIM) | | |
| | FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS: Aprendizaje cooperativo, enseñanza directa, debate y lluvia de ideas. El enfoque de procesamiento de información con diferentes métodos. Por un lado, se ha utilizado el método memorístico para las pruebas escritas que se llevan a cabo al finalizar cada unidad. Por otro lado, se ha utilizado el método expositivo en las clases magistrales que se imparten durante las diferentes sesiones. Además, se ha aplicado el método de investigación guiada cuando los estudiantes realizan actividades en grupos. En enfoque social, el cual se utilizará principalmente en la actividad del juego de roles o dramatización donde los alumnos y alumnas representen situaciones laborales relacionadas con la negociación colectiva. Los principios metodológicos que guiarán esta UT incluyen: adaptabilidad, integración de conocimientos a nivel mundial, fomento de la participación activa, aplicabilidad práctica, análisis reflexivo del proceso de aprendizaje, promoción de la autonomía y facilitación del aprendizaje. | | |
| | AGRUPAMIENTOS: Trabajo individual (TIND) en la realización del cuestionario y la actividad práctica, Pequeños grupos (PGRU) en el juego de roles, Gran grupo (GGRU) en la lluvia de ideas y debate, Grupos heterogéneos (GHET) | | |
| | ESPACIOS: Aula y casa. | | |
| | RECURSOS: Pizarra, ordenador del docente, proyector, presentación multimedia, rotuladores y marcadores. | | |
| N.º 6 | TÍTULO: SEGURIDAD SOCIAL Y DESEMPLEO | | |
| Curso: 1º de Integración Social | Periodo de implementación: de la semana nº.20. a la .24 | | Nº de sesiones de 1 hora de duración: 13 |
| | | | Trimestre: 2 |
| Descripción: | Se comenzará la unidad presentando al alumnado el tema y los objetivos de la unidad. Se utilizará una presentación Powerpoint para introducir los conceptos básicos y el funcionamiento de la Seguridad Social incluyendo ejemplos y casos prácticos para facilitar la comprensión. A continuación se llevará a cabo un proyecto de investigación dividiendo a los alumnos y alumnas en pequeños grupos y asignando a cada grupo un tema relacionado con la Seguridad Social para investigar, como la cobertura de salud, las pensiones, las prestaciones por desempleo, etc. Al final, cada grupo debe presentar sus hallazgos y conclusiones al resto de compañeros mediante una presentación que será evaluada por sus propios compañeros. Se pedirá al alumnado que comparta sus conocimientos previos sobre el desempleo mediante una lluvia de ideas. Se realizará una presentación interactiva utilizando una presentación multimedia o un recurso en línea para introducir los conceptos básicos relacionados con el desempleo, como las causas, las consecuencias, prestaciones y las políticas de empleo incluyendo ejemplos y casos prácticos para facilitar la comprensión. Se pedirá a los alumnos y alumnas que investiguen y seleccionen noticias recientes relacionadas con el desempleo. En pequeños grupos, deberán analizar y discutir el impacto de estas noticias en la sociedad y reflexionar sobre los cambios necesarios o posibles mejoras en el sistema. Se planteará un debate sobre las diferentes perspectivas y enfoques para abordar el desempleo animando a los alumnos y alumnas a compartir sus opiniones, argumentar sus puntos de vista y buscar soluciones innovadoras fomentando el intercambio de ideas y la reflexión crítica. Para finalizar se evaluarán los conocimientos adquiridos mediante un cuestionario. | | Justificación: Se favorece que los alumnos y alumnas adquieran conocimientos teóricos, los apliquen a situaciones prácticas, desarrollen habilidades socioemocionales y reflexionen sobre la importancia de la Seguridad Social y el desempleo. Estas actividades promueven un aprendizaje activo, participativo y significativo, preparándoles para enfrentar los desafíos laborales y sociales. Al trabajar en grupos y analizar casos prácticos relacionados con la Seguridad Social y el desempleo, los alumnos y alumnas pueden aplicar los conocimientos teóricos a situaciones reales. Esto les brinda la oportunidad de desarrollar habilidades de análisis, resolución de problemas y toma de decisiones, así como de promover el trabajo en equipo y el intercambio de ideas. |
| FUNDAMENTACIÓN CURRICULAR | | | |
| RESULTADOS DE APRENDIZAJE | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | |
| Número: REA4. | Descripción: 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. | |

| CONTENIDOS | | | |
|--|---|---|---------------------|
| Seguridad Social, empleo y desempleo: El sistema de la Seguridad Social como principio básico de solidaridad social. Estructura del sistema de la Seguridad Social. Determinación de las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en 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 por desempleo. Sistemas de asesoramiento de los trabajadores respecto a sus derechos y deberes. | | | |
| FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA | MODELO DE ENSEÑANZA: Investigación guiada (INV), Memorístico (MEM), Expositivo (EXPO) | | |
| | FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS: Aprendizaje cooperativo, enseñanza directa, debate y lluvia de ideas. El enfoque de procesamiento de información con diferentes métodos. Por un lado, se ha utilizado el método memorístico para las pruebas escritas que se llevan a cabo al finalizar cada unidad. Por otro lado, se ha utilizado el método expositivo en las clases magistrales que se imparten durante las diferentes sesiones. Además, se ha aplicado el método de investigación guiada cuando los estudiantes realizan actividades en grupos. Los principios metodológicos que guiarán esta UT incluyen: adaptabilidad, integración de conocimientos a nivel mundial, fomento de la participación activa, aplicabilidad práctica, análisis reflexivo del proceso de aprendizaje, promoción de la autonomía y facilitación del aprendizaje. | | |
| | AGRUPAMIENTOS: Trabajo individual (TIND) en el cuestionario final, Pequeños grupos (PGRU) en la actividad del análisis de noticias, Gran grupo (GGRU) en el debate, Grupos heterogéneos (GHET) | | |
| | ESPACIOS: Aula y casa. | | |
| | RECURSOS: Pizarra, ordenador del docente, proyector, presentación multimedia, rotuladores y marcadores. | | |
| N.º 7 | TÍTULO: LA SALUD LABORAL Y PRIMEROS AUXILIOS | | |
| Curso: 1º de Integración Social | Periodo de implementación: de la semana nº.25. a la 27 | Nº de sesiones de 1 hora de duración: 9 | Trimestre: 2 |
| Descripción: Se comenzará la unidad presentando al alumnado el tema y los objetivos de la unidad. Se realizará una lluvia de ideas pidiendo a los alumnos y alumnas que compartan sus conocimientos previos sobre la seguridad e higiene en el trabajo, los riesgos laborales y los factores de riesgo anotando las ideas clave en la pizarra. Se realizará una presentación interactiva utilizando una presentación multimedia o un recurso en línea para introducir los conceptos básicos relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo, los factores de riesgo y las medidas de protección incluyendo ejemplos y casos prácticos para facilitar la comprensión. A continuación se dividirá a los alumnos y alumnas en pequeños grupos y se le proporcionará a cada grupo un caso práctico relacionado con los riesgos laborales y las condiciones de seguridad y ambientales. Se les pedirá que analicen el caso, identifiquen los factores de riesgo presentes y propongan medidas de protección. Luego, cada grupo presentará su caso y conclusiones al resto de la clase. Como actividad complementaria, se organizará un taller práctico de primeros auxilios y promoción de la salud laboral impartido dos formadores especializados en primeros auxilios y salud laboral, quienes proporcionarán conocimientos teóricos y prácticos sobre cómo actuar en situaciones de emergencia y cómo promover un entorno laboral seguro y saludable en el ámbito de la integración social. Para finalizar la unidad se organizará una actividad de simulación donde los alumnos y alumnas se enfrenten a diferentes escenarios de riesgo en el trabajo pidiéndoles que identifiquen los riesgos, tomen decisiones y apliquen medidas de protección adecuadas fomentando la participación activa y el trabajo en equipo. | Justificación: Los estudiantes adquieren conocimientos sobre los diferentes tipos de riesgos presentes en los entornos laborales, tanto en términos de seguridad como de condiciones ambientales. Esto les permite identificar los factores de riesgo y comprender cómo afectan la salud y seguridad de los trabajadores. Asimismo, aprenden a evaluar y controlar estos riesgos para minimizarlos. El conocimiento y la práctica de primeros auxilios son fundamentales para actuar de manera efectiva en situaciones de emergencia en el lugar de trabajo. Al aprender y practicar técnicas básicas de primeros auxilios, los estudiantes se convierten en recursos valiosos capaces de brindar atención inmediata y potencialmente salvar vidas en caso de accidentes o enfermedades súbitas. La vigilancia de la salud de los trabajadores es un componente clave para garantizar condiciones laborales seguras y saludables. Al aprender sobre la importancia de la vigilancia de la salud y los métodos utilizados, los estudiantes comprenden cómo se monitorea y evalúa la salud de los trabajadores en relación con los riesgos laborales y las medidas de protección implementadas. | | |
| FUNDAMENTACIÓN CURRICULAR | | | |
| RESULTADOS DE APRENDIZAJE | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | |
| Número: REA5. REA7. | Descripción: 5. Evalúa los riesgos derivados de su actividad analizando las condiciones de trabajo y los factores de | 5a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa. 5b) Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador. 5c) Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos. 5d) Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del técnico superior en Integración Social. 5e) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa. | |

