



Centro de Estudios de Postgrado

Trabajo Fin de Máster

EL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA

Alumno/a: Fernández Bellido, Rosalía

Tutor/a: Rafael López Padilla

Dpto.: Formación y Orientación Laboral

Julio, 2019

ÍNDICE

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.....	1
Resumen.....	1
Abstract.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA: EL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA.....	3
3.1 Antecedentes y estado de la cuestión.....	3
3.2 Utilidad práctica del tema y enfoque didáctico del tema propuesto.....	4
3.3 Concepto de mercado de trabajo.....	5
3.3.1 El salario mínimo interprofesional. (SMI).....	5
3.3.2 Los sectores económicos en España.....	6
3.4 Aspectos socioeconómicos del mercado de trabajo.....	8
3.4.1 Datos demográficos.....	8
3.4.2 Población activa (EPA).....	12
3.4.3 Datos económicos.....	20
3.5 Afiliación a la seguridad social.....	21
3.5.1 Evolución de los trabajadores afiliados.....	24
3.5.2 Afiliación al régimen general y especial.....	24
3.6 La estructura de la contratación en España.....	25
3.6.1 Modalidades de contratación.....	25
3.6.2 Evolución de la contratación.....	26
3.7 Panorámica del mercado de trabajo.....	29
3.7.1 Sectores con mejores perspectivas de empleo.....	30
3.7.2 Políticas de empleo.....	31
3.8 Nuevas tendencias de los procesos de selección de personal en el área de las Telecomunicaciones y la Informática.....	33
4. OBJETIVOS.....	34
5. PROYECCIÓN DIDÁCTICA.....	36
5.1 Introducción.....	37
5.2 Normativa de aplicación a esta programación didáctica.....	37
5.3 Competencias profesionales, personales y sociales.....	38
5.4 Contextualización del centro y del alumnado donde se encuadra la programación.....	40
5.5 Resultados de aprendizaje.....	44
5.5.1 Objetivos generales del ciclo formativo.....	44
5.5.2 Resultados de aprendizaje del módulo.....	46
5.6 Bloques de contenidos, contenidos generales y distribución temporal de los contenidos.....	47
5.6.1 Contenidos generales para el módulo de FOL.....	47
5.6.2 Contenidos generales y temporalización de los mismos, en el ciclo formativo de STI.....	48

5.7 Metodología.....	49
5.7.1 Aspectos generales y fundamentación didáctica.	49
5.7.1.1 Principios.	49
5.7.1.2 Modelos didácticos.	50
5.7.1.3 Métodos didácticos.....	50
5.7.1.4 Estrategias didácticas.....	51
5.7.1.5 Estilos didácticos.....	52
5.7.2 Interdisciplinariedad.	52
5.7.3 Actividades a desarrollar, temporalización de las mismas.	53
5.7.4 Actividades de refuerzo y ampliación.....	55
5.7.5 Materiales y recursos didácticos.	55
5.7.6 Transversalidad.	56
5.7.7 Actividades Complementarias y Extraescolares.....	57
5.8 Evaluación.	58
5.8.1 Evaluación del proceso aprendizaje.	58
5.8.1.1 Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación.	58
5.8.1.2 Técnicas e instrumentos de evaluación.	59
5.8.1.3 Momentos evaluación.....	59
5.8.1.4 Criterios de calificación.	59
5.8.1.5 Mecanismos de recuperación.	61
5.8.1.6 Promoción del alumnado.	61
5.8.2 Evaluación del proceso de enseñanza.	61
5.8.2.1 Autoevaluación.....	62
5.8.2.2 Heteroevaluación.....	62
5.8.2.3 Coevaluación.	62
5.9 Atención a la diversidad.	62
6. CONCLUSIONES	63
7. BIBLIOGRAFÍA.....	64
8. ANEXOS.....	69
Anexo 1. Modelo para realizar una carta de presentación.....	69
Anexo 2. Modelo para realizar un currículum vitae.	70
Anexo 3. Actividades.....	71
Anexo 4. Modelo de examen.....	72
Anexo 5. Modelo de autoevaluación.	78
Anexo 6. Modelo de heteroevaluación.....	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población española por comunidad autónoma y sexo.....	11
Tabla 2 Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro según sexo. Fuente:	14
Tabla 3 Evolución de la población activa e inactiva según sexo.	15
Tabla 4 Evolución de la población activa según sector económico.....	16
Tabla 5 Tasa de desempleo por comunidad autónoma y sexo.	17
Tabla 6 Población activa (ocupados) según sector económico y comunidad autónoma..	18
Tabla 7 Población activa (parados) según sector económico y comunidad autónoma..	19
Tabla 8 Tasa de paro por nivel de formación alcanzado, sexo y g grupo de edad.....	20
Tabla 9 Afiliaciones a la seguridad social por tipos de régimen y sectores de actividad..	25
Tabla 10 Evolución de la contratación.	27
Tabla 11 Ocupados a tiempo parcial por comunidad autónoma..	29
Tabla 12 Horario..	44
Tabla 13 Contenidos generales para el módulo de FOL.	47
Tabla 14 Relación de unidades de trabajo y temporalización por evaluaciones.	48
Tabla 15 Actividades a desarrollar y temporalización.	55
Tabla 16 Materiales y recursos didácticos.	56
Tabla 17 Rúbrica de los trabajos individuales y grupales.	60

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Pirámide de población española.....	1
Gráfico 2 Evolución del salario mínimo interprofesional.	6
Gráfico 3 Evolución de la población española según sexo.	10
Gráfico 4 Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro.	13
Gráfico 5 Afiliados a la seguridad social por sexo.	24
Gráfico 6 Ocupación a tiempo parcial por edad.	28

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.

Resumen.

El tema propuesto ha sido el mercado laboral en España que resulta interesante debido a la cambiante situación laboral que existe actualmente en nuestro país.

En la primera parte teórica, vamos a realizar un análisis del mercado de trabajo mientras que, en la segunda parte práctica, vamos a elaborar la programación de una unidad didáctica llamada “El mercado laboral y la búsqueda activa de empleo”, en la que, es necesario destacar la importancia que tiene esta unidad para los trabajadores y las trabajadoras a la hora de realizar una búsqueda de empleo efectiva.

Palabras clave: Mercado de trabajo, situación laboral, búsqueda de empleo, y trabajadores/as.

Abstract.

The target topic is the laboral market in Spain, which is interesting due to the current changing situation in our country.

In the first theoretical part we are going to carry out an analysis of the laboral market, whilst in the second practical part we will develop the planning for this didactic unit, “The laboral market and the active employment research”, in which it is necessary to highlight its importance for employees when it comes to effective employment research.

Key words: Laboral market, laboral situation, employment research and employees.

2. INTRODUCCIÓN.

En la actualidad, el mercado laboral ha sufrido una gran transformación, de manera positiva podemos decir que se ha incrementado la creación de empleo, pero esta creación de empleo ha generado una rotación de puestos de trabajos, la falta de continuidad en esos puestos, y una importante reducción de horas de trabajo a consecuencia de realizar más contratos temporales que fijos.

A lo largo de este trabajo fin de máster vamos a ver lo importante que es conocer la situación actual del mercado de trabajo, saber que conocimientos y competencias están siendo demandados, e investigar qué sectores están generando más empleo para realizar una búsqueda de empleo efectiva.

Para ello, es necesario adaptarse a los cambios que se producen en el mercado laboral, como pueden ser:

- Tecnológicos: Los cambios tecnológicos son debidos a la evolución de las tecnologías, es decir, los/as trabajadores/as deben estar formados para un uso avanzado de las TIC¹, ya que será necesario para desempeñar un empleo.
- Económicos: Debidos a la situación global de la economía.
- Sociológicos: Producen la aparición de nuevos trabajos y la desaparición de otros.

Algunas de las características que presenta el mercado laboral son:

- La internacionalización de los mercados.
- Pérdida de los puestos laborales.
- Competencia entre las empresas.
- El sector servicios es el que más trabajo crea.
- Disminución del trabajo del sector agrario.
- Aumento de la tecnología y la automatización.
- Reducción de la jornada de trabajo.
- Inestabilidad laboral alternando diferentes empleos.

Desde mi punto de vista, este tema es muy importante para el alumnado que cursa una formación profesional ya que, el principal objetivo de esta formación es capacitar a los alumnos y a las alumnas para desempeñar una profesión y que sean capaces de adaptarse a los cambios que se produzcan en el mercado laboral, ya sea por cuenta propia como por cuenta ajena.

¹ Tecnología de la Información y de la Comunicación.

La importancia de hacer un estudio del mercado laboral en España se lleva a cabo para que el alumnado conozca la oferta y la demanda de empleo actual, los sectores de trabajo que más empleo ofrecen, las competencias y la formación que son requeridas por las empresas y las herramientas necesarias para hacer una búsqueda de empleo.

A lo largo de este trabajo hablaremos de la situación que presenta el mercado laboral en España actualmente, tomando como periodo de referencia los últimos diez años, desde 2009 hasta 2018, que son los últimos datos actualizados sobre este tema.

En la primera parte comenzaremos desarrollando una investigación sobre el tema elegido y desglosándolo en sus correspondientes epígrafes. Por último, se propondrán una serie de objetivos que se pretenden alcanzar con la práctica realizada en la unidad didáctica correspondiente al segundo bloque de este trabajo.

En la segunda parte se realizará el desarrollo teórico y los ejercicios prácticos propuestos de una unidad didáctica relacionada con el tema seleccionado.

En la tercera y última parte, se elaborará una conclusión final del trabajo realizado, en la que se analizará si el desarrollo de la teoría está correctamente relacionado con la práctica para que el alumnado alcance los objetivos establecidos y observar si es una metodología viable para llevarla a cabo en el aula.

3. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA: EL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA.

3.1 Antecedentes y estado de la cuestión.

Debido a la cambiante situación del mercado laboral en España durante los últimos años, me parece interesante estudiar las cuestiones referentes a los aspectos socioeconómicos del mercado de trabajo, las afiliaciones a la seguridad social, la estructura de la contratación, la demanda de empleo y paro, las ocupaciones y contrataciones, etc.

Para ello, voy a realizar un estudio sobre la evolución del mercado laboral desde el 2009 hasta el 1 de enero de 2019.