| | | |
|--|--|---|
| | <p>riesgo presentes en su entorno laboral.</p> <p>7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico superior en Integración Social.</p> | <p>5f) Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del técnico superior en Integración Social.</p> <p>5g) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del técnico superior en Integración Social.</p> <p>7a) 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.</p> <p>7b) Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.</p> <p>7c) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.</p> <p>7d) Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.</p> <p>7e) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.</p> |
| CONTENIDOS | | |
| <p>-Evaluación de riesgos profesionales: Importancia de la cultura preventiva en todas las fases de la actividad profesional. 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 integración social. Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas.</p> | | |
| FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA | <p>MODELO DE ENSEÑANZA: Investigación guiada (INV), Expositivo (EXPO), Simulación (SIM)</p> | |
| | <p>FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS: Aprendizaje cooperativo, enseñanza directa y lluvia de ideas. El enfoque de procesamiento de información con diferentes métodos. Se ha utilizado el método expositivo en las clases magistrales que se imparten durante las diferentes sesiones. Además, se ha aplicado el método de investigación guiada cuando los estudiantes realizan actividades en grupos. En enfoque social, el cual se utilizará principalmente en la actividad de simulación. Los principios metodológicos que guiarán esta UT incluyen: adaptabilidad, integración de conocimientos a nivel mundial, fomento de la participación activa, aplicabilidad práctica, análisis reflexivo del proceso de aprendizaje, promoción de la autonomía y facilitación del aprendizaje.</p> | |
| | <p>AGRUPAMIENTOS: Pequeños grupos (PGRU) en la actividad de análisis de casos prácticos, Gran grupo (GGRU) en la lluvia de ideas, Grupos heterogéneos (GHET), Grupos de expertos (GEXP) en el taller práctico de primeros auxilios.</p> | |
| | <p>ESPACIOS: Aula y salón de actos</p> | |
| <p>RECURSOS: Pizarra, ordenador del docente, proyector, presentación multimedia, rotuladores y marcadores, ordenador y proyector del salón de actos.</p> | | |
| N.º 8 | TÍTULO: LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES | |
| <p>Curso: 1º de Integración Social</p> | <p>Periodo de implementación: de la semana nº.29 a la .32</p> | <p>Nº de sesiones de 1 hora de duración: 12 Trimestre: 3</p> |
| <p>Descripción: Esta unidad de trabajo proporciona a los estudiantes los conocimientos necesarios para identificar los factores de riesgo, comprender los daños que pueden ocasionar a la salud y conocer las medidas de prevención y protección correspondientes. Se comenzará la unidad presentando al alumnado el tema y los objetivos de la unidad. Se realizará una de lluvia de ideas pidiendo a los alumnos y alumnas que compartan sus conocimientos previos sobre los riesgos laborales y la prevención en el trabajo anotando las ideas clave en la pizarra. Se realizará una presentación interactiva utilizando una presentación multimedia o un recurso en línea para introducir los conceptos básicos relacionados con los factores de riesgo laboral, los daños a la salud del trabajador y las medidas de prevención y protección incluyendo ejemplos y casos prácticos para facilitar la comprensión. A continuación se realizará un estudio de la legislación dividiendo al alumnado en pequeños grupos y asignando a cada grupo una ley o regulación relacionada con la prevención de riesgos laborales pidiéndoles que investiguen y analicen el contenido de la ley, sus requisitos y cómo se aplica en la práctica. Cada grupo debe realizar una presentación sobre sus hallazgos y generar un debate en gran grupo sobre la importancia de la legislación en la prevención. Como actividad complementaria se propone una entrevista con un técnico superior en prevención de riesgos laborales de un servicio de prevención ajeno sobre accidentes de trabajo investigados. Se realizará un formulario posterior.</p> | <p>Justificación: En el ámbito laboral, existe una legislación específica sobre la prevención de riesgos laborales que las empresas deben cumplir y es fundamental que el alumnado conozca esta legislación y comprenda la importancia de su aplicación. Esta unidad de trabajo les brinda la oportunidad de familiarizarse con la legislación sobre prevención de riesgos laborales y comprender sus implicaciones en el ámbito laboral. La participación activa de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales es un elemento clave para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables. Esta unidad de trabajo permite al alumnado comprender los diferentes riesgos y daños a la salud que pueden surgir en el trabajo, incluyendo los relacionados con el estrés, la ergonomía y los factores psicosociales.</p> | |

| En otra sesión se organizará un taller práctico donde los alumnos y alumnas aprendan a identificar los diferentes factores de riesgo presentes en distintos entornos laborales y especialmente en el de la Integración Social. Se proporcionarán ejemplos y herramientas para que el alumnado analice situaciones y reconozca los posibles riesgos. Para finalizar se evaluarán los conocimientos adquiridos mediante un cuestionario. | | |
|---|---|--|
| FUNDAMENTACIÓN CURRICULAR | | |
| RESULTADOS DE APRENDIZAJE | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | |
| Número: REA6. | Descripción: Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados. | <p>a) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.</p> <p>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.</p> <p>c) Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos.</p> <p>d) Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales</p> <p>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.</p> <p>f) Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del técnico superior en Integración Social.</p> <p>g) Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de una empresa del sector.</p> |
| CONTENIDOS | | |
| <p>-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 y mediana empresa del sector.</p> <p>-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.</p> | | |
| FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA | MODELO DE ENSEÑANZA: Investigación guiada (INV), Memorístico (MEM), Expositivo (EXPO) | |
| | FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS: Aprendizaje cooperativo, enseñanza directa, debate y lluvia de ideas. El enfoque de procesamiento de información con diferentes métodos. Por un lado, se ha utilizado el método memorístico para las pruebas escritas que se llevan a cabo al finalizar cada unidad. Por otro lado, se ha utilizado el método expositivo en las clases magistrales que se imparten durante las diferentes sesiones. Además, se ha aplicado el método de investigación guiada cuando los estudiantes realizan actividades en grupos. Los principios metodológicos que guiarán esta UT incluyen: adaptabilidad, integración de conocimientos a nivel mundial, fomento de la participación activa, aplicabilidad práctica, análisis reflexivo del proceso de aprendizaje, promoción de la autonomía y facilitación del aprendizaje. | |
| | AGRUPAMIENTOS: Trabajo individual (TIND) en el cuestionario final, Pequeños grupos (PGRU) en el estudio de la legislación, Gran grupo (GGRU) en la lluvia de ideas y el debate, Grupos heterogéneos (GHET), Grupos de expertos (GEXP) en la entrevista con el técnico de Prevención de Riesgos Laborales. | |
| | ESPACIOS: Aula y salón de actos | |
| | RECURSOS: Pizarra, ordenador del docente, proyector, presentación multimedia, rotuladores y marcadores, ordenador y proyector del salón de actos. | |
| N.º 9 | TÍTULO: EQUIPOS DE TRABAJO , CONFLICTOS Y NEGOCIACIÓN | |
| Curso: 1º de Integración Social | Periodo de implementación: de la semana nº.33. a la 35 | Nº de sesiones de 1 hora de duración: 9 Trimestre: 3 |
| Descripción: Se comenzará la unidad presentando al alumnado el tema y los objetivos de la unidad. Se realizará una de lluvia de ideas pidiendo a los alumnos y alumnas que compartan sus conocimientos previos sobre los conflictos de trabajo y la negociación anotando las ideas clave en la pizarra. Se realizará una presentación interactiva utilizando una presentación multimedia o un recurso en línea para introducir los conceptos básicos relacionados con los conflictos laborales y la negociación incluyendo ejemplos y casos prácticos para facilitar la comprensión. | | Justificación: El trabajo en equipo es fundamental en cualquier entorno laboral, incluyendo el ámbito de la integración social. Los profesionales de esta área suelen trabajar en equipos multidisciplinares, donde la coordinación, la comunicación efectiva y la colaboración son esenciales para lograr los objetivos comunes. |

| | |
|--|--|
| <p>Se organizará una simulación de mediación en un conflicto laboral dividiendo al alumnado en pequeños grupos asignando roles de mediador y partes en conflicto. A medida que los alumnos y alumnas participan en la simulación, pueden aplicar técnicas de mediación para facilitar la comunicación y llegar a un acuerdo.</p> <p>Posteriormente se realizará una presentación interactiva sobre los diferentes estilos de liderazgo y su influencia en los equipos de trabajo promoviendo la reflexión sobre las características de un buen líder y cómo pueden contribuir al éxito del equipo.</p> <p>Como actividad complementaria se propone una sesión de dinámicas Team Building y dinámicas de grupo, a cargo de un profesor y coach especializado en inteligencia emocional y aprendizaje colaborativo.</p> <p>A continuación se organizará una actividad de simulación donde los alumnos y alumnas asuman roles de líderes en diferentes situaciones de trabajo en equipo pidiéndoles que apliquen diferentes estilos de liderazgo y analicen los resultados promoviendo la reflexión sobre la importancia del liderazgo en el funcionamiento efectivo de los equipos. Para finalizar se evaluarán los conocimientos adquiridos mediante un cuestionario.</p> | <p>Esta unidad de trabajo proporciona al alumnado la oportunidad de desarrollar habilidades sociales y emocionales, como la comunicación efectiva, la escucha activa, el liderazgo y la resolución de conflictos. Estas habilidades son clave para establecer relaciones positivas y trabajar de manera efectiva en equipos diversos.</p> <p>Los profesionales de la integración social a menudo se enfrentan a situaciones que requieren habilidades de negociación y resolución de problemas. Esta unidad les brinda las herramientas necesarias para comprender los procesos de negociación, aplicar estrategias de resolución de problemas y buscar soluciones que beneficien a todas las partes involucradas.</p> |
|--|--|

FUNDAMENTACIÓN CURRICULAR

| RESULTADOS DE APRENDIZAJE | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN |
|---------------------------|--|--|
| Número: | Descripción: | |
| REA2. | Aplica las estrategias de trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización. | <ul style="list-style-type: none"> a) Se han valorado las ventajas del trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del técnico superior en Integración Social. b) Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo. c) Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces. d) Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo. e) Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones. f) Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes. g) Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto. |

CONTENIDOS

-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 integración social 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.