La economía española ha crecido y creado empleo en estos últimos años debido a una satisfactoria evolución de la economía global y especialmente a la recuperación en la eurozona que favoreció significativamente a la exportación y ha sido un aspecto favorable para el mercado laboral.

En cuanto a la reducción del paro y el incremento de la afiliación y la contratación en España, podemos destacar que son cifras positivas, ya que actualmente se sigue reduciendo el desempleo de manera constante y aumentando las ocupaciones laborales y el número de afiliados a la seguridad social en casi todos los sectores económicos.

También, podemos destacar que, se produjo un aumento considerable del empleo por cuenta ajena respecto del empleo autónomo, que crece, pero de forma moderada.

Respecto al incremento de las afiliaciones, aumentan las contrataciones temporales e indefinidas, pero priman los contratos temporales.

Por otro lado, otro dato interesante para destacar es el envejecimiento de la población (mayores de 60 años) que están afiliados a la seguridad social. Este dato es importante, puesto que será necesario renovar las plantillas de estos trabajadores/as en los próximos años.

Por lo tanto, este aumento de contrataciones y de mejora en el mercado laboral, es consecuencia del necesario ajuste de plantillas. Según los expertos, para lograr una mayor productividad en el mercado laboral se debería de invertir más en I+D+i y en formación para los trabajadores/as, ya que, la mayoría de ellos/as se quedarán obsoletos/as sino realizan una formación continua que les permita reciclar y actualizar sus competencias y conocimientos para hacer frente a los cambios producidos en el mercado laboral.

Además, la era de la digitalización y la automatización, eliminará algunos puestos de trabajo que serán ocupados por máquinas y robots, pero también creará otros puestos laborales para los que hay que estar preparados y formados para poder ocuparlos. Por ello, es muy importante saber adaptarnos y anticiparnos a la situación que nos requiera el mercado laboral ya que, en caso contrario, muchas ofertas de empleo quedarán vacantes por la falta de formación.

Por lo tanto, es necesario progresar en el ajuste de la oferta formativa que necesita el sistema productivo, potenciar los estudios de formación profesional e implantar el modelo de la formación dual.

3.2 Utilidad práctica del tema y enfoque didáctico del tema propuesto.

El tema del mercado laboral y la búsqueda activa de empleo tienen como utilidad práctica, que el alumnado del ciclo formativo de STI, conozca la situación actual del mercado laboral de forma general, los sectores con mejores perspectivas de empleo para un futuro y las tendencias de reclutamiento y selección de personal más novedosas, específicamente en el área de las telecomunicaciones y la informática.

Tener conocimiento de las técnicas de selección que se llevan a cabo en la actualidad es un factor clave a la hora de encontrar un empleo, ya que, les permitirá estar preparados para destacar en un proceso de selección y poder dar a conocer sus habilidades y capacidades adquiridas mediante la formación profesional.

Respecto al enfoque didáctico del tema propuesto, me he centrado, en primer lugar, en que el alumnado conozca sus habilidades y competencias profesionales con el objetivo

de que, aprenda a desarrollar su talento, en segundo lugar, enseñarle a elaborar correctamente una carta de presentación y un currículum vitae a través de los recursos informáticos disponibles, en tercer lugar, que sepan actuar y comportarse en una entrevista de trabajo y en cuarto y último lugar, que conozcan la posibilidad de montar su propio negocio.

3.3 Concepto de mercado de trabajo.

Santomé en su libro, Información y orientación para la inserción laboral, define el mercado laboral como:

“El mercado laboral es el entorno en el que se interrelacionan las ofertas de trabajo y las demandas de empleo. Por tanto, constituye el ámbito en el que se define y desarrolla todo lo relacionado con las ocupaciones: empresas, personas que buscan empleo, contratos, instituciones, etc.” (Santomé, 2004;1).

El mercado laboral produce un gran impacto en nuestra sociedad ya que, según sea su funcionamiento, puede afectar positiva o negativamente a la economía del país.

Las empresas necesitan tener trabajadores/as dispuestos a ofrecer servicios laborales, es decir, producir bienes o servicios, a cambio de un salario digno. Para que este proceso sea productivo, ambos factores tienen que garantizar la obtención de beneficios.

El concepto de salario es definido por el Artículo 26 del Estatuto de Trabajadores² como la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

3.3.1 El salario mínimo interprofesional. (SMI)

El salario mínimo interprofesional (SMI) fija la cuantía retributiva mínima que percibirá el trabajador referida a la jornada legal de trabajo, sin distinción de sexo o edad de los trabajadores/as, sean fijos, eventuales o temporeros³.

Según establece el Artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, el valor del SMI es publicado en el BOE mediante un Real Decreto y es fijado anualmente por el Gobierno⁴. Además, para fijarlo, se tienen en cuenta los siguientes factores como; el índice de

² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

³ Para consultar su definición consultar la página web: <http://www.salariominimo.es/>

⁴ Para más información consultar el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores.

precios de consumo (IPC), la productividad media nacional alcanzada o el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.

Actualmente, el Salario Mínimo Interprofesional se sitúa en los 900 euros mensuales en todas las pagas, es decir, 900 euros si es en 14 o 1.050 euros si es en 12⁵. Este incremento ha supuesto un aumento del 22,3% respecto al año anterior.

Esta subida del SMI tiene por objetivo eliminar o reducir la pobreza en el trabajo, elevar el nivel de vida de las personas peor retribuidas, fomentar e impulsar el consumo, mayores aportaciones a la seguridad social, etc.

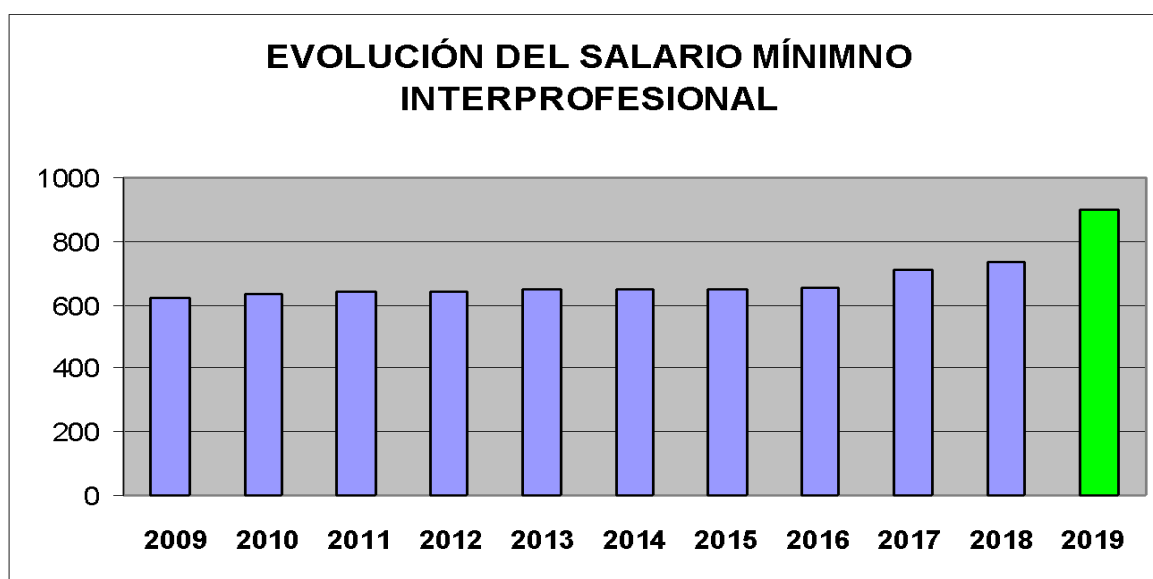


Gráfico 14 Evolución del salario mínimo interprofesional. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del BOE.

3.3.2 Los sectores económicos en España.

El **Sector primario** se refiere a las actividades económicas que están relacionadas con los productos que se obtienen de la naturaleza como son la agricultura, ganadería, pesca y explotación forestal.

Respecto a la agricultura, este sector ha descendido ya que, cada vez tiene menor relevancia en el producto interior bruto (PIB) y en la tasa de ocupación de empleo (menos del 4% de la población). Se ha producido un envejecimiento de la población que ha trabajado en el sector, un deterioro medioambiental, y poca competitividad de las pequeñas explotaciones tradicionales.

⁵ Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019.

En cuanto a la ganadería, este sector aporta alrededor de un 40% de la producción final agraria. El principal tipo de ganadería es la bovina ya que, se utiliza para el consumo de carne y de leche, a continuación, la ovina, la porcina, y por último la avícola.

En relación a la pesca representa menos del 1% del PIB y concede empleo solo a un 0,25% de la población ocupada, a pesar de que España es una de las principales potencias pesqueras del mundo. Actualmente, existe una sobreexplotación de determinadas especies.

Para tratar de resolver algunos problemas se recibe una ayuda económica de la PAC (Política Agrícola Común) de la Unión Europea.

El **Sector secundario** es aquel que consiste en actividades que transforman materias primas en bienes de consumo o de capital, a través de procesos físicos o químicos. Las más destacadas son el sector de la industria, sector energético y sector de la construcción.

En cuanto a la industria española ha descendido en el PIB desde finales de los 70, ha pasado de representar un 30% de la producción total y de la población ocupada a representar un 18 % en producción y un 20% de la población ocupada. Este descenso es debido a las siguientes circunstancias:

- Falta de materias primas.
- Escasez de energía.
- Baja competitividad.
- Poca inversión en investigación, desarrollo e innovación (I+D+i).

Las comunidades autónomas más industrializadas son Cataluña, Madrid, País Vasco y Valencia, y las ciudades de Zaragoza y Valladolid.

Respecto a la minería, también está atravesando un decrecimiento y tiene poca importancia actualmente. Los principales minerales son el carbón, cobre, plomo y estaño.

En relación al sector energético podemos decir que representa un 2,5% del PIB, independientemente de su participación en la producción total, es un sector estratégico ya que, todas las diferentes actividades económicas lo necesitan. Las principales energías son el petróleo, gas natural, nuclear y renovable.

En cuanto al sector de la construcción podemos observar que desde que se produjo la crisis inmobiliaria en el año 2008, la mayoría de promotoras y constructoras se declararon en quiebra, cayeron los precios de las viviendas, las viviendas no se terminaron de construir y muchas de ellas quedaron en manos de los bancos.

Actualmente, este sector ha aumentado su participación de la población activa en él, y por ello, podemos decir que la construcción ha vuelto a crecer en nuestro país.

El **sector terciario** engloba las actividades destinadas a producir servicios, como son los transportes, telecomunicaciones, comercio, hostelería, sanidad, educación, ocio, cultura, turismo, servicios a empresas, etc.

Este sector tiene gran importancia en España, ya que la mayoría de la población trabaja en él, aproximadamente un 75%.

Actualmente, el turismo es el motor de nuestra economía puesto que, España es un país turístico debido a sus zonas con riquezas paisajísticas o naturales, clima, playas, gastronomía y patrimonio artístico. Hoy día, el turismo representa alrededor de un 15% del PIB español y da trabajo al 18% de la población activa.

3.4 Aspectos socioeconómicos del mercado de trabajo.

En este epígrafe estudiaremos los datos más relevantes sobre la evolución de la población española según sexo, por comunidad autónoma, la pirámide de población, la evolución de la tasa de actividad, empleo y paro, la evolución de la población activa e inactiva según sexo y sector económico, tasa de desempleo por comunidad autónoma y sexo, población activa según sector económico y comunidad autónoma y tasa de paro por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad.

3.4.1 Datos demográficos.

La demografía de España se encarga de estudiar la evolución y la estructura de la población española de forma estadística, así como la natalidad, la mortalidad, y la migración.

Según el INE los datos provisionales en 2019 señalan que la población residente extranjera es de 4 572 155, la población española 42 087 247 y el total 47 007 376 habitantes.

España es el quinto país más poblado de la Unión Europea⁶, sin embargo, su densidad de población (92,33 hab./km² en 2018) es menor que la de la mayoría de países de Europa Occidental.

⁶ Es una unión económica y política de países miembros que ceden parte de su soberanía a las instituciones de la Unión Europea para que tome decisiones a un nivel europeo.

Actualmente, uno de los organismos demográficos oficiales es el Instituto Nacional de Estadística (INE)⁷ que fue creado en 1945. Su función principal es recoger, analizar, elaborar y publicar todos los datos estadísticos referentes a la población española como son el censo, la encuesta de población activa y las migraciones.

En cuanto a las cifras de la natalidad según el INE podemos observar que han disminuido notablemente, mientras que la mortalidad ha aumentado y esta alteración demográfica provoca un envejecimiento progresivo de la población española. Hoy día, las mujeres optan por retrasar la maternidad principalmente por razones laborales.

Además, la edad media de la población española es superior a 40 años tanto en hombres como en mujeres. El proceso de envejecimiento de la población española se ha visto frenado por la llegada de inmigrantes porque la media de la edad de la población extranjera residente en España es de 35 años aproximadamente.

Según el INE la esperanza de vida en España está situada alrededor de los 83 años de media.

Para hallar la tasa de natalidad de un país (nacimientos por cada 1000 habitantes), hay que dividir el total de nacimientos de un año entre el total de habitantes y multiplicarlo por mil. Tomando como ejemplo los datos de España, esta se sitúa en 8,41 ‰.

En España el número medio de hijos por mujer en edad fértil se sitúa en 1,31 y la edad media a la hora de tener un hijo es 32,1 años.

Para hallar la tasa de mortalidad de un país (fallecimientos por cada 1000 habitantes), hay que dividir el total de fallecimientos de un año entre el total de habitantes y multiplicarlo por mil. Tomando como ejemplo los datos de España, esta se sitúa en 9,07 ‰.

En la gráfica nº 2 podemos observar la evolución de la población española según sexo desde el año 2009 hasta el 1 de enero de 2019.

Desde el año 2009 hasta el año 2012 se ha producido un ligero aumento de la población tanto de mujeres como de hombres, situándose las mujeres en un total de 23.966.965 en 2012 frente al de los hombres que fue de un total de 23.298.356.

⁷ El Instituto Nacional de Estadística (INE) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Economía y Hacienda. Su tarea principal y de mayor tradición es la de elaborar estadísticas públicas, que son estudios oficiales sobre la situación y evolución de la población, la economía y la sociedad de España.

A partir del año 2013 hasta el año 2017 se ha producido una leve reducción de la población masculina y femenina.

En toda la serie histórica que estamos estudiando desde el año 2009- 2018 la población femenina ha sido superior a la masculina.

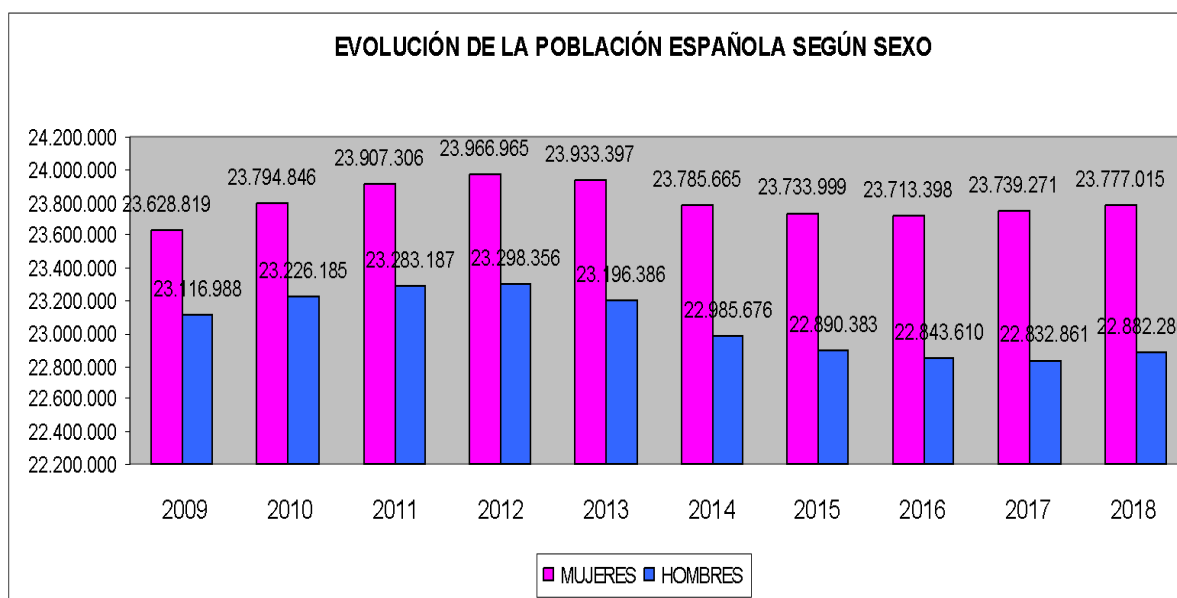


Gráfico 15 Evolución de la población española según sexo. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del SEPE.

En la tabla nº 1 analizamos la población española total y a su vez, dividida por sexo y por Comunidad autónoma, a fecha de enero de 2019.

Hay más mujeres que hombres en casi todas las comunidades autónomas, excepto en la de Castilla la Mancha y de Murcia y en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

Por un lado, las comunidades autónomas que mayor número de población total representan son Andalucía con un 18,02%, Cataluña con un 16,05% y Madrid con un 14,04%.

Por otro lado, con un menor número de población la comunidad autónoma de La Rioja con un 0,67% y las ciudades autónomas con un menor número de población serían Ceuta y Melilla que suponen entre las dos un 0,36% del total de la población.

TABLA 1. POBLACIÓN ESPAÑOLA POR COMUNIDAD AUTÓNOMA Y SEXO				
COMUNIDAD AUTONOMA	TOTAL POBLACIÓN	% TOTAL POBLACIÓN	SEXO	
			HOMBRES	MUJERES
Andalucía	8.409.738	18,02 %	4.153.754	4.255.984
Aragón	1.313.463	2,82 %	648.906	664.557
Principado de Asturias	1.027.659	2,20 %	491.317	536.342
Islas Baleares	1.166.603	2,50 %	583.269	583.334
Canarias	2.177.155	4,67 %	1.080.643	1.096.512
Cantabria	581.403	1,25 %	283.648	297.755
Castilla y León	2.418.693	5,19 %	1.194.543	1.224.150
Castilla-La Mancha	2.033.169	4,36 %	1.020.688	1.012.481
Cataluña	7.488.208	16,05 %	3.659.632	3.828.576
Comunidad Valenciana	4.946.020	10,60 %	2.438.190	2.507.830
Extremadura	1.070.587	2,29 %	531.755	538.832
Galicia	2.703.291	5,79 %	1.305.480	1.397.811
Comunidad de Madrid	6.549.979	14,04 %	3.142.095	3.407.884
Región de Murcia	1.475.568	3,16 %	738.589	736.979
Comunidad F. de Navarra	643.865	1,38 %	318.331	325.534
País Vasco	2.171.131	4,65 %	1.050.934	1.120.197
La Rioja	312.830	0,67 %	154.388	158.442
Ceuta	85.218	0,18 %	43.297	41.921
Melilla	84.721	0,18 %	42.827	41.894
TOTAL	46.659.301	100 %	22.882.286	23.777.015

Tabla 1 Población española por comunidad autónoma y sexo. Elaboración propia a partir de los datos del INE (IV Trimestre 2018).

El descenso de la natalidad y el aumento de la esperanza de vida en España han invertido la pirámide de población. La población de edad superior a 50 años (17,9 millones de personas) es el doble de la menor de 18 años (8,7 millones) y supera a los menores de 25 años en 6 millones.

Abellán (2018) comenta: “En el proceso demográfico actual, se prevé que las personas de edad sigan superando a las menores durante los próximos decenios”.

En la gráfica nº 3 de la pirámide de población podemos ver que hay un elevado número de personas comprendidas entre los 40 años y los 70 años, y una mínima cantidad de población con edad igual o superior a 75 años.

Lo mismo pasa con la población juvenil que representan una escasa cantidad. Por lo tanto, esto quiere decir que, si no se produce un aumento de la tasa de natalidad, la población más significativa será la población anciana.

En España, en la actualidad, el 30% de la población (hombres y mujeres) tiene 54 años o más.