-Conflictos colectivos de trabajo.

| | |
|------------------------------------|---|
| FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA | <p>MODELO DE ENSEÑANZA: Memorístico (MEM), Expositivo (EXPO), Juego de roles (JROL), Simulación (SIM)</p> <p>FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS: Aprendizaje cooperativo, enseñanza directa y lluvia de ideas. El enfoque de procesamiento de información con diferentes métodos. Por un lado, se ha utilizado el método memorístico para las pruebas escritas que se llevan a cabo al finalizar cada unidad. Por otro lado, se ha utilizado el método expositivo en las clases magistrales que se imparten durante las diferentes sesiones. Además, se ha aplicado el método de investigación guiada cuando los estudiantes realizan actividades en grupos. En enfoque social, el cual se utilizará principalmente en las actividades de simulación de la mediación y la simulación de liderazgo a través del juego de roles. Los principios metodológicos que guiarán esta UT incluyen: adaptabilidad, integración de conocimientos a nivel mundial, fomento de la participación activa, aplicabilidad práctica, análisis reflexivo del proceso de aprendizaje, promoción de la autonomía y facilitación del aprendizaje.</p> <p>AGRUPAMIENTOS: Trabajo individual (TIND) en el cuestionario final, Pequeños grupos (PGRU) en la simulación de la mediación, Gran grupo (GGRU) en la lluvia de ideas, Grupos heterogéneos (GHET), Grupos de expertos (GEXP) en la sesión de dinámicas Team Building y dinámicas de grupo.</p> <p>ESPACIOS: Aula y salón de actos</p> <p>RECURSOS: Pizarra, ordenador del docente, proyector, presentación multimedia, rotuladores y marcadores, ordenador y proyector del salón de actos.</p> |
|------------------------------------|---|

| | | | |
|--|--|---|---------------------|
| N.º 10 | TÍTULO: INSERCIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL | | |
| Curso: 1º de Integración Social | Periodo de implementación: de la semana nº.36. a la .39 | Nº de sesiones de 1 hora de duración: 12 | Trimestre: 3 |

| Descripción: Se comenzará la unidad presentando al alumnado el tema y los objetivos de la unidad. A continuación se realizará un "Workshop RRHH" y en la siguiente sesión se realizará un análisis DAFO que posteriormente se aplicará y se tendrá en cuenta para las actividades posteriores. La realización de dicho análisis DAFO nos ayudará a mejorar el autoconocimiento. Elaboración de un CV y una carta de presentación de manera individual. Búsqueda de ofertas de trabajo a través de portales de empleo. Finalizaremos la unidad realizando un role play de una entrevista de trabajo, grabación de la misma y análisis posterior. | | Justificación: El proceso de búsqueda de empleo es de vital importancia para todos los individuos y saber afrontarlo con herramientas prácticas hará que el camino se agilice y sea más fructífero. Por ello, la finalidad de esta unidad de trabajo es proporcionar al alumnado unas pautas que deberán seguir para que este proceso sea lo más exitoso posible. El objetivo principal es que se adapten a las nuevas situaciones laborales y que sean capaces de mantener actualizados los conocimientos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación y los recursos existentes en el aprendizaje a lo largo de la vida y utilizando las tecnologías de la información y la comunicación. Dando una importancia destacada en este proceso al autoconocimiento del alumnado, así como las diferentes vías de inserción laboral. |
|---|--|---|
| FUNDAMENTACIÓN CURRICULAR | | |
| RESULTADOS DE APRENDIZAJE | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN |
| Número: REA1 | Descripción: Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida | <p>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.</p> <p>b) Se han identificado los itinerarios formativo-profesionales relacionados con el perfil profesional del técnico superior en Integración Social.</p> <p>c) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.</p> <p>d) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el técnico superior en Integración Social.</p> <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> <p>g) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.</p> |
| CONTENIDOS | | |
| <p>-Búsqueda activa de empleo: Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del técnico superior en Integración Social. Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional. Identificación de itinerarios formativos relacionados con el técnico superior en Integración Social. Responsabilización del propio aprendizaje. Conocimiento de los requerimientos y de los frutos previstos.</p> <p>Definición y análisis del sector profesional del título de técnico superior en Integración Social.</p> <p>-Planificación de la propia carrera:</p> <p>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.</p> | | |
| FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA | MODELO DE ENSEÑANZA: Expositivo (EXPO), Juegos de roles (JROL), Simulación (SIM), Investigación guiada (INV), Formación de conceptos (FORC) | |
| | FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS: Se han combinado principalmente los modelos de enseñanza siguientes: El enfoque de procesamiento de información con diferentes métodos. Por un lado, se ha utilizado el método memorístico para las pruebas escritas que se llevan a cabo al finalizar cada unidad. Por otro lado, se ha utilizado el método expositivo en las clases magistrales que se imparten durante las diferentes sesiones. Además, se ha aplicado el método de investigación guiada cuando los estudiantes realizan actividades en grupos. En enfoque social, el cual se utilizará principalmente en la actividad de la entrevista de trabajo a través del juego de roles. Trabajo cooperativo en el análisis de las grabaciones de las entrevistas del Role Play. Los principios metodológicos que guiarán esta UT incluyen: adaptabilidad, integración de conocimientos a nivel mundial, fomento de la participación activa, aplicabilidad práctica, análisis reflexivo del proceso de aprendizaje, promoción de la autonomía y facilitación del aprendizaje. | |
| | AGRUPAMIENTOS: Trabajo individual (TIND) en el DAFO, Trabajo en parejas (TPAR) y Pequeños grupos (PGRU) en la simulación y grabación de la entrevista de trabajo, Gran grupo (GGRU) en la retroalimentación constructiva tras la visualización de las grabaciones, Grupos heterogéneos (GHET), Grupos de expertos (GEXP) en el "Workshop RRHH". | |
| | ESPACIOS: Aula de clase, salón de actos, casa, biblioteca, sala de informática | |
| RECURSOS: Pizarra y pantalla para proyecciones, rotuladores y marcadores, material impreso para cada alumno/a, presentación multimedia, cuaderno del alumnado, papel y lápiz, ordenador/tablet para cada alumno, campus virtual, enlaces de interés, presentaciones en Google Slides o PowerPoint, ordenador y proyector del salón de actos | | |

6. Atención a la diversidad

La atención a la diversidad es crucial en el ciclo de Técnico Superior de Integración Social, cuyo objetivo principal es formar profesionales capaces de promover la inclusión social de personas en situación de vulnerabilidad o exclusión social. La diversidad puede manifestarse de diversas formas, como edad, género, origen cultural, religión, orientación sexual y capacidades diferentes. Es importante que los alumnos y alumnas adquieran habilidades para reconocer, respetar y valorar la diversidad, así como diseñar e implementar programas que atiendan las necesidades específicas de estos grupos.

En esta programación didáctica se abordan aspectos como el desarrollo de habilidades comunicativas y de empatía, el conocimiento de realidades sociales y culturales, estrategias de intervención social, atención a la diversidad funcional y prevención de discriminación y violencia. La atención a la diversidad es un elemento transversal en todo el proceso formativo, ya que se busca formar profesionales capaces de promover la inclusión social y el bienestar de todas las personas, sin importar sus características personales o contextuales.

En el módulo de FOL, se implementarán estrategias para abordar la atención a la diversidad, como adaptar las actividades propuestas para que sean accesibles para todos los alumnos, utilizando diferentes recursos, variando la dificultad y duración de las actividades. Además, se fomenta la participación activa a través de metodologías como el trabajo en grupo, el debate y la resolución de problemas. Se brindará apoyo individualizado a aquellos alumnos o alumnas con dificultades o necesidades específicas, mediante tutorización o refuerzo educativo, para atender sus necesidades de manera personalizada. Así mismo, se fomentará la inclusión de todos los alumnos y alumnas en el aula mediante la promoción de valores como el respeto, la tolerancia y la empatía. Esto puede ayudar a crear un ambiente de respeto y colaboración, donde cada alumno o alumna se sienta valorado y respetado.

Las adaptaciones curriculares para alumnado de Formación Profesional están recogidas en la Orden de 13 de diciembre de 2010, por la que se regula la atención al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo en la Comunidad Autónoma de Canarias. De acuerdo con la mencionada normativa, en la Formación Profesional Específica, las adaptaciones no implicarán la eliminación de los objetivos relacionados con las competencias profesionales necesarias para alcanzar la competencia general establecida en cada uno de los

títulos. Esto se establece en el artículo 20 del Decreto 156/1996, de 20 de junio, que establece la regulación general de las enseñanzas de Formación Profesional Específica en la Comunidad Autónoma de Canarias.

Según lo establecido en la Orden de 3 de diciembre de 2003, que modifica y amplía la Orden de 20 de octubre de 2000, que regula los procedimientos de evaluación de la Formación Profesional Específica en la Comunidad Autónoma de Canarias, se concede permiso a los estudiantes con necesidades educativas especiales relacionadas con discapacidad para asistir en persona a las actividades programadas de un mismo módulo profesional hasta un máximo de cuatro veces, y para presentarse a la evaluación y calificación final, incluyendo las oportunidades ordinarias y extraordinarias, hasta un máximo de seis veces.

Se observará y evaluará el aprendizaje de los alumnos, adaptando las actividades y materiales a diferentes estilos de aprendizaje e inteligencias. Se diseñarán actividades adaptadas a los ritmos y estilos de aprendizaje, con recursos materiales adaptados. Las actividades se adaptarán para atender a la diversidad del alumnado, proponiendo diferentes tipos y niveles de actividades. Habrá un nivel general con una secuencia básica (inicio, desarrollo, cierre), así como una secuencia complementaria con un nivel de dificultad diferente. También se incluirá un nivel de refuerzo para aquellos alumnos o alumnas con dificultades de aprendizaje y un nivel de ampliación para aquellos que deseen seguir aprendiendo. Se priorizarán las medidas de atención a la diversidad del alumnado desde una perspectiva psicopedagógica inclusiva. Esto permitirá abordar las necesidades educativas que puedan surgir en cualquier momento de la vida escolar y tomar medidas preventivas de manera rápida y efectiva.

El modelo de Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) tiene como objetivo renovar la educación al proporcionar un enfoque conceptual y herramientas que faciliten el análisis y la evaluación de los planes de estudio y prácticas educativas. Su propósito es identificar obstáculos en el aprendizaje y fomentar propuestas inclusivas de enseñanza. Propone un marco flexible para desarrollar planes de estudio que abarquen objetivos, evaluación, metodologías y recursos adaptados a las diversas necesidades y habilidades del alumnado (Rose, Meyer y Hitchcock, 2005). Reconociendo la variabilidad entre los individuos, se requieren enfoques didácticos que consideren todas las diferencias presentes en las aulas y los centros educativos. Esto implica utilizar enfoques curriculares y organizativos flexibles, de

manera que todos los alumnos y alumnas, no solo aquellos que se encuentren en el rango central de una distribución normal imaginaria, puedan beneficiarse de ellos (Alba Pastor, s.f.).

Si después de una reunión del equipo educativo, se anticipa que un alumno o alumna necesitará adaptaciones no significativas en el acceso al currículo, se aplicarán medidas ordinarias establecidas por la Consejería de Educación de Canarias y se informará al Equipo de Orientación Educativa y Psicopedagógicos de Zona para que procedan a su valoración y establecimiento de medidas específicas. En situaciones donde un alumno o alumna enfrenta una necesidad educativa especial temporal, como una fractura que dificulta su acceso al aula, se buscará una alternativa en la planta baja. Si el alumno o alumna tiene una lesión que le impide escribir, se proporcionarán tareas y evaluaciones orales adaptadas.