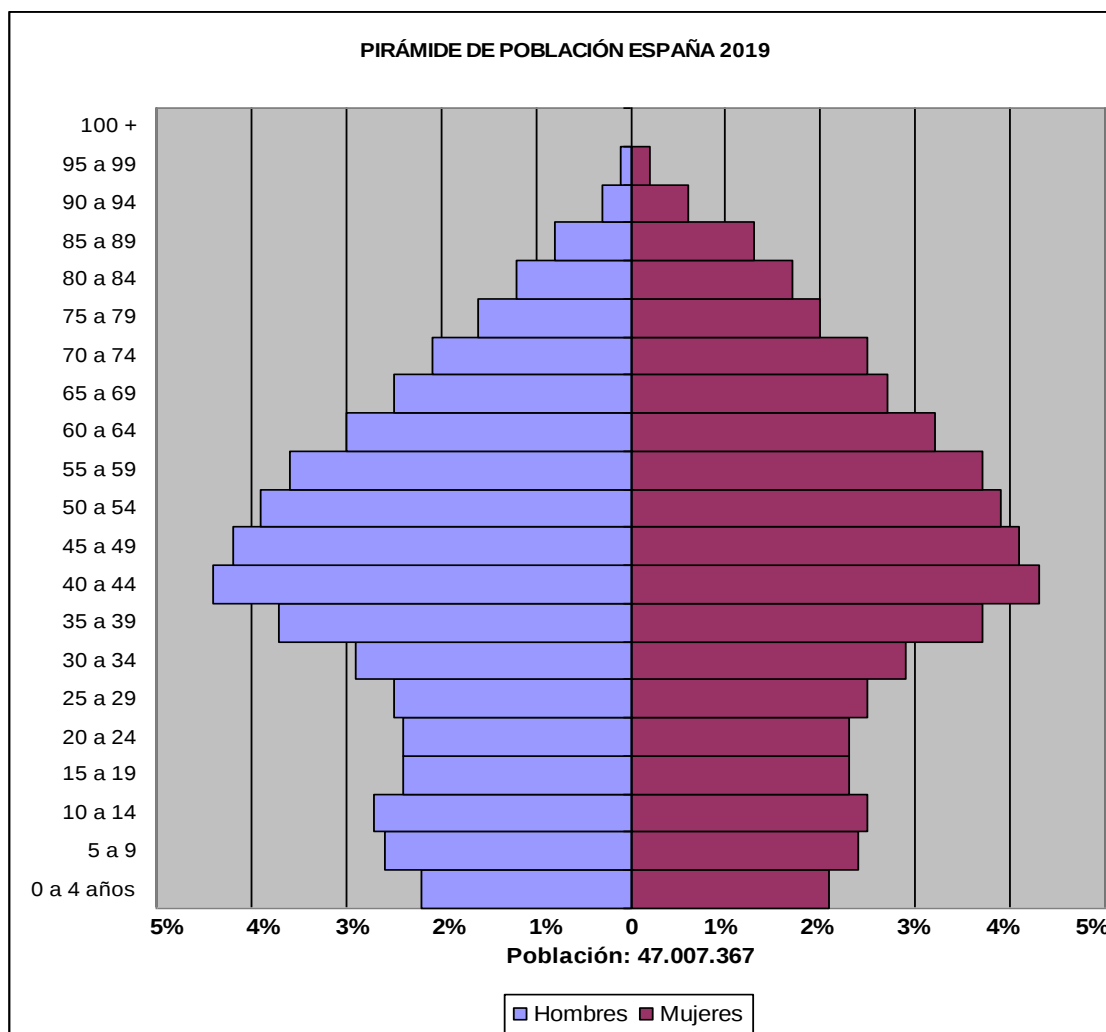


Gráfico 16 Pirámide de población española. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE (enero 2019).

3.4.2 Población activa (EPA)

Según el INE se puede definir la Encuesta de Población Activa (EPA)⁸ como una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias que viene realizándose desde 1964. Su finalidad principal es obtener datos de la población en relación con el mercado de trabajo: ocupados, activos, parados e inactivos.

El INE define los siguientes conceptos:

Activos: Son aquellas personas de 16 o más años que en un periodo de referencia dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción.

⁸ Para más información adicional consultar la siguiente página web:
https://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm

Ocupados: Son las personas de 16 o más años que tienen un trabajo por cuenta ajena o ejercen una actividad por cuenta propia.

Parados: Son las personas de 16 o más años que, estando sin trabajo por cuenta ajena o propia, están disponibles para trabajar y toman medidas para buscar un trabajo por cuenta ajena o realizan gestiones para establecerse por su cuenta.

Inactivos: Son las personas con 16 o más años que no están clasificadas como paradas ni ocupadas, durante el periodo considerado (estudiantes, jubilados o pensionistas, personas que se ocupan de su hogar, incapacitados para trabajar, etc.).

En la gráfica nº 4 en cuanto a la tasa de actividad podemos observar que se ha mantenido casi con el mismo porcentaje durante todos los años desde 2009 a 2019.

Respecto a la tasa de empleo podemos destacar algunas breves variaciones, en los años 2012 y 2013 hubo un pequeño descenso (44,6) respecto a los años anteriores, y en los siguientes años fue aumentando progresivamente hasta situarse en un (49,7).

En relación a la tasa de paro podemos ver que aumentó significativamente en los años 2011, 2012 y 2013, alcanzando en 2012 la máxima cifra de paro con un 25,77%. Posteriormente, en los siguientes años ha disminuido de forma constante hasta situarse en un mínimo de 14,45% en el año 2018.

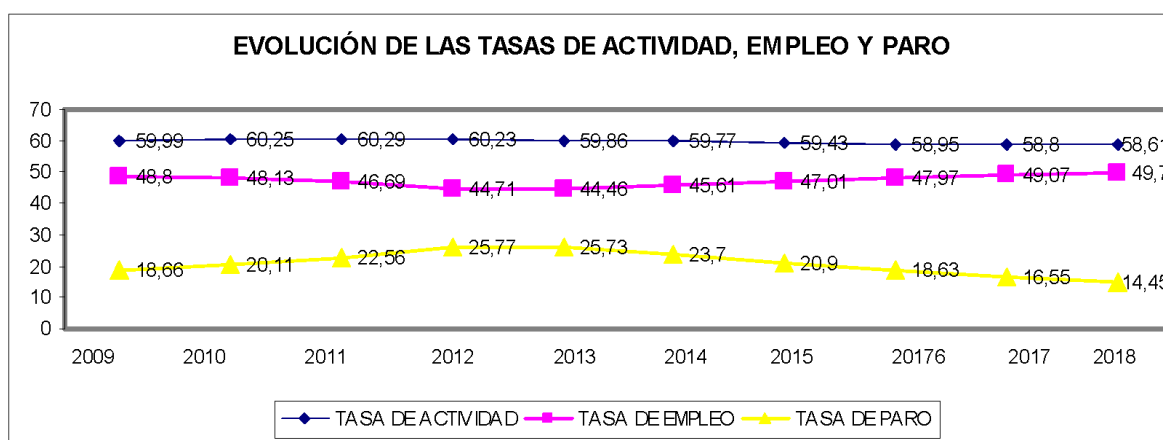


Gráfico 17 Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del SEPE.

En la tabla nº 2 vamos a hablar sobre la evolución de la tasa de actividad, empleo y paro, pero haciendo una segmentación según sexo.

El Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE) ⁹define los siguientes conceptos:

⁹ Para más información visitar página web:
https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/index.html

Tasa de actividad: Es el cociente entre el número total de activos y la población de 16 y más años. Se expresa en porcentaje.

Tasa de empleo: Es el cociente entre el total de ocupados y la población de 16 y más años. Se expresa en porcentaje. A la tasa de empleo también se le llama tasa de ocupación.

Tasa de paro: Es el cociente entre el número de parados y el de activos. Se expresa en porcentaje.

En referencia a la tasa de actividad podemos analizar que la de los hombres ha sido superior que la de las mujeres desde el año 2013 hasta el 2018, con muy poca variabilidad.

Respecto a la tasa de empleo, también podemos destacar que ha sido superior la de los hombres, alrededor de un 0,10%, respecto a la de mujeres.

En relación a la tasa de paro, vemos que la de las mujeres es superior a la de los hombres durante todos los años desde 2013 hasta 2018, siendo la máxima tasa de paro alcanzada tanto por hombres (25,04%) como por mujeres (26,53%) en el año 2013, y la tasa de paro mínima de ambos sexos es en el año 2018, los hombres han alcanzado una mínima de 12,87% y las mujeres se han situado en 16,26%.

En conclusión, la tasa de paro ha disminuido constantemente desde el año 2013 hasta el presente año.

TABLA 2. EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD EMPLEO Y PARO SEGÚN SEXO						
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Tasa de actividad (%)	59,86	59,77	59,43	58,95	58,80	58,60
Hombres	66,05	65,95	65,37	64,80	64,57	64,67
Mujeres	53,96	53,90	53,79	53,41	53,33	53,10
Tasa de empleo (%)	44,46	45,61	47,01	47,97	49,07	49,70
Hombres	49,51	50,91	52,63	53,63	54,90	55,70
Mujeres	39,64	40,56	41,68	42,59	43,54	44,01
Tasa de paro (%)	25,73	23,70	20,90	18,63	16,55	14,45
Hombres	25,04	22,80	19,49	17,22	14,97	12,87
Mujeres	26,53	24,74	22,52	20,25	18,35	16,26

Tabla 2 Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro según sexo. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa. IV Trimestre de cada año.

En la tabla nº 3 vamos a estudiar la evolución de la población activa e inactiva (parados y ocupados) según sexo.

En primer lugar, podemos ver que los activos del sexo masculino durante todos los años representados en la tabla, es decir, desde 2013 a 2018, han ocupado en el mercado laboral un mayor número que la población de sexo femenino.

En segundo lugar, destacamos que los hombres ocupados y las mujeres ocupadas han ido incrementando levemente su número en el ámbito laboral a lo largo de estos años.

En tercer lugar, en relación al número de parados tanto del sexo masculino como del femenino se ha producido una disminución significativa, llegando los hombres a un número mínimo de 1.574,1 y las mujeres a 1.730,2. (En miles).

En cuarto y último lugar, en referencia al número de inactivos de ambos sexos se ha producido un leve ascenso.

Por lo tanto, en el sexo masculino y femenino, por un lado, se ha producido un incremento de los ocupados y de los inactivos. Por otro lado, se ha producido un descenso de los parados.