7. Metodología

La metodología se refiere al conjunto de técnicas y estrategias utilizadas por los docentes para enseñar y facilitar el aprendizaje del alumnado. La metodología es una parte fundamental de la planificación educativa, ya que influye en la forma en que el alumnado interactúa con los contenidos y los objetivos del curso.

Durante la elaboración de esta programación didáctica y las unidades de trabajo correspondientes, se combinan diversos enfoques pedagógicos según los objetivos que se deseen alcanzar con el alumnado. Para enseñar los conceptos más teóricos de las unidades, se empleará el método expositivo a través de clases magistrales. Cuando los contenidos sean más prácticos y basados en procedimientos, se utilizará la investigación guiada mediante la estrategia de trabajo cooperativo en grupos heterogéneos. Este enfoque se aplicará, por ejemplo, en las unidades 7, 8 y 10 en los que se abordarán temas como la Salud Laboral y primeros auxilios, la Prevención de Riesgos Laborales y la Inserción y Orientación Laboral, mediante actividades prácticas que incluirán el análisis de casos reales relacionados con la salud laboral, la investigación y el análisis de la legislación sobre prevención, así como la búsqueda de ofertas de trabajo. Por último, se utilizará también el método memorístico en la mayoría de las unidades, concluyendo cada una de ellas con una evaluación escrita u oral en la que los estudiantes deberán demostrar su comprensión y asimilación de los contenidos más destacados trabajados.

Los métodos y estrategias educativas empleados variarán dependiendo de las actividades diseñadas en cada unidad. Por ejemplo, se utilizará la exposición oral en la unidad 2, "El contrato de trabajo y la jornada laboral" con la actividad de análisis de casos prácticos relacionados con contratos laborales, jornadas de trabajo, horas extraordinarias, permisos remunerados, etc. En esta actividad, cada grupo preparará una presentación en la que expondrá el caso, realizará un análisis y presentará las conclusiones tras una investigación guiada sobre el tema asignado.

También se propone el uso de role-playing en la UT 10, "Inserción y Orientación Laboral", que aborda contenidos relacionados con entrevistas de trabajo. Esta actividad brinda al alumnado la oportunidad de experimentar y practicar situaciones laborales reales de manera controlada y segura. Al simular una entrevista de trabajo, los alumnos y alumnas pueden familiarizarse con las dinámicas y desafíos que pueden surgir en ese contexto.

El aprendizaje cooperativo se utiliza de manera transversal prácticamente en todas las unidades de trabajo, ya que se han diseñado actividades en la que los alumnos y alumnas trabajan en pequeños grupos heterogéneos en casi todas las unidades. Un ejemplo de esto se encuentra en la UT 3, "Modificación, suspensión y extinción del contrato".

En esta programación didáctica, tanto el alumnado como el docente, desempeñan roles diferentes dependiendo del enfoque de enseñanza. Así, en el modelo de investigación guiada, el alumnado tiene un rol más activo, mientras que en el modelo expositivo su rol es más pasivo. En el modelo de investigación guiada, el objetivo del docente es fomentar la indagación, la autonomía y la participación activa del alumnado en su propio proceso de aprendizaje. El docente actúa como guía y facilitador, creando un entorno propicio para la investigación guiada, estableciendo directrices, proporcionando recursos y orientando al alumnado durante su proceso de investigación, estimulando, así mismo, la curiosidad, el pensamiento crítico y el aprendizaje autónomo. Además, el docente es el diseñador de las actividades, creando y planificando actividades, desafiantes y adaptadas al nivel del alumnado, que promuevan la resolución de problemas y el desarrollo de habilidades de investigación.

El Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, en sus orientaciones pedagógicas del módulo de FOL establece que este módulo profesional proporciona la formación necesaria para que

el alumnado pueda ingresar al mercado laboral y desarrollar una carrera profesional en el campo de la integración social.

Las estrategias de enseñanza-aprendizaje utilizadas para alcanzar los objetivos del módulo se centran en:

- Familiarizarse con las fuentes de información relacionadas con el sistema educativo y laboral, especialmente en lo que respecta a las empresas.
- Realizar pruebas y dinámicas de orientación que permitan conocer la propia personalidad y desarrollar habilidades sociales.
- Preparar y llevar a cabo la creación de currículums vitae (CV) y la práctica de entrevistas de trabajo.
- Identificar la legislación laboral que afecta a los trabajadores del sector, comprender los contratos más utilizados y comprender los convenios colectivos relevantes.
- Completar recibos de salario y otros documentos relacionados.
- Analizar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, lo que les permitirá evaluar los riesgos asociados con las actividades en su sector y colaborar en la creación de un plan de prevención para una pequeña empresa, así como en la implementación de las medidas necesarias.

7.1. Principios generales

En la elaboración de esta programación didáctica se ha tratado de dar un enfoque centrado en el alumnado considerando sus necesidades, intereses y características y teniendo en cuenta su nivel de conocimiento previo, sus motivaciones y su contexto para ofrecer un aprendizaje significativo. Así mismo se promueve un aprendizaje activo y participativo del alumnado en su propio proceso de aprendizaje. Esto implica la utilización de metodologías que fomenten la reflexión, la discusión, el trabajo en equipo y la resolución de problemas, incluyendo actividades prácticas y situaciones reales relacionadas con el mundo laboral.

Esta programación es flexible y adaptable a las necesidades y características del alumnado, por lo que se realizarán los ajustes necesarios en función de los avances y dificultades que se vayan presentando, así como aprovechando las oportunidades que surjan en el entorno para enriquecer el proceso de aprendizaje. Por tanto, los principios

metodológicos que guiarán la labor como docente incluyen: adaptabilidad, integración de conocimientos a nivel mundial, fomento de la participación activa, aplicabilidad práctica, análisis reflexivo del proceso de aprendizaje, promoción de la autonomía y facilitación del aprendizaje.

Respecto a los roles del alumnado y al de docente, dependiendo de la unidad y el modelo de enseñanza utilizado variará. Así pues, en las clases magistrales que se impartirán normalmente al comienzo de cada una de las unidades de trabajo, el alumnado tendrá un papel más pasivo y de escucha activa, mientras que en las actividades y sesiones de trabajo colaborativo de investigación guiada adquirirá un papel más activo, como por ejemplo en la actividad en pequeños grupos propuesta en la UT1, en la que el docente proporcionará a cada grupo una serie de casos prácticos relacionados con contratos de trabajo, jornada laboral, horas extraordinarias, permisos retribuidos, etc para su análisis y posteriormente cada grupo preparará una presentación en la que expondrá el caso, su análisis y las conclusiones a las que llegaron. Otro ejemplo se puede ver en el debate guiado propuesto en la UT 2, sobre las ventajas y desventajas de las medidas de suspensión temporal del contrato de trabajo durante una crisis económica dividiendo a los alumnos en dos grupos y asignando a cada uno un punto de vista a favor o en contra y tras dejarles un tiempo para que investiguen y preparen argumentos llevarán a cabo el debate. En todo momento, el alumnado será protagonista de su proceso de enseñanza aprendizaje, teniendo un papel principal y activo durante el desarrollo de la unidad. Para ello se utilizarán metodologías activas para el desarrollo de dichas actividades.

7.2. Modelos de enseñanza

En el diseño de esta programación y de las correspondientes unidades de trabajo se han combinado principalmente dos modelos de enseñanza: el de procesamiento de información y el modelo social. Dentro del modelo de procesamiento de información se ha utilizado el memorístico para las pruebas escritas que se realizan al finalizar la unidad, el expositivo utilizado en las clases magistrales que se imparten en las diferentes sesiones, y el de investigación guiada cuando realizan actividades grupales. El segundo modelo, social, se utiliza principalmente para el juego de roles que se realizan en la unidad de inserción y orientación laboral y el de investigación grupal para la unidad del contrato de trabajo y la jornada laboral, y en la unidad de Seguridad Social y desempleo.

7.3. Agrupamientos y estrategias organizativas

En esta programación didáctica, se busca crear un espacio físico adecuado para las actividades de enseñanza y metodología. A pesar de las limitaciones del aula, se propone una distribución y organización de recursos y materiales que motive a los alumnos y alumnas a participar activamente en su proceso de aprendizaje. Esta distribución se basa en un enfoque metodológico centrado en el aprendizaje colaborativo y entre pares. Las mesas del alumnado se agrupan de manera que las tareas y actividades se realicen a través de la reflexión, evaluación y debate dentro del grupo de trabajo. Es importante destacar que los grupos pueden variar según el tipo de actividad que se lleve a cabo. El objetivo es crear un entorno innovador y motivador que favorezca la participación y el aprendizaje activo del alumnado.

A continuación se presentan los tipos de agrupamientos utilizados en esta programación:

Agrupamientos heterogéneos: El propósito es combinar e integrar a alumnos y alumnas diversos y diversas en términos de ritmos de aprendizaje, estilos de aprendizaje, inteligencias, habilidades sociales y de comunicación, personalidad, capacidad cognitiva, conocimientos, necesidades de apoyo o capacidad para brindarlo, intereses, aficiones, gustos, motivación, género, cultura, empatía, entre otros aspectos. El objetivo es fomentar el aprendizaje entre pares y crear un entorno inclusivo en el aula.

Grupos de expertos: Se identificarán a los alumnos y alumnas que poseen un nivel de madurez y conocimiento más avanzado sobre los temas que estamos tratando y se les agrupará en un equipo de expertos para que compartan su experiencia con el resto de la clase.

Grupos interactivos: Contando con la colaboración de personas representativas del entorno social y de los sectores productivos locales, se formarán pequeños grupos con los alumnos y alumnas de la clase para llevar a cabo intervenciones educativas que sean más relevantes y significativas para ellos.

Trabajo individual: en la realización de pruebas escritas de las unidades.

Pequeños grupos o trabajo en pareja para la realización actividades de role-play.

Gran grupo cuando se desarrollen debates en el aula o la lluvia de ideas.

En relación a las estrategias organizativas para la realización y desarrollo de la mayoría de las sesiones, se hará uso principalmente del Aula de Clase. Además, se utilizará de forma

habitual el Aula Virtual asignada al grupo dentro del campus virtual correspondiente al centro. Asimismo, con frecuencia se hará uso del Aula Medusa o Aula de Informática, permitiendo al alumnado acceder a información relevante para sus proyectos y trabajar en computadoras con conexión a Internet, tanto de manera individual como en grupo. De manera ocasional, se utilizará el Salón de Actos para conferencias con expertos o actividades grupales interactivas. La disposición de los alumnos y alumnas en el aula dependerá del espacio en el que se encuentren y del tipo de actividad que se esté llevando a cabo.