TABLA 3. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA E INACTIVA SEGÚN SEXO						
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Activos (en miles)	23.070,9	23.026,8	22.873,7	22.745,9	22.765,0	22.868,8
Hombres	12.415,6	12.382,0	12.250,9	12.166,9	12.159,8	12.227,2
Mujeres	10.655,2	10.644,8	10.622,8	10.578,9	10.605,2	10.641,6
Ocupados (en miles)	17.135,2	17.569,1	18.094,2	18.508,1	18.998,4	19.564,6
Hombres	9.306,8	9.558,3	9.863,3	10.071,9	10.339,2	10.653,1
Mujeres	7.828,4	8.010,8	8.230,8	8.436,2	8.659,1	8.911,5
Parados (en miles)	5.935,6	5.457,7	4.779,5	4.237,8	3.766,7	3.304,3
Hombres	3.108,8	2.823,7	2.387,6	2.095,1	1.820,6	1.574,1
Mujeres	2.826,8	2.634,0	2.392,9	2.142,7	1.946,1	1.730,2
Inactivos (en miles)	15.472,4	15.496,5	15.615,9	15.839,0	15.951,6	16.150,6
Hombres	6380,9	6.391,8	6.490,4	6.610,4	6.671,0	6.744,3
Mujeres	9.091,4	9.104,8	9.125,6	9.228,7	9.280,5	9.406,3

Tabla 3 Evolución de la población activa e inactiva según sexo. Elaboración propia a partir de los datos del INE. (IV Trimestre 2018)

En la tabla nº 4 estudiamos la evolución de la población activa según sector económico al que pertenecen.

Por consiguiente, observamos que el sector económico con mayor número de ocupados/as en miles de personas en el año 2018 ha sido el sector servicios que representan 14.750,8, de un total de 19.564,6 ocupados, le sigue el sector industria con 2.708,3. Después iría el sector de la construcción con 1.279,9 y finalmente le seguiría el sector agrícola con 825,6.

TABLA 4. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA SEGÚN SECTOR ECONÓMICO						
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ocupados (en miles)	17.135,2	17.569,1	18.094,2	18.508,1	18.998,4	19.564,6
Agricultura	777,3	728,9	779,7	816,7	820,7	825,6
Industria	2.340,8	2.438,8	2.463,4	2.579,1	2.711,3	2708,3
Construcción	990,4	1.030,4	1.058,5	1.079,3	1.143,7	1279,9
Servicios	13.026,8	13.371,0	13.792,5	14.032,9	14.322,7	14.750,8
Parados (en miles)	5.935,6	5.457,7	4.779,5	4.237,8	3.766,7	3.304,3
Agricultura	247,2	271,4	222,6	217,5	199,0	173,1
Industria	248,5	212,1	174,4	173,9	174,2	171,3
Construcción	298,6	228,9	207,6	172,0	148,3	129,1
Servicios	1.603,7	1.430,9	1.377,5	1.297,9	1.233,7	1.169,6
Resto de parados ¹⁰	3.537,7	3.314,5	2.797,4	2.376,5	2.011,5	1.661,2

Tabla 4 Evolución de la población activa según sector económico. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. IV Trimestre de cada año.

En la tabla nº 5 vamos a ver la tasa de desempleo por comunidad autónoma y sexo.

En primer lugar, vamos a hacer referencia a la comunidad autónoma que menor tasa de desempleo representa según el sexo masculino, sería Cantabria con un 8,4%, y en cuanto al sexo femenino, sería el País Vasco con un 10,0%.

En segundo lugar, vamos a ver la que tiene mayor y menor tasa de desempleo de la población total. La mayor tasa de desempleo sería la ciudad autónoma de Ceuta, y la menor tasa de desempleo sería en el País Vasco.

Finalmente, en 2018, la tasa de paro en España es del 14,45% mientras que la tasa de paro media del conjunto de países de la Unión Europea es del 7,3%. España ocupa el segundo lugar en la tasa de paro en la Unión Europea, encontrándose solo superada por Grecia (18%).

Además, ocupa el décimo lugar a nivel mundial de 200 países. La tasa de paro mundial se sitúa en el 5%.

Según la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondiente al primer trimestre de 2019, la tasa de paro se sitúa en el 14,70%.

En España en estos últimos años, podemos decir que ha disminuido el desempleo y se han creado nuevos empleos, pero debemos seguir mejorando en la economía del país para crear empleos estables y fijos, no solo temporales.

¹⁰ Parados que buscan primer empleo o han dejado su último empleo hace más de 1 año.

TABLA 5. TASA DE DESEMPLEO POR COMUNIDAD AUTÓNOMA Y SEXO			
COMUNIDAD AUTONOMA	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Andalucía	21,3%	17,9 %	25,4%
Aragón	11,1%	9,9%	12,5%
Principado de Asturias	12,9%	11,6%	14,2%
Islas Baleares	10,9%	11,4%	10,4%
Canarias	20,0%	19,2%	20,9%
Cantabria	9,7%	8,4%	11,3%
Castilla y León	11,2%	9,8%	12,9%
Castilla-La Mancha	16,2%	11,9%	21,6%
Cataluña	11,8%	10,9%	12,7%
Comunidad Valenciana	14,3%	12,6%	16,4%
Extremadura	23,1%	18,6%	28,8%
Galicia	12,0%	11,3%	12,8%
Comunidad de Madrid	11,5%	11,1%	12,1%
Región de Murcia	15,8%	12,1%	20,5%
Comunidad F. de Navarra	10,0%	9,1%	11,0%
País Vasco	9,6%	9,2%	10,0 %
La Rioja	10,3%	9,4%	11,3 %
Ceuta	24,0%	19,0%	30,5%
Melilla	23,9%	20,8%	28,0%
TOTAL	14,5%	12,9 %	16,4%

Tabla 5 Tasa de desempleo por comunidad autónoma y sexo. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa. (IV Trimestre 2018).

En la tabla nº6 vamos a estudiar el número de ocupados según sector económico al que pertenecen y comunidad autónoma.

En cuanto a la comunidad autónoma con mayor número de ocupados estaría en primer lugar Cataluña, después le seguiría Andalucía, y posteriormente, Madrid.

Entre las que poseen un menor número de ocupados estaría en primer lugar, las ciudades autónomas de Melilla, después iría Ceuta y a continuación, la comunidad autónoma de La Rioja.

Respecto a los sectores económicos con mayor número de ocupados estaría el sector Servicios (14.750,8), seguido de Industria (2.708,3), Construcción (1.279,9) y finalmente, Agricultura (825,6). (En miles).

TABLA 6. POBLACIÓN ACTIVA SEGÚN SECTOR ECONÓMICO Y COMUNIDAD AUTÓNOMA					
COMUNIDAD AUTÓNOMA	OCUPADOS (en miles)				
	TOTAL	AGRICULT.	INDUSTRIA	CONSTRUCC	SERVICIOS
Andalucía	3.090,3	266,2	294,2	205,9	2.324,0
Aragón	577,0	37,0	113,6	36,9	389,5
Asturias	390,6	17,8	54,8	23,7	294,3
Islas Baleares	556,1	7,4	36,2	52,4	460,1
Canarias	913,4	20,2	38,2	47,4	807,7
Cantabria	241,6	7,0	37,9	18,8	178,0
Castilla y León	990,8	64,0	179,5	65,0	682,4
Casilla-La Mancha	830,1	51,4	129,0	71,8	577,9
Cataluña	3.391,1	53,6	619,9	217,1	2.500,5
C. Valenciana	2.062,7	68,3	344,3	140,4	1.509,7
Extremadura	381,1	50,3	35,7	22,1	273,0
Galicia	1.088,1	67,9	169,7	67,0	783,4
Madrid	3.035,6	8,0	258,5	189,6	2.579,5
Murcia	604,6	80,8	88,4	38,5	396,9
Navarra	284,8	10,1	78,1	16,5	180,1
País Vasco	930,6	8,4	193,9	56,2	672,1
La Rioja	138,8	7,3	34,2	8,4	88,9
Ceuta	27,7	-	1,5	1,1	25,1
Melilla	29,7	-	0,8	1,0	27,9
ESPAÑA	19.564,6	825,6	2.708,3	1.279,9	14.750,8

Tabla 6 Población activa (ocupados) según sector económico y comunidad autónoma. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa. (IV Trimestre 2018).

Según la Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre de 2019, la ocupación aumenta en agricultura y baja en servicios mientras que en la industria y en la construcción apenas varía.

En la tabla nº 7, vamos a observar el número de parados por sector económico y por comunidad autónoma.

La Comunidad autónoma con mayor número de parados sería Andalucía con 834,3 de un total de parados de 3.304,3 y la Ciudad autónoma con menor número de parados sería Ceuta con un 8,8. (En miles).

Respecto a los sectores económicos con mayor número de parados estaría el sector Servicios (1.169,6), seguido de Agricultura (173,1), Industria (171,3) y finalmente Construcción (129,1). (En miles).

Además, parados que buscan su primer empleo o han dejado su último empleo hace más de 1 año (1661,2). (En miles).

TABLA 7. POBLACIÓN ACTIVA SEGÚN SECTOR ECONÓMICO Y COMUNIDAD AUTÓNOMA						
COMUNIDAD AUTÓNOMA	PARADOS (en miles)					
	TOTAL	AGRICULT.	INDUSTRIA	CONSTRUC	SERVICIOS	PARADOS ¹¹
Andalucía	834,3	95,0	23,6	30,7	289,4	395,7
Aragón	72,1	4,0	5,5	2,7	24,3	35,6
Asturias	57,6	1,2	2,7	2,9	19,9	31,0
Islas Baleares	68,1	..	1,1	2,3	38,8	25,9
Canarias	228,2	2,6	3,5	11,0	92,1	119,0
Cantabria	25,9	..	2,0	0,4	12,1	11,4
Castilla y León	125,1	6,3	7,0	7,0	41,6	63,1
Casilla-La Mancha	160,0	11,6	9,9	5,0	44,2	89,2
Cataluña	451,4	7,1	35,5	19,2	161,3	228,3
C. Valenciana	344,1	10,1	32,9	13,5	112,8	174,7
Extremadura	114,4	16,3	5,0	3,7	38,4	51,1
Galicia	148,9	4,6	11,8	2,5	52,6	77,5
Madrid	396,2	..	9,3	21,5	152,0	213,4
Murcia	113,7	11,1	7,3	2,4	39,8	53,1
Navarra	31,6	1,1	3,9	0,4	11,5	14,8
País Vasco	98,7	1,3	7,3	3,4	28,9	57,8
La Rioja	15,9	0,7	2,9	0,3	4,6	7,5
Ceuta	8,8	..	..	0,2	2,4	6,2
Melilla	9,3	..	..	0,1	3,0	6
ESPAÑA	3.304,3	173,1	171,3	129,1	1.169,6	1.661,2

Tabla 7 Población activa (parados) según sector económico y comunidad autónoma. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa (IV Trimestre 2018).

En la tabla nº 8, vamos a estudiar la tasa de paro por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad en porcentajes.

En las edades comprendidas entre 16-19 años, tanto en hombres como en mujeres, la mayor tasa de paro pertenecería al nivel de formación de la etapa de Educación Primaria.

Las edades comprendidas desde 20 hasta igual o superior a 55 años, tanto en hombres como en mujeres, la mayor tasa de desempleo pertenece a personas analfabetas, y la menor tasa pertenece a la Educación Superior.

¹¹ Parados que buscan primer empleo o han dejado su último empleo hace más de 1 año.

TABLA 8. TASAS DE PARO POR NIVEL DE FORMACIÓN ALCANZADO, SEXO Y GRUPO DE EDAD (%)							
	Analfabetos	Estudios Primarios Incompletos	Educación Primaria	Educación Secundaria (1ª Etapa)	Educación Secundaria (2ª Etapa)	Educación Postsecundaria F. P.	Educación Superior
TOTAL	44,70	33,10	27,00	20,50	15,60	15,30	8,90
[16, 19]	0,00	69,30	71,70	51,20	39,60	46,00	39,90
[20, 24]	74,50	53,50	53,40	38,50	29,60	28,40	21,70
[25, 29]	78,30	38,30	33,10	27,30	24,40	19,00	14,90
[30, 44]	38,30	29,80	27,10	18,80	14,20	13,00	8,00
[45, 54]	47,10	35,10	27,80	17,60	12,10	12,70	7,20
x ≥ 55	45,20	31,80	19,10	16,50	12,30	12,20	6,40
HOMBRES	39,10	32,50	25,20	17,50	13,60	12,90	7,60
[16, 19]	0,00	74,10	67,00	50,10	38,10	45,70	51,70
[20, 24]	74,50	47,50	50,60	37,30	30,40	27,80	23,20
[25, 29]	78,30	46,20	28,50	23,60	24,30	18,00	13,80
[30, 44]	29,00	26,40	24,80	15,20	10,80	10,20	6,20
[45, 54]	43,90	35,50	25,50	14,00	10,40	8,80	6,10
x ≥ 55	38,20	31,50	17,60	14,90	11,20	10,70	5,90
MUJERES	54,50	34,00	29,80	25,10	18,00	17,80	10,20
[16, 19]	0,00	51,10	82,20	53,00	40,70	46,40	28,90
[20, 24]	0,00	65,40	59,50	40,50	28,70	29,20	20,60
[25, 29]	78,20	19,40	42,30	33,00	24,40	20,00	15,80
[30, 44]	50,70	35,90	30,80	25,00	17,80	16,40	9,50
[45, 54]	53,70	34,30	31,50	22,80	13,90	16,70	8,40
x ≥ 55	57,90	32,20	21,00	18,90	13,80	13,40	6,90

Tabla 8 Tasa de paro por nivel de formación alcanzado, sexo y g grupo de edad. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa. (IV Trimestre 2018).

3.4.3 Datos económicos

España en el año 2018 está formada por una población total de 46.733.038 personas, y es considerada la economía número 14 por volumen de Producto Interior Bruto (PIB).

El instrumento elaborado por las Naciones Unidas para medir el avance de un país, es decir, el nivel de vida que tienen sus habitantes, se denomina “Índice de Desarrollo Humano” (IDH).

Actualmente, España está situada entre los países que tienen una mayor tasa de desempleo mundial. Aunque, podemos decir que la economía española ha ido aumentando en estos últimos años moderadamente, ya que en 2018 se ha producido un incremento del crecimiento del PIB hasta un 0,6 %, y en el primer trimestre de 2019 se sitúa en un 0,7 %.

Este crecimiento es positivo, aunque es cierto que se está produciendo de forma desacelerada y sin reformas en el sistema productivo, mientras que el resto de países de la Unión Europea también avanzan, y por ello, siguen existiendo aún unos niveles de renta diferenciales entre España y la media de la Unión Europea.

Respecto a la inflación anual estimada del IPC en el año 2018 es del 1,7%, por lo que, la economía española, goza de estabilidad de precios.

Considero que el principal problema de la economía española sería la necesidad de incrementar su capacidad productiva, independientemente de los avances producidos en estos últimos años.

También hay que destacar, por un lado, la pérdida de importancia del sector industrial en nuestro país, el cual, no llegará a los objetivos de la UE/2020. Por otro lado, el incremento de las exportaciones es insuficiente frente al volumen de importaciones. Sin embargo, el sector terciario está en auge, en concreto, el turismo.

Por último, es importante resaltar las desigualdades existentes respecto a otros países de la Unión Europea en cuanto a las situaciones de paro, salarios más bajos, precariedad laboral, insuficiente nivel educativo, etc.

En conclusión, para que se produzca una mejora de la economía española sería necesario realizar reformas en el sistema productivo, cambios en el modelo actual de crecimiento económico y un buen gobierno que es el pilar fundamental para remontar el sistema económico.

Además, sería necesario trabajar para levantar el sector industrial, puesto que, la industria 4.0 (también llamada Cuarta Revolución Industrial)¹² se ha convertido en una prioridad para la economía industrial en los principales países de la Unión Europea. Para ello, hay que apostar por un modelo productivo más tecnológico y competitivo.

3.5 Afiliación a la seguridad social

El inicio de las políticas de protección empezó en el año 1883 con la Comisión de Reformas Sociales que se preocupaba por la mejora y el bienestar de la clase obrera.

En el año 1900 se creó el primer seguro social, la Ley de Accidentes de Trabajo, y en el 1908 aparece el Instituto Nacional de Previsión. Más tarde, se crearon unos seguros sociales entre los más importantes destacaban el Retiro Obrero (1919), el Seguro Obligatorio de Maternidad (1923), Seguro de Paro Forzoso (1931), Seguro de Enfermedad (1942), Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (1947).

En 1963 se creó la Ley de Bases de la Seguridad Social que tenía como objetivo implantar un modelo unitario e integrado de protección social.

Una vez que se implantó la democracia en España y se aprobó la Constitución se produjeron una serie de reformas en el ámbito de la seguridad social.

¹² La Industria 4.0 consiste en la digitalización de los procesos productivos en la fabricación. Para más información visitar la página web: <https://papelesdeinteligencia.com/que-es-industria-4-0/>

En el artículo 41 de la Constitución¹³ se establece que los poderes públicos mantendrán un régimen público de seguridad social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo, indicando que la asistencia y prestaciones complementarias serán libres.

La primera gran reforma se produce con la publicación del Real Decreto Ley 36/1978¹⁴, de 16 de noviembre, que, en función de lo acordado en los Pactos de la Moncloa crea un sistema de participación institucional de los agentes sociales y establece un nuevo sistema de gestión realizado por los siguientes Organismos:

- El Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- El Instituto Nacional de Salud. (Organismo que posteriormente pasará a denominarse Instituto Nacional de Gestión Sanitaria).
- Instituto Nacional de Servicios Sociales. (Organismo que posteriormente pasará a denominarse Instituto de Mayores y Servicios Sociales).
- El Instituto Social de la Marina.
- La Tesorería General de la Seguridad Social.

En los años ochenta se llevaron a cabo varias medidas para la mejora y el perfeccionamiento de la acción protectora dando más estabilidad económica al sistema de la Seguridad social. Entre ellas, hay que destacar la equiparación de las bases de cotización con los salarios reales, la revalorización de las pensiones, ampliación de los periodos para acceder a las prestaciones y para el cálculo de las pensiones, etc.

En los años noventa se produjeron una serie de cambios sociales que influyeron en el sistema de la seguridad social como son los cambios en el mercado de trabajo, mayor movilidad en el mismo, incorporación de la mujer al mundo laboral etc.

En 1995 se firmó el Pacto de Toledo que generó grandes cambios con el objetivo de mantener una estabilidad financiera y asegurar las prestaciones futuras de la Seguridad Social.

Están incluidos dentro del Sistema de la Seguridad Social todos los españoles residentes en España, independientemente de su sexo, estado civil o profesión, y los extranjeros que se encuentren legalmente en España, siempre que, ejerzan su actividad en territorio

¹³ Para más información ver la Constitución Española de 1978, el Capítulo Tercero de los principios rectores de la política social y económica. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229

¹⁴ Para ampliar información ver Real Decreto-Ley 36/1978, de 16 de noviembre sobre gestión institucional de la Seguridad Social, la salud y el empleo.

nacional, y que estén incluidos en alguno de los siguientes apartados: trabajadores por cuenta ajena, trabajadores por cuenta propia o autónomos, socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, estudiantes, funcionarios públicos, civiles o militares.

El Sistema de Seguridad Social está compuesto por el Régimen General y Regímenes Especiales.

El Régimen General de la Seguridad Social, se rige por el Título II de la LGSS. El artículo 97 de la LGSS desde 2012 establece que se incluyen dentro del Régimen General dos sistemas especiales; el Sistema Especial Agrario y para Empleados de Hogar. Desde el año 2017, también, se introducen en el Régimen General; el Régimen de Artistas y Profesionales Taurinos.

El Sistema de Seguridad Social comprende también los siguientes Regímenes Especiales, que actualmente son: Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), de Minería del Carbón, de Trabajadores del Mar y de Representantes de Comercio.¹⁵

La Ley General de la Seguridad Social¹⁶, establece la obligatoriedad del empresario de proceder a la afiliación de los trabajadores que ingresen a su servicio y que no estén afiliados con anterioridad. La obligación se extiende a toda persona que vaya a iniciar una actividad laboral que se incluya dentro de algún Régimen del Sistema de la Seguridad Social.