En consonancia con las unidades de trabajo diseñadas, la metodología y la distribución y organización de los espacios en el aula propuestos en este documento, se empleará un agrupamiento que permita el trabajo colaborativo entre el alumnado. Cuando estén realizando, actividades grupales investigación guiada, se agruparán las mesas en grupos de cuatro, y cuando realicen actividades de rol-play, dependiendo de si son parejas o pequeño grupo, en forma de T. En forma de U se utilizará cuando realicemos algún debate, lluvia de ideas o durante la clase magistral.

8. Evaluación

De acuerdo con el Decreto 1147/2011, de 29 de julio, que establece la Ordenación General de la Formación Profesional del Sistema Educativo, la Orden de 20 de octubre de 2000, que regula los procesos de evaluación de las enseñanzas de la Formación Profesional Específica en la Comunidad Autónoma de Canarias, y la Orden de 3 de diciembre de 2003, que modifica y amplía la Orden de 20 de octubre de 2000, se entiende por evaluación como un conjunto de actividades planificadas con el fin de recopilar información sobre la cual tanto los docentes como el alumnado reflexionan y toman decisiones para mejorar sus estrategias de enseñanza y aprendizaje, y realizar las correcciones necesarias en el proceso en curso.

En la formación profesional, la evaluación del progreso de los alumnos y alumnas tiene como propósito determinar si han logrado los resultados de aprendizaje establecidos para cada módulo, utilizando los criterios de evaluación establecidos en el Real Decreto del Título correspondiente como punto de referencia.

8.1. Características de la evaluación

De acuerdo con la normativa que rige la evaluación en la Formación Profesional, se llevará a cabo la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje en cada Unidad de Trabajo. En estas unidades, las actividades de enseñanza-aprendizaje también servirán como evaluación, dependiendo del momento en el que se encuentren.

La evaluación inicial o diagnóstica tiene como objetivo identificar los conocimientos y habilidades previos del alumnado, así como detectar posibles deficiencias, para adaptar el proceso de enseñanza-aprendizaje a sus necesidades. Se utilizará una lluvia de ideas al inicio de las unidades de trabajo para recopilar los conocimientos previos del alumnado y adaptar el proceso a sus necesidades.

La evaluación formativa se realizará de manera continua a lo largo del curso y antes de su finalización. Se busca identificar dificultades, ajustar el proceso de enseñanza-aprendizaje y facilitar la mejora del alumnado. Esta evaluación será constante, orientada al alumno o alumna y sin realizar comparaciones con el grupo.

Además, se llevará a cabo una evaluación sumativa al finalizar el proceso, para verificar el cumplimiento de los objetivos establecidos, evaluar los resultados y asignar calificaciones. La evaluación será continua y se corresponderá con los propósitos establecidos: diagnóstica al inicio, formativa a lo largo del proceso y sumativa al final.

En la evaluación final, se analizará si cada alumno o alumna ha alcanzado los objetivos de aprendizaje establecidos en el módulo, según lo establecido en el Real Decreto que regula el Título profesional.

En relación al aspecto educativo de la evaluación, se emplearán diferentes tipos de evaluación con el objetivo de maximizar su carácter formativo. Durante el desarrollo de esta programación, se utilizarán los siguientes tipos de evaluación en función del agente evaluador involucrado: heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación.

Las técnicas de evaluación que se utilizarán en esta programación serán la observación directa en el caso de las exposiciones orales grupales por ejemplo o el rol-playing de la entrevista y el análisis de documentos que elabore el alumnado tales como infografías, documentos de texto, informes grupales...

En cuanto a las herramientas que se utilizarán para la evaluación de los instrumentos de evaluación que elabore el alumnado serán entre otras: escalas de valoración, rúbricas, listas de cotejo...

8.2. Criterios de calificación

Al inicio de cada unidad de trabajo, se proporcionará al alumnado una explicación clara de los criterios de evaluación correspondientes. Las tareas serán evaluadas en la plataforma Google Classroom, la cual permite la asociación con una rúbrica de calificación.

Las UT tienen diseñadas actividades evaluables relacionadas con los criterios de evaluación recogidos en las tablas correspondientes. Estas actividades se realizarán en algunos casos de manera grupal mediante grupos heterogéneos como por ejemplo en la UT 5 “Representación de los trabajadores” donde en pequeños grupos analizarán casos prácticos, identificarán los aspectos relevantes y propondrán posibles soluciones o estrategias de negociación para posteriormente realizar una presentación. En otras ocasiones las actividades evaluables serán individuales como por ejemplo el cálculo de nóminas y finiquitos. Al mismo tiempo, se realizarán en cada unidad una prueba escrita con preguntas de desarrollo corto, análisis de casos o tipo test.

Para hacer la media y superar la evaluación, el alumno o alumna deberá obtener un mínimo de un 5 sobre 10 en cada una de las pruebas objetivas escritas así como en cada una de las actividades de evaluación. La evaluación se verá afectada en un 60% por las pruebas objetivas escritas, que incluyen preguntas de opción múltiple, preguntas de desarrollo y resolución de casos prácticos sobre un total de 10 puntos. En las pruebas escritas se evaluará tanto el contenido teórico, con un peso del 60% sobre los 10 puntos totales, como la resolución de problemas, preguntas cortas, casos prácticos, etc., con un peso del 40% sobre los 10 puntos totales. Durante las pruebas escritas, si se detecta copia, el docente puede anularlas y calificar con 0. Se registrará esta acción en el expediente del alumno o alumna. La evaluación de actividades y casos prácticos representa el 40% de la puntuación total, y deben ser presentados en un formato establecido previamente. Se valorará la entrega puntual. Si estas tareas se consideran plagio o reproducciones, el docente puede invalidarlas y calificar con 0, registrándolo en el expediente. Las pruebas objetivas y actividades prácticas pueden ser en formato impreso o virtual a través de plataformas como CAMPUS, EVAGD o CLASSROOM. Es necesario tener un registro y consulta posterior de las pruebas. Las

actividades autoevaluables y coevaluables contribuirán con un 5% de la calificación del módulo.

Si un alumno o alumna acumula faltas injustificadas que excedan el límite establecido para cada módulo, perderá el derecho a la evaluación continua. Se enviarán tres avisos de inasistencia (al 5%, 10% y 20% respectivamente) antes de aplicar esta medida. El docente redactará un informe de recuperación individualizado que será entregado al alumno o alumna por su tutor o tutora. En el informe se detallarán las pruebas escritas o actividades diseñadas para abordar los contenidos teóricos y prácticos. El docente también determinará la frecuencia de entrega de las actividades en el informe individualizado.

Para superar el módulo, el alumnado debe obtener al menos una calificación de 5 en cada parte. La fecha, hora y lugar de la prueba escrita serán aprobados en una reunión del departamento de FOL y publicados en el tablón de anuncios del centro, siguiendo las Resoluciones de la Viceconsejería de Educación y Universidades sobre el absentismo escolar. El módulo se considerará superado cuando se completen todas las actividades de evaluación relacionadas con los objetivos de aprendizaje. Se llevarán a cabo actividades de recuperación para aquellos alumnos o alumnas que no alcancen los resultados de aprendizaje establecidos. Las calificaciones de cada evaluación se combinarán ponderadamente para obtener la calificación final del módulo, que se expresará en una escala del 1 al 10 sin decimales.

8.3. Instrumentos de evaluación

Los productos y semiproductos generados por el alumnado, así como las pruebas escritas objetivas, serán utilizados para evaluar su progreso. Estos productos pueden incluir informes, proyectos, videos, páginas web, carteles, infografías, mapas conceptuales y otros similares.

Las pruebas escritas que se realicen pueden contener preguntas cerradas y/o abiertas, como:

- Ítems de evocación: preguntas que requieren respuestas breves o completar un texto.
- Preguntas de selección de una respuesta entre varias opciones posibles, que a su vez pueden ser: Verdadero o Falso, Correspondencia: asociar parejas, Selección múltiple: seleccionar una opción entre varias alternativas, Pequeños supuestos a resolver.

8.4. Medidas de recuperación

Si un alumno o alumna no logra alcanzar uno o varios objetivos de aprendizaje, se presentan dos opciones. La primera es planificar actividades teórico-prácticas relacionadas con los objetivos no alcanzados. Si el alumno o alumna no supera este proceso, deberá repetir la evaluación escrita u oral correspondiente a la unidad asociada al objetivo no alcanzado.

Es necesario establecer un procedimiento y criterios para determinar las actividades de refuerzo y ampliación, que corresponderán a cada unidad de trabajo. Para el alumnado con módulos pendientes, se debe ofrecer un plan de recuperación.

Si un alumno o alumna promociona de curso con un módulo suspendido, se le someterá a una prueba teniendo en cuenta su "Informe de Actividades de Recuperación Individualizado". Este informe incluirá: 1) una prueba sobre los contenidos de las unidades mencionadas en el informe, 2) las actividades señaladas por el profesor que suspendió al alumno o alumna, 3) el alumno o alumna debe presentar una copia firmada del informe a la Jefatura del Departamento antes del primer trimestre del año escolar actual, y 4) los informes tienen validez hasta el siguiente curso escolar y deben realizarse antes de su vencimiento, de lo contrario, el alumno o alumna deberá examinarse de todas las unidades del módulo.

La evaluación final se llevará a cabo en una fecha determinada por la Jefatura de Estudios o la Dirección del Centro, generalmente en febrero o marzo. Los alumnos o alumnas deben justificar su ausencia para poder participar en las actividades evaluables, exámenes y recuperaciones. Aquellos que no superen todas las pruebas y actividades en las tres evaluaciones tendrán la oportunidad de recuperarlas una vez.

Los alumnos o alumnas que no hayan superado alguna evaluación al final del curso tendrán derecho a una recuperación final. A aquellos estudiantes que avancen al siguiente curso o módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT) sin haber alcanzado todos los objetivos de aprendizaje se les proporcionará un "Informe de Actividades de Recuperación Individualizado". Este informe incluirá una retroalimentación sobre el aprendizaje adquirido, evaluación del cumplimiento de los objetivos, diseño de tareas de recuperación, período designado para llevar a cabo dichas actividades y la evaluación final para medir el desempeño.