Destacando las siguientes características:

1. Es general y única para todos los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social.
2. Es obligatoria en la modalidad contributiva a efectos de derechos y obligaciones.
3. Se extiende a toda la vida laboral de las personas comprendidas en el citado Sistema.
4. Es exclusiva.
5. Cada ciudadano recibirá de la Tesorería General de la Seguridad Social un número para su identificación.

¹⁵ En este régimen, inserto en el RETA desde 2017, se incluyen los trabajadores que desarrollen actividad como representante, mediador comercial, ofreciendo sus servicios como tal a uno o más empresarios.

¹⁶ Para ampliar esta información ver el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

3.5.1 Evolución de los trabajadores afiliados

En la siguiente gráfica nº 5, podemos observar la evolución de los trabajadores afiliados a la seguridad social por sexo, el número mínimo de afiliaciones tanto de hombres como de mujeres se ha producido durante el año 2013.

A partir de este año, el número de afiliaciones fueron creciendo de manera constante, situándose en el año 2018 en el número máximo de afiliaciones, tanto de hombres como de mujeres, respecto a años anteriores.

En el primer trimestre de 2019, la seguridad social ha registrado uno de los mejores datos en número de afiliados alcanzando 19.043.079. La cifra más alta de los últimos años.

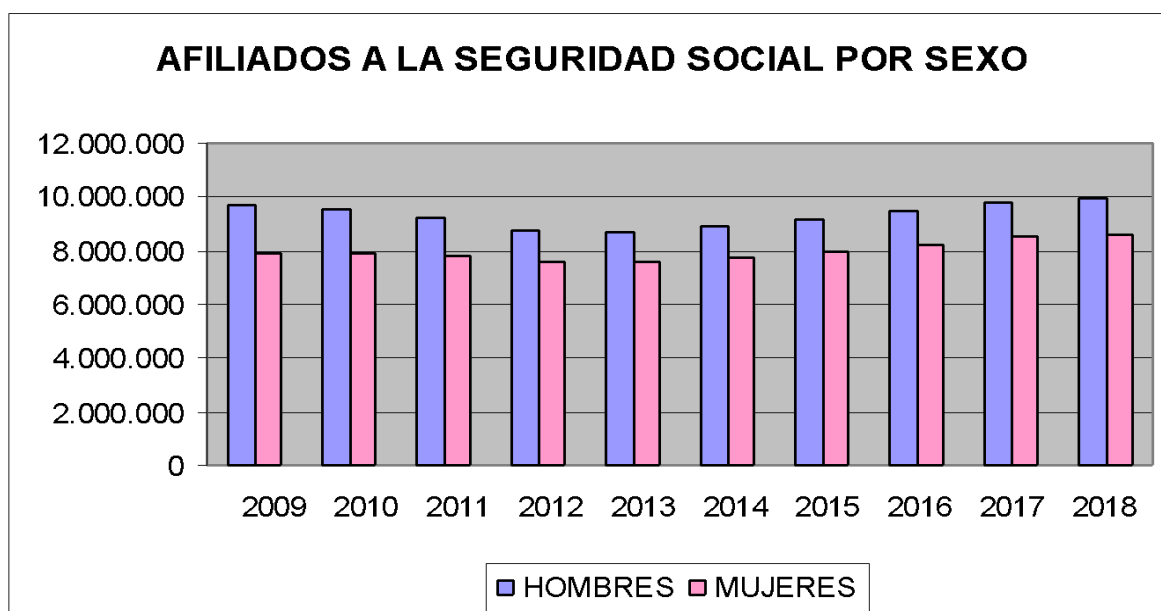


Gráfico 18 Afiliados a la seguridad social por sexo. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MEYSS.

3.5.2 Afiliación al régimen general y especial

En la tabla nº 9 observamos las afiliaciones a la seguridad social por tipos de régimen y sectores de actividad.

Por un lado, podemos destacar que en el régimen que mayor número de afiliaciones se han realizado ha sido en el Régimen General y Especial del Carbón con un total de 14. 589,3 respecto al de los autónomos con un total de 3.257,6.

Por otro lado, el sector de actividad con un mayor número de afiliados destacaría el sector Servicios, a continuación, el sector de la Industria, Construcción y Agricultura.

TABLA 9. AFILIACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL. POR TIPOS DE RÉGIMEN Y SECTORES DE ACTIVIDAD				
	Régimen General y Especial del Carbón	Autónomos	Total	Variación Interanual
Agricultura	70,9	265,8	1.148,7	1,4 %
Industria	2.040,8	229,4	2.271,1	2,2
Construcción	873,5	380,6	1.254,8	9,0%
Servicios	11.596,7	2.381,8	14.415,2	2,8
No clasificables	7,3	0,0	7,3	-
TOTAL	14.589,3	3.257,6	19.097,0	3,0 %

Tabla 9 Afiliaciones a la seguridad social por tipos de régimen y sectores de actividad. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MEYSS.

3.6 La estructura de la contratación en España.

Vamos a partir de la definición de “contrato de trabajo”¹⁷ que nos ofrece el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y lo define como un acuerdo entre empresario y trabajador, en virtud del cual este último se obliga a prestar sus servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección y control, percibiendo a cambio una retribución. Puede formalizarse por escrito o de palabra.

El contrato de trabajo pueden firmarlo:

- Los mayores de edad (18 años).
- Los menores de 18 años legalmente emancipados.
- Mayores de 16 y menores de 18 si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo. Si viven de forma independiente, con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores.
- Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.

3.6.1 Modalidades de contratación.

En la actualidad, según el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) existen cuatro modalidades de contratos de trabajo¹⁸ que son los siguientes; indefinido, temporal, para la formación y el aprendizaje y en prácticas.

¹⁷ Para más información sobre el contrato de trabajo y su formalización visitar la página web: https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/caracteristicas_contrato/caracteristicas_contrato.html

¹⁸ Para ampliar o consultar la información visitar la siguiente página web: https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/guia_contratos.pdf

1. Contrato indefinido es aquel en el que no se establecen límites en la duración de la prestación de los servicios. Puede realizarse tanto de forma verbal como escrita. Puede celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

2. Contrato temporal es aquel en el que se establecen límites en la duración del contrato, es decir, se establece la duración por un tiempo determinado. Este tipo de contrato se realizará de forma escrita, solo se podrá realizar de forma verbal cuando en la situación de eventual por circunstancias de la producción la duración de este sea menor a cuatro semanas y la jornada sea completa.

3. Contrato para la formación y el aprendizaje es aquel que se realiza con el objetivo de favorecer la inserción en el mercado laboral y la formación de las personas jóvenes.

4. Contrato en prácticas es aquel que se realiza con el objetivo de que el trabajador a través de esta formación en la empresa obtenga la práctica profesional adecuada al nivel de estudios que ha cursado. Este tipo de contrato puede realizarse con las personas que estén en posesión del título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

3.6.2 Evolución de la contratación.

En el apartado anterior hemos visto los tipos de contratos existentes actualmente y en este vamos a analizar su evolución.

En cuanto a la evolución de la contratación por modalidad de contratos podemos ver que el tipo de contratación que más se ha llevado a cabo desde el año 2014 al 2018 ha sido el eventual por circunstancias de la producción alcanzando en el último año un total de 9.830.653, después le seguiría el contrato de obra o servicio y posteriormente el de interinidad. Mientras que el tipo de contrato menos realizado durante estos años ha sido el de sustitución por jubilación.

En el primer trimestre de 2019, podemos resaltar que la modalidad de contratación indefinida ha descendido respecto a los años anteriores, situándose concretamente en el mes de febrero en un total de 168.697, siendo esta cifra inferior a la que se registró el año anterior en esta misma fecha.

TABLA 10. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN					
MODALIDAD DE CONTRATACION	2014	2015	2016	2017	2018
INDEFINIDO ORDINARIO	928.664	1.022.340	1.121.350	1.232.127	1.435.317
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	7.158	8.120	9.886	10.678	11.619
OBRA O SERVICIO	6.680.679	7.334.750	7.715.112	8.278.306	8.274.521
EVENTUAL CIRCUNST. DE LA PRODUCCIÓN	6.883.223	7.722.400	8.641.593	9.412.876	9.830.653
INTERINIDAD	1.455.176	1.581.739	1.591.346	1.563.147	1.569.956
TEMPORAL PERSONAS DISCAPACIDAD	18.364	20.706	22.657	25.300	25.309
RELEVO	14.715	14.811	15.537	15.487	19.246
JUBILACIÓN PARCIAL	24.361	26.155	29.287	31.180	38.707
SUSTITUCIÓN JUBILACIÓN 64 AÑOS	618	724	783	739	618
PRÁCTICAS	62.618	82.886	97.403	103.383	107.312
FORMACIÓN	139.864	174.923	46.384	48.317	52.803
OTROS CONTRATOS	97.140	108.021	105.590	93.318	87.632
TOTAL CONTRATOS INICIALES	16.312.580	18.097.575	19.396.928	19.572.053	21.453.693
CONTRATOS CONVERT EN INDEFINIDOS	414.509	478.705	582.026	686.445	837.988
ADSCRIPCIONES EN COLABORAC. SOCIAL	7.920	5.403	3.418	1.620	2.523
TOTAL	16.735.009	18.581.683	19.982.372	20.260.118	22.294.204

Tabla 10 Evolución de la contratación. Fuente: Elaboración propia a partir del Informe Randstad en base a datos del INE.

En la gráfica nº 6, observamos la ocupación a tiempo parcial por edad en España. Es importante resaltar que, a menor edad de la persona trabajadora, más elevada es la tasa de ocupación a tiempo parcial. Como podemos observar, concretamente el 37,4% de los trabajadores/as más jóvenes tienen un contrato a jornada parcial, a continuación, los trabajadores/as entre 25 y 45 suponen un 15% y los mayores de 45 años representan un 12%. Podemos destacar que uno de cada tres profesionales menores de 25 años trabaja a tiempo parcial.

La tasa de ocupados con jornada parcial en la actualidad se sitúa en el 14,8 % y registra la cifra más baja de los últimos años, que es menor que la de la Unión Europea que se sitúa en el 19,4 %.

Pérez (2018) afirma:

El empleo a tiempo parcial no tiene por qué suponer un aspecto negativo en el mercado laboral. De hecho, en el caso de Europa, los países que cuentan con mayores tasas de ocupados a tiempo parcial son aquellos con las menores tasas de desempleo. De este modo, la contratación a tiempo parcial puede funcionar como una oportunidad para crear nuevos puestos de trabajo y reducir los índices de paro.