Las actividades de recuperación consistirán en una combinación de actividades teóricas y prácticas que permitirán al alumnado trabajar de forma independiente para alcanzar los

resultados de aprendizaje pendientes. Cada actividad será calificada del 1 al 10 y se tomarán en cuenta los porcentajes correspondientes a las actividades de evaluación pendientes y las unidades de trabajo involucradas.

La calificación final del módulo se calculará sumando de manera ponderada las calificaciones obtenidas durante el desarrollo del módulo, incluyendo las calificaciones de las actividades de recuperación.

9. Educación en valores

Según el apartado 9 del artículo 23 de la Ley 6/2014, de 25 de julio, se establece que la entidad responsable de la educación promoverá iniciativas destinadas a integrar en el funcionamiento del sistema educativo la enseñanza de valores como la educación ambiental, la cultura de paz, la convivencia y la igualdad para todas las personas, sin importar su identidad sexual o de género.

Para promover la educación en valores y lograr los objetivos establecidos en los planes y programas en los que el CIFP participa, se seguirán las pautas detalladas en el Proyecto Funcional y en el Plan Anual. Específicamente, se trabajarán de manera transversal los siguientes valores en todas las unidades de trabajo: igualdad educativa a través del plan de convivencia, concienciación sobre ciudades sostenibles, fomento de la convivencia y la paz, integración de las TIC en el plan educativo, participación en la red Enlaza, así como en redes de emprendimiento e innovación. Además, se llevarán a cabo actividades en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el aula, como por ejemplo, la actividad denominada "El mundo al revés".

Además, se procurará que los alumnos y alumnas comprendan el funcionamiento del medio ambiente y valoren las consecuencias que tienen las actividades humanas en su entorno y en el ejercicio de su profesión. Se les animará a contribuir activamente en el cuidado, protección, conservación y mejora del medio ambiente, ya que este es un factor determinante en la calidad de vida de las personas y la sostenibilidad ambiental.

En todas las unidades de trabajo, se promoverá de manera transversal el espíritu emprendedor, brindando apoyo a las iniciativas que los alumnos y alumnas muestren en el

aula. Se animará al alumnado a adoptar una actitud innovadora al abordar las diversas actividades propuestas en las unidades de trabajo. Especialmente, se les instará a reflexionar sobre el papel de la innovación en el sector productivo al que pertenece el título que están cursando y su impacto en el empleo.

Se tendrá en cuenta especialmente el tratamiento de la igualdad de género en esta programación. El propósito es establecer un enfoque educativo que se base en los principios de la coeducación, con el fin de satisfacer las necesidades de desarrollo integral de alumnado a través de una perspectiva multidimensional que enfatice la igualdad como un valor fundamental. La coeducación implica la planificación de acciones y metodologías que busquen superar los roles y estereotipos de género, así como la desigualdad de género. Esto implica integrar medidas para prevenir la violencia de género y de origen sexista, promover el respeto hacia la diversidad de personas de ambos sexos, permitir la libre elección y desarrollo de la orientación y conductas sexuales, brindar educación afectivo-sexual, reconocer y visibilizar las contribuciones de las mujeres a la cultura y la sociedad, utilizar un lenguaje no sexista y proporcionar una orientación académico-profesional libre de estereotipos de género.

La educación en valores es un aspecto fundamental en el ciclo formativo de Técnico Superior de Integración Social, ya que este ciclo formativo tiene como objetivo principal capacitar al alumnado para trabajar en el ámbito de la integración social, brindando apoyo y atención a personas en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión social. Es esencial en este contexto, ya que los técnicos superiores de integración social deben tener una base sólida de principios éticos y morales que les permita desarrollar su trabajo de manera profesional y comprometida. Algunos de los valores que se promoverán en esta programación incluyen:

Solidaridad: El fomento de la solidaridad es fundamental en el trabajo de integración social, ya que implica mostrar empatía, comprensión y apoyo hacia las personas en situación de vulnerabilidad.

Respeto: El respeto hacia la diversidad y la individualidad de cada persona es esencial en la integración social. Los técnicos deben ser capaces de valorar y respetar las diferencias culturales, sociales, económicas y de género.

Justicia social: El ciclo formativo busca concienciar sobre la importancia de luchar por la justicia social y la igualdad de oportunidades para todas las personas, promoviendo la inclusión y la no discriminación.

Empatía: La capacidad de ponerse en el lugar del otro y comprender sus emociones y necesidades es fundamental para el trabajo en integración social. Los técnicos deben desarrollar habilidades empáticas que les permitan establecer vínculos de confianza y comprensión con las personas a las que brindan apoyo.

Responsabilidad: Los técnicos superiores de integración social deben ser conscientes de su responsabilidad en el ejercicio de su profesión, teniendo en cuenta los límites de su intervención y respetando siempre la autonomía y dignidad de las personas a las que asisten.

10. Actividades complementarias y extraescolares

Siguiendo las directrices establecidas en el Decreto 81/2010, de 8 de julio, y en la Orden de 15 de enero de 2001, se establece una distinción entre actividades complementarias y actividades extraescolares.

Las actividades extraescolares son opcionales y no se evalúan, pero ofrecen oportunidades de aprendizaje real y promueven la interacción y la integración en diferentes entornos. Sin embargo, esta programación didáctica no contempla actividades extraescolares.

Las actividades complementarias deben ser llevadas a cabo como parte del proceso de enseñanza-aprendizaje y estar asociadas a la evaluación de una unidad. Son obligatorias para el alumnado y se consideran esenciales para abordar ciertos contenidos y enseñanzas relacionadas con el módulo. En esta programación, se propondrán actividades complementarias que estén vinculadas con los resultados de aprendizaje a desarrollar en el módulo y que sean evaluables.

En esta programación didáctica se proponen las siguientes actividades complementarias:

1ª EVALUACIÓN

UT 2 “El Contrato de trabajo y la jornada laboral”

Actividad complementaria: Organización de una mesa redonda con profesionales del ámbito social y laboral, como abogados especializados en derecho laboral, trabajadores sociales y representantes sindicales. Durante la mesa redonda, se discutirán y analizarán los derechos laborales y la jornada laboral en el contexto de la integración social. Los participantes compartirán su experiencia y conocimientos sobre los diferentes tipos de contratos de trabajo, la regulación de la jornada laboral, los derechos y deberes de los trabajadores, así como las posibles problemáticas y soluciones relacionadas con estas temáticas.

Resultado de aprendizaje vinculado: REA3: Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo

Contenido asociado: c) Contrato de trabajo: 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. Tiempo de trabajo y descanso laboral. Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad y beneficios sociales, entre otros.

2ª EVALUACIÓN

UT 7 “La salud laboral y primeros auxilios”

Actividad complementaria: Organización de un taller práctico de primeros auxilios y promoción de la salud laboral impartido dos formadores especializados en primeros auxilios y salud laboral, quienes proporcionarán conocimientos teóricos y prácticos sobre cómo actuar en situaciones de emergencia y cómo promover un entorno laboral seguro y saludable en el ámbito de la integración social. Esta actividad supondrá un espacio de reflexión y debate al finalizar el taller, donde los alumnos y alumnas puedan compartir sus experiencias, plantear dudas y discutir sobre la importancia de los primeros auxilios y la salud laboral en su futura profesión.

Esta actividad complementaria permitirá al alumnado adquirir habilidades prácticas en primeros auxilios y desarrollar una conciencia crítica sobre la importancia de la salud laboral en el ámbito de la integración social. Además, les proporcionará las herramientas necesarias para actuar de manera segura y efectiva en situaciones de emergencia, contribuyendo así a la calidad de los servicios que brinden como futuros profesionales.

Resultados de aprendizaje vinculados: REA5: Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral

REA7: Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico superior en Integración Social.

Contenidos asociados: e) Evaluación de riesgos profesionales: Importancia de la cultura preventiva en todas las fases de la actividad profesional. 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 integración social. Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas.

3ª EVALUACIÓN

UT 8 “La Prevención de Riesgos Laborales”

Actividad complementaria: Entrevista con un técnico superior en prevención de riesgos laborales de un servicio de prevención ajeno sobre accidentes de trabajo investigados. Esta actividad fomenta el contacto directo con profesionales del campo de la prevención de riesgos laborales, lo cual puede resultar motivador y enriquecedor para el alumnado. La entrevista les permitirá plantear preguntas, aclarar dudas y obtener una visión más completa y actualizada de las prácticas y estrategias utilizadas en la prevención de riesgos laborales.

Resultado de aprendizaje vinculado: REA6: Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.

Contenidos asociados: 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.

UT 9 “Equipos de trabajo, conflictos y negociación”

Actividad complementaria: Una sesión de dinámicas Team Building y dinámicas de grupo, a cargo de un docente y coach especializado en inteligencia emocional y aprendizaje colaborativo. Las dinámicas de grupo y el Team Building fomentan la participación activa del alumnado, generando un ambiente de aprendizaje interactivo y motivador. Estas actividades permiten el intercambio de ideas, el trabajo conjunto y la resolución de problemas en un entorno seguro y controlado. Al experimentar de primera mano los beneficios de trabajar en equipo y superar desafíos juntos, el alumnado podrá internalizar y aplicar los principios y habilidades aprendidos de una manera más efectiva.

Resultado de aprendizaje vinculado: REA2: Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización

Contenidos asociados: b) Gestión del conflicto y equipos de trabajo: Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo para la eficacia de la organización. Características de un equipo de trabajo eficaz. La participación en el equipo de trabajo. Análisis de los posibles roles de sus integrantes.

UT 10 de "Inserción y orientación laboral"

Actividad complementaria: Una charla a cargo de la orientadora profesional del centro sobre las principales herramientas de búsqueda de empleo y una segunda charla a cargo de los técnicos del Servicio Integral de Empleo que tiene un coworking dentro del centro. Estas charlas proporcionan al alumnado información actualizada y práctica, orientación personalizada y consejos especializados para afrontar exitosamente su inserción en el mercado laboral. Esta actividad complementaria contribuye a su desarrollo personal y profesional, fortalece sus habilidades de búsqueda de empleo y les brinda una mayor confianza en su transición al mundo laboral.

Así mismo se realizará un "Workshop RRHH", el cual consistirá en la presencia y charla del responsable del departamento de recursos humanos de una empresa de trabajo temporal que expondrá las cuestiones importantes en las que se fijan cuando están seleccionando el personal.

Resultados de aprendizaje vinculados: REA1: Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.

Contenidos asociados: a) Búsqueda activa de empleo: Conocimiento de los requerimientos y de los frutos previstos. Planificación de la propia carrera: Proceso de búsqueda de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas del sector. Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo.

11. Conclusión

Una programación didáctica efectiva para el módulo de Formación y Orientación Laboral debe tener en cuenta las necesidades y características del alumnado del CFGS de Técnico Superior de Integración Social, así como los requisitos del mundo laboral en el que se formará y orientará. Se ha intentado que esta programación tenga un enfoque práctico y relevante, que proporcione al alumnado la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos a situaciones reales y relevantes para su futura profesión, incluyendo actividades prácticas, estudios de casos, talleres con expertos, entre otros.

Además de los conocimientos específicos del módulo, esta programación trata de fomentar el desarrollo de habilidades transversales como la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la adaptabilidad. Estas habilidades son fundamentales en el mundo laboral actual. Esta programación está actualizada y refleja los cambios y avances en el ámbito laboral y social incluyendo aspectos legales, normativas, políticas sociales, tecnología, diversidad, entre otros.

Se ha tratado de utilizar una metodología que promueva la participación activa de los alumnos y alumnas, fomentando la reflexión, el debate y el intercambio de ideas. Para ello se han utilizado diferentes estrategias como el aprendizaje basado en proyectos, el trabajo en grupos, el uso de tecnología, entre otros.

La programación incluye sistemas de evaluación que permiten un seguimiento continuo del progreso del alumnado y el uso de diferentes instrumentos de evaluación.

En cuanto al proceso de enseñanza-aprendizaje, se debe destacar la importancia de un enfoque centrado en el alumnado, que fomente su participación activa, el pensamiento crítico y la autonomía. Así mismo, se debe hacer hincapié en la importancia de adaptar la enseñanza a las necesidades individuales de los alumnos y alumnas y promover la integración de los conocimientos teóricos con la práctica, de manera que se prepare adecuadamente al alumnado para su futuro desempeño laboral en el campo de la Integración Social.

Además, es importante crear un ambiente de aula positivo y seguro, donde los alumnos y alumnas se sientan motivados y apoyados para tomar riesgos y explorar nuevos conocimientos. El aprendizaje debe ser significativo, relacionado con las experiencias del alumnado y aplicable a la vida real.

12. Referencias

Alba Pastor, C. (s.f.). *Diseño Universal para el Aprendizaje: un modelo teórico-práctico para una educación inclusiva de calidad.*

<https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:c8e7d35c-c3aa-483d-ba2e-68c22fad7e42/pe-n9-art04-carmen-alba.pdf>

Campus Training (s.f.). *¿Qué es una programación didáctica?* Campus Training.

<https://www.campustraining.es/noticias/que-es-una-programacion-didactica/>

CFI Reina Isabel (s.f.). *La importancia de FOL como asignatura de Formación Profesional - CFI Reina Isabel.* <https://www.cfireinainabel.com/noticias/que-es-fol/>

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 311, de 29 de diciembre de 1978, 31229.

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. Boletín Oficial de Canarias, 83, de 10 de julio de 1996, 1109.

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. Boletín Oficial de Canarias, 143, de 22 de julio de 2010, 4245.

Decreto 112/2011, de 11 de mayo, por el que se regulan los Centros integrados de formación profesional en la Comunidad Autónoma de Canarias. Boletín Oficial de Canarias, 104, de 26 de mayo de 2011, 2866.

Decreto 224/2017, de 13 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de los centros integrados de formación profesional en la Comunidad Autónoma de Canarias. Boletín Oficial de Canarias, 223, de 20 de noviembre de 2017, 5439.

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. Boletín Oficial de Canarias, 046, de 26 de febrero de 2018, 1008.

Gobierno de Canarias (s.f.) *Medidas de atención a la diversidad en Formación Profesional | Consejería de Educación.*

<https://www.gobiernodecanarias.org/educacion/web/enseñanzas/atencion-a-la-diversidad/medidas-formacion-profesional/>

Gobierno de Canarias (s.f.). *Programa de Educar para la Igualdad | Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes | Gobierno de Canarias.*

<https://www.gobiernodecanarias.org/educacion/web/programas-redes-educativas/programas-educativos/educa-igualdad/>

IES San Benito (s.f.). *Proceso evaluación.*

http://www.iesanbenito.org/educacion/programaciones1819/Tecnologia/PROCESO_EVALUACION_2018.pdf

Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación no Universitaria. Boletín Oficial de Canarias, 152, de 7 de agosto de 2014, y Boletín Oficial del Estado, 238, de 1 de octubre de 2014, 9901.

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Boletín Oficial del Estado, 106, de 4 de mayo de 2006, 7899.

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. Boletín Oficial del Estado, 295, de 10 de diciembre de 2013, 12886.

Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. Boletín Oficial del Estado, 78, de 1 de abril de 2022, 5139.

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. Boletín Oficial de Canarias, 148, de 10 de noviembre de 2000, 1496.

Orden de 15 de enero de 2001, por la que se regulan las actividades extraescolares y complementarias en los centros públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Canarias. Boletín Oficial de Canarias, 011, de 24 de enero de 2001, 82.

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. Boletín Oficial de Canarias, 248, de 22 de diciembre de 2003, 1995.

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. Boletín Oficial de Canarias, 250, de 22 de diciembre de 2010, 7036.

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. Boletín Oficial del Estado, 28, de 1 de febrero de 2013, 1037.

Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Boletín Oficial del Estado, 223, de 17 de septiembre de 2003, 17588.

Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros integrados de formación profesional. Boletín Oficial del Estado, 312, de 30 de diciembre de 2005, 21534.

Real Decreto 564/2010, de 7 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros integrados de formación profesional. Boletín Oficial del Estado, 127, de 25 de mayo de 2010, 8320.

Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. Boletín Oficial del Estado, 182, de 30 de julio de 2011, 13118.

Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Integración Social y se fijan sus enseñanzas mínimas. Boletín Oficial del Estado, 195, de 15 de agosto de 2012, 10866.

Thinkö (s.f.). *5 instrumentos de evaluación para metodologías activas.*

<https://thinkoeducation.com/blog/5-instrumentos-de-evaluacion-para-metodologias-ctivas/>

TuTFG (s.f.). *Te enseñamos qué es una programación didáctica y cómo realizarla.*

<https://tutfg.es/que-es-una-programacion-didactica/>

Anexos

Anexo 1: Secuencia de actividades de la UT 10 “Inserción y Orientación Laboral”

| ANEXO 1: SECUENCIA DE ACTIVIDADES DE LA UT 10 “INSERCIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL” | | | | | | |
|---|---|--|---|--|--|--|
| ACTIVIDAD: 1 | | TÍTULO: LA IMPORTANCIA DEL AUTOCONOCIMIENTO EN EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO | | | ACTIVACIÓN | |
| DESCRIPCIÓN: | | | | | | |
| <p>Esta actividad tiene como objetivo principal ayudar a los/las alumnos/as a identificar y reconocer sus fortalezas personales para utilizarlas en el proceso de búsqueda de empleo, analizando los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la futura vida profesional.</p> <p>Se debe trasladar la importancia de la formación permanente, identificar aquellas cuestiones asociadas al perfil profesional y determinar las aptitudes y actitudes favorecedoras para desarrollar la actividad laboral, siendo necesario valorar la diversidad propia del alumnado.</p> <p>Para ello, se realizará un “Workshop RRHH”, el cual consistirá en la presencia y charla del responsable del departamento de Recursos Humanos de una Empresa de Trabajo Temporal que les expondrá las cuestiones importantes en las que se fijan cuando están seleccionando el personal.</p> <p>Posteriormente, se trabajará ese contenido presentando la información desde una perspectiva teórica. (=Transmisión Magistral y Expositiva y grupo de expertos). Tras esto, se realizará un análisis DAFO que posteriormente se aplicará y se tendrá en cuenta para las actividades posteriores.</p> <p>La realización de dicho análisis DAFO nos ayudará a mejorar el autoconocimiento por medio de la valoración de debilidades y fortalezas, además de ayudar a conocer las características del mercado laboral buscando las amenazas y oportunidades que existen en este momento. Asimismo, nos permitirá responder a preguntas en una entrevista, valorar nuestras oportunidades laborales en el sector de la integración social o mejorar nuestro autoconocimiento entre otros aspectos. Por ello, es importante que el alumnado aprenda a utilizar esta herramienta para obtener información clave sobre nosotros mismos y lo que nos rodea.</p> | | | | | | |
| Resultados de aprendizaje | Criterios de evaluación | Contenidos | Técnicas de evaluación | Herramientas de evaluación | Instrumentos de evaluación | |
| REA1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida. | c) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título. g) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones. | <ul style="list-style-type: none"> •Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del técnico superior en Integración Social. •Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional. | <ul style="list-style-type: none"> •Observación sistemática •Análisis de documentos, producciones y artefactos... | <ul style="list-style-type: none"> •Escala de valoración •Rúbricas | <ul style="list-style-type: none"> •Elaboración de presentación resumen posterior al Workshop. •Matriz DAFO completada •Presentación oral del análisis DAFO •Trabajo escrito o informe del análisis DAFO | |
| Productos | Tipos de evaluación según el agente | Agrupamientos | Sesiones | Recursos | Espacios | Observaciones |
| <ul style="list-style-type: none"> •Lista de verificación para el análisis DAFO •Cuestionario con las preguntas dirigidas al responsable de RRHH de la ETT | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Heteroevaluación ▪ Autoevaluación | <ul style="list-style-type: none"> •Trabajo individual (TIND) •Gran grupo (GGRU) •Grupo de expertos (GEXP) | 2 sesiones | <ul style="list-style-type: none"> •Pizarra, pantalla de proyección y proyector para la exposición del experto invitado. •Acceso a internet •Material digital para cada alumno para la realización del DAFO. •Presentación digital de la charla del experto. | <ul style="list-style-type: none"> •Aula de clase •Aula de informática | Es importante proporcionar a los estudiantes pautas claras sobre lo que se espera en su análisis DAFO y los criterios de evaluación utilizados. Además, se pueden adaptar o combinar los instrumentos mencionados según las necesidades y características específicas de la actividad y el contexto de evaluación. También, si es necesario, se puede adaptar la actividad dependiendo de las dificultades que se puedan encontrar en el aula para atender a la diversidad del alumnado. |

| ACTIVIDAD: 2 | | TÍTULO: Branding: Elabora tu propio currículum | | | DEMOSTRACIÓN | |
|---|---|--|---|---|--|--|
| <p>DESCRIPCIÓN: El objetivo de esta actividad es que los estudiantes puedan familiarizarse con el proceso de creación de un currículum vitae (CV) efectivo y profesional, así como de una carta de presentación. Ambos documentos son herramientas vitales en la búsqueda de empleo, siendo el documento donde no solo se resume la experiencia, sino se exponen las habilidades y educación de manera concisa para presentarte como un candidato destacado. Para ello, se realizará una primera fase en la que se agrupará a los/as alumnos/as en grupos de 3, a fin de que realicen una plantilla de currículum en Canvas, así como una carta de presentación. Realizarán el formato de la plantilla y, una vez hecho, se pondrá en común con el resto de compañeros/as a fin de corregir mediante coevaluación y completar los formularios elaborados por todos. En este momento comenzará la segunda fase, en la cual se trabajará sobre dicha plantilla de forma individual, cumplimentando los mismos con los conocimientos adquiridos en la actividad anterior. Una vez realizado, se presentará al profesor de manera que pueda evaluar si se han adquirido los conocimientos necesarios para la realización de dicha herramienta de forma satisfactoria.</p> | | | | | | |
| Resultados de aprendizaje | Criterios de evaluación | Contenidos | Técnicas de evaluación | Herramientas de evaluación | Instrumentos de evaluación | |
| REA1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida. | c) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título. e) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo. g) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones. | <ul style="list-style-type: none"> Definición y análisis del sector profesional del título de técnico superior en Integración Social. Planificación de la propia carrera: <ul style="list-style-type: none"> -Establecimiento de objetivos laborales a medio y largo plazo compatibles con necesidades y preferencias. -Objetivos realistas y coherentes con la formación actual y la proyectada. | <ul style="list-style-type: none"> Observación sistemática Análisis de documentos | <ul style="list-style-type: none"> Listas de cotejo Escalas de valoración Rúbricas | <ul style="list-style-type: none"> Currículum vitae finalizado Carta de presentación Portafolio | |
| Productos | Tipos de evaluación según el agente | Agrupamientos | Sesiones | Recursos | Espacios | Observaciones |
| <ul style="list-style-type: none"> Plantilla de currículum en Canvas Plantilla de carta de presentación en Canvas | <ul style="list-style-type: none"> Heteroevaluación Coevaluación | <ul style="list-style-type: none"> Trabajo individual (TIND) Pequeños grupos (PGRU) | 3 sesiones | <ul style="list-style-type: none"> Pizarra y pantalla para proyector. Acceso a internet. Campus Virtual Enlaces De Interés Ordenador/Tablet Para Cada Alumno | <ul style="list-style-type: none"> Aula de clase Aula de informática Casa | Es importante adaptar los instrumentos de evaluación a los objetivos específicos de la actividad y a los criterios de evaluación establecidos previamente. Además, se puede combinar el uso de varios instrumentos para obtener una evaluación integral del proceso de elaboración del CV por parte del alumnado. También, si es necesario, se puede adaptar la actividad dependiendo de las dificultades que se puedan encontrar en el aula para atender a la diversidad del alumnado. |

| ACTIVIDAD: 3 | | TÍTULO: Search Job: Búsqueda de Empleo | | | APLICACIÓN | |
|--|---|--|--|---|--|--|
| <p>DESCRIPCIÓN: Esta actividad se desarrollará tras el Workshop y la elaboración del currículum. La idea, es que busquen ofertas de empleo por internet y/o por la vía tradicional. Usando su propio análisis DAFO, su currículum y lo aprendido en el taller, deben crearse al menos un perfil en linkedin, y mínimo otro en una de las siguientes plataformas workana, freelancer, upwork o fiverr. En el aula, deberán realizar esta parte, la creación de un perfil y haber adjuntado el currículum elaborado. Se les subirá al campus virtual un documento con el que guiarse para elaborar cada perfil en la plataforma. Por otro lado, deberán buscar ofertas de empleo o portales de empresas privadas para dejar su currículum. Estas ofertas pueden buscarse en internet (en las páginas webs de las instituciones/empresas que les atraen, procurando que alguna esté asociada al título del módulo), con el "boca a boca" o a pie. Pueden escoger ofertas asociadas al título o que les resulten interesantes y consideren que podrían realizar.</p> | | | | | | |
| Resultados de aprendizaje | Criterios de evaluación | Contenidos | Técnicas de evaluación | Herramientas de evaluación | Instrumentos de evaluación | |
| <p>REA1: Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.</p> | <p>d) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el técnico superior en Integración Social. e) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo. g) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.</p> | <p>Búsqueda activa de empleo: •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. •Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo.</p> | <p>Observación sistemática - Análisis de documentos, producciones y artefactos...</p> | <p>- Escalas de valoración - Lista de cotejo - Rúbricas</p> | <p>•Perfil de LinkedIn y otras plataformas •Análisis del documento con las ofertas de trabajo encontradas</p> | |
| Productos | Tipos de evaluación según el agente | Agrupamientos | Sesiones | Recursos | Espacios | Observaciones |
| <p>•Búsqueda de ofertas de empleo •Búsqueda de redes sociales orientadas al uso empresarial, a los negocios y al empleo</p> | <p>•Heteroevaluación •Coevaluación</p> | <p>•Trabajo individual (TIND) •Pequeños grupos (PGRU)</p> | <p>4 sesiones</p> | <p>•Presentación digital •Acceso a internet •Tablet/ordenador preferiblemente, pero se puede usar un Smartphone. •Accesos a los enlaces webs de las plataformas mencionadas. •Campus virtual •Google Forms •Texto multimedia, válido libre office, Microsoft Word, Pages... •Recursos de apoyo (ejemplos, blogs con ideas, vídeos de youtube en que hablen por ejemplo de las plataformas o cómo iniciar la búsqueda de empleo).</p> | <p>•Aula •Aula con recursos TIC •Casa</p> | <p>Será importante analizar las herramientas disponibles que puedan tener los alumnos, si no tuvieran por ejemplo aparatos tecnológicos en sus domicilios sería interesante ofrecerles espacios en el centro para que pudieran hacer la actividad. También, si es necesario, se puede adaptar la actividad dependiendo de las dificultades que se puedan encontrar en el aula para atender a la diversidad del alumnado.</p> |

| ACTIVIDAD: 4 | | TÍTULO: Job Interview | | METACOGNICIÓN E INTEGRACIÓN | | |
|--|--|---|---|--|--|--|
| DESCRIPCIÓN: | | | | | | |
| <p>Esta actividad tiene como objetivo principal proporcionar a los alumnos/as una experiencia práctica de una situación real de entrevista laboral, permitiéndoles practicar habilidades de entrevista, analizar y evaluar el desempeño de los participantes y comprender los elementos clave de una entrevista laboral exitosa. Los alumnos/as trabajarán en parejas o tríos, grabarán las entrevistas simuladas y recibirán retroalimentación constructiva de sus compañeros. Para llevar a cabo esta actividad con éxito, se deben establecer las siguientes fases:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Presentación del proyecto: el docente presenta el proyecto y explica los objetivos, las reglas, las herramientas y los plazos de entrega. •Diseño de la entrevista: los estudiantes trabajan en grupos para diseñar la entrevista, incluyendo las preguntas, los temas, las técnicas y las habilidades a evaluar. •Simulación de la entrevista: los estudiantes realizan la entrevista en parejas o en grupos y se graban en video. •Análisis de la grabación: los estudiantes ven la grabación de su entrevista y hacen una reflexión en grupo sobre su desempeño, identificando fortalezas y debilidades y proponiendo estrategias para mejorar. •Presentación final: los estudiantes presentan sus resultados al grupo, compartiendo lo aprendido y reflexionando sobre la experiencia. | | | | | | |
| Resultados de aprendizaje | Criterios de evaluación | Contenidos | Técnicas de evaluación | Herramientas de evaluación | Instrumentos de evaluación | |
| REA1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida. | <p>c) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.</p> <p>e) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.</p> <p>g) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.</p> | <p>Búsqueda activa de empleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Proceso de búsqueda de empleo en empresas del sector. •Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo. | <ul style="list-style-type: none"> •Observación sistemática •Análisis de documentos, producciones y artefactos... | <ul style="list-style-type: none"> •Listas de cotejo •Escala de valoración •Rúbricas | <ul style="list-style-type: none"> •Grabación de la entrevista. •Informe grupal con las conclusiones y recomendaciones para mejorar el desempeño en una entrevista de trabajo. | |
| Productos | Tipos de evaluación según el agente | Agrupamientos | Sesiones | Recursos | Espacios | Observaciones |
| <ul style="list-style-type: none"> •Diseño de la entrevista •Lista de verificación de habilidades de entrevista •Cuestionario de retroalimentación | <ul style="list-style-type: none"> •Heteroevaluación •Coevaluación •Autoevaluación | <ul style="list-style-type: none"> •Trabajo en parejas (TPAR) •Pequeños grupos (PGRU) •Gran grupo (GGRU) | 3 sesiones | <ul style="list-style-type: none"> •Instrucciones para los alumnos/as que describen el rol que deberán desempeñar (candidato o entrevistador), la empresa y el puesto de trabajo al que están aplicando, y las preguntas que se les harán durante la entrevista. •Dispositivo móvil para filmar las entrevistas simuladas. •Hojas de retroalimentación para que los alumnos/as tomen notas sobre el desempeño de cada participante. •Pizarra para que los alumnos/as presenten sus conclusiones y recomendaciones al grupo completo. Proyector aula •Acceso a internet •Tablet, ordenador o Smartphone •Recursos de apoyo (ejemplos, blogs con ideas, vídeos de Youtube en que hablen de entrevistas de trabajo) | <ul style="list-style-type: none"> •Aula de clase •Aula de informática •Casa | Si es necesario, se puede adaptar la actividad dependiendo de las dificultades que se puedan encontrar en el aula para atender a la diversidad del alumnado. |