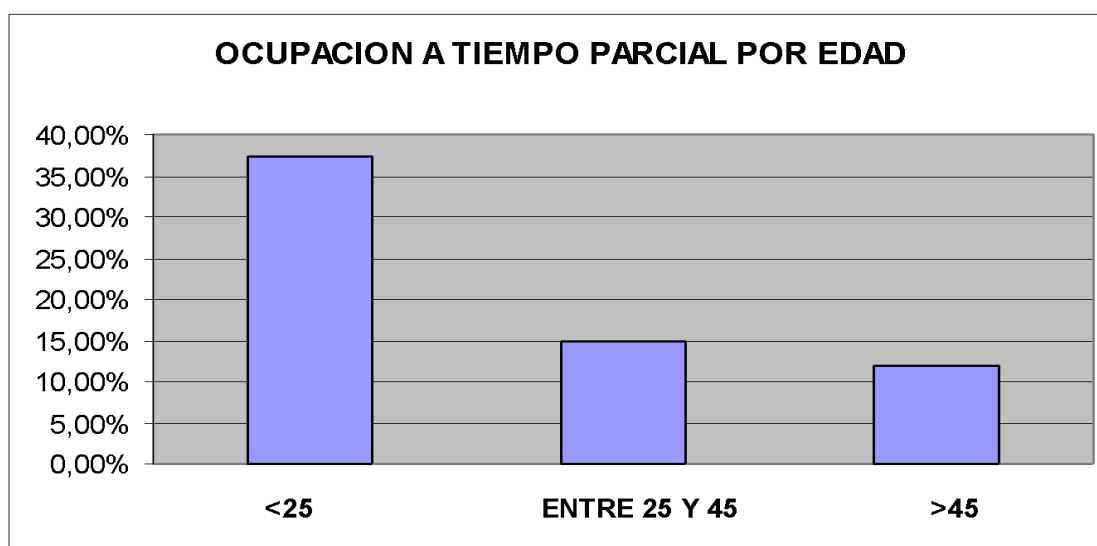


Gráfico 19 Ocupación a tiempo parcial por edad. Fuente: Elaboración propia a partir del Informe Randstad en base a datos del INE. (IV Trimestre 2018).

En la tabla nº 11, podemos ver que las regiones con mayores tasas de ocupados a tiempo parcial son, en primer lugar, Extremadura, con un 16,5%, de los trabajadores/as que tienen un contrato a tiempo parcial. Posteriormente, le seguiría Euskadi, con un 16,4%, y consecutivamente Navarra con un 16,2%.

La media nacional está situada en un 14'8%, y por encima de esta media nacional también se encuentran Andalucía y Aragón con un (15,9%), Castilla y León (15,7%), Comunidad Valenciana (15,4%), Asturias (15,3%), Cantabria (15,2%), Murcia (15,1%) y La Rioja (15%).

Mientras que por debajo de la media estarían Cataluña (14,6%), Castilla-La Mancha (14,1%), Canarias y Galicia (13,9%), y posteriormente Baleares y Madrid (13%).

Las regiones, en términos absolutos, que tienen más trabajadores/as con un contrato a tiempo parcial serían Cataluña (495.400), Andalucía (492.100) y Madrid (395.100). En

cambio, las regiones que tienen menos trabajadores/as con este tipo de contrato serían La Rioja (20.800), Cantabria (36.700) y Navarra (46.200).

TABLA 11. OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR COMUNIDAD AUTÓNOMA		
COMUNIDAD AUTONOMA	Ocupados a tiempo Parcial	Tasa de ocupados a tiempo parcial
Andalucía	492.100	15,9 %
Aragón	91.800	15,9%
Principado de Asturias	59.900	15,3%
Islas Baleares	72.100	13,0%
Canarias	127.300	13,9%
Cantabria	36.700	15,2%
Castilla y León	155.400	15,7%
Castilla-La Mancha	117.000	14,1%
Cataluña	495.400	14,6%
Comunidad Valenciana	318.500	15,4%
Extremadura	62.900	16,5%
Galicia	150.900	13,9%
Comunidad de Madrid	395.100	13,0%
Región de Murcia	91.200	15,1%
Comunidad F. de Navarra	46.200	16,2%
País Vasco	152.200	16,4%
La Rioja	20.800	15,0%
Ceuta	-	-
Melilla	-	-
TOTAL	2.894.800	14,8 %

Tabla 11 Ocupados a tiempo parcial por comunidad autónoma. Fuente: Elaboración propia a partir del Informe Randstad en base a datos del INE. (IV Trimestre 2018).

3.7 Panorámica del mercado de trabajo.

A lo largo del trabajo fin de máster hemos comentado la importancia que tiene saber actuar ante un mercado laboral cambiante y muy competitivo, en el que hay que estar preparado profesionalmente para poder entrar en él. Hoy día, se requiere formación académica y experiencia laboral para la mayoría de las ofertas de empleo en nuestro país.

Por ello, incentivamos a los jóvenes y a los mayores tanto parados como activos que continúen formándose o reciclándose, a través de la formación profesional. En España hay diferentes tipos de formación profesional.

En primer lugar, encontramos la formación profesional específica que está dentro del sistema educativo, y se divide en:

- Formación profesional de grado medio.
- Formación profesional de grado superior.

Este tipo de formación está dirigida especialmente a los jóvenes que han finalizado la ESO o bachillerato y quieren introducirse en el mercado laboral a corto o medio plazo. Para acceder a cada una de ellas deberás cumplir unos requisitos específicos y ambas tienen una duración de 2 años, en concreto, 2000 horas de formación. Actualmente, hay 26 familias profesionales y existen varias modalidades para obtener un título de grado medio o superior:

- Presencial.
- Semipresencial.
- A distancia.
- Dual.

En segundo lugar, encontramos la formación ocupacional que está fuera del sistema educativo y no tiene reconocimiento académico. Principalmente está dirigida a personas desempleadas. Este tipo de formación es una buena opción para completar los estudios reglados y seguir formándonos en los campos que más nos gusten.

En tercer lugar, y no por ello menos importante, encontramos la formación continua, llamada también formación profesional para el empleo, está dirigida especialmente a trabajadores en paro o en activo para actualizar y ampliar sus conocimientos y que puedan mejorar su empleabilidad.

Por lo tanto, para encontrar un empleo es fundamental tener una formación especializada y poder diferenciarte del resto de candidatos.

3.7.1 Sectores con mejores perspectivas de empleo.

El informe anual publicado por la empresa de trabajo temporal (ETT) Adecco, destaca los sectores que tienen mejores perspectivas de empleo para el futuro y los perfiles que serán más demandados durante este año 2019.

Este informe se centra especialmente en las salidas profesionales relacionadas con la formación profesional, ya que, para desempeñar algunas profesiones específicas, en la mayoría de los casos, es requisito indispensable tener el título de técnico o técnico superior.

Actualmente, algunos de los ciclos de formación profesional con mejores perspectivas laborales son los correspondientes a técnico de calidad, de mantenimiento y de laboratorio.

Dentro de los sectores más demandados estarían, el sector logístico y el sector comercial, que han seguido creciendo a pesar de la crisis sufrida en el mercado laboral.

Respecto al sector tecnológico, podemos decir que casi todas las profesiones que estén relacionadas con este perfil tendrán futuro laboral. Entre ellas podemos resaltar los expertos en Ciberseguridad, analistas de datos o especialistas en Big Data. También, es

importante destacar los puestos de expertos en marketing digital, puesto que, la transformación digital en las empresas está en auge.

Otro de los sectores que está aumentando considerablemente es el sector del comercio debido a la era de la digitalización, aparición de nuevos mercados, y a las exigencias del comprador.

También, siguen teniendo gran relevancia el sector clásico como es el de atención al cliente y la gestión del punto de venta, ya que, hoy día la mayoría de las viviendas están solicitando el acceso a internet y el uso de smartphones, que hace que este sector no decaiga y siga en aumento. Además, este sector se encuentra en expansión y en proceso de internacionalización, por lo tanto, el comercio exterior es una de las principales salidas profesionales dentro del sector comercial.

3.7.2 Políticas de empleo.

Las políticas de empleo son medidas implantadas por el Gobierno con el objetivo de mejorar el funcionamiento del mercado laboral y las condiciones laborales de los trabajadores.

Nos vamos a centrar en dos tipos de políticas de empleo:

a) Políticas activas de empleo.

Las políticas activas de empleo¹⁹ consisten en intentar que las personas paradas encuentren un trabajo mediante la formación necesaria para reciclar sus conocimientos ante un mercado laboral que está cambiando continuamente y los trabajadores/as tienen que estar actualizados/as para poder adaptarse a las necesidades que demande el mercado laboral, y así, encontrar un empleo acorde a sus intereses.

Los objetivos que persiguen estas políticas son:

- Mejorar la situación laboral de los jóvenes menores de 30 años.
- Beneficiar la empleabilidad de los colectivos más afectados por el desempleo.
- Mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo.
- Apoyar el emprendimiento.

Las medidas llevadas a cabo por el Gobierno son las siguientes:

- Mejorar la función del SEPE para ayudar a los/as desempleados/as a partir de orientadores a encontrar un empleo.

¹⁹ Ley española 56/2003 o Ley de Empleo

- Creación de entidades privadas. Empresas de Trabajo Temporal (ETT) con el objetivo de poner en contacto a empresas y trabajadores/as.
- Bonificaciones a empresas por su contratación a los colectivos más desfavorecidos.
- Apostar por la formación de trabajadores/as sin cualificar.
- Reciclar a los trabajadores/as a través de la formación continua.
- Invertir en el sistema educativo.

Estas medidas para crear empleo y reducir el paro, se están llevando a cabo a partir de los siguientes programas:

- REINCORPORA-T: Plan Trienal para Prevenir y Reducir el Paro de Larga Duración 2019-2021.
- Plan de Choque Empleo Joven 2019-2021.
- El portal de empleo Empléate.
- Las agencias de colocación, reguladas en el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.
- La Red EURES (EUROpean Employment Services).
- Los Centros Especiales de Empleo.
- El empleo con apoyo en el mercado ordinario de trabajo.

b) Políticas pasivas de empleo.

Las políticas pasivas de empleo consisten en garantizar a los/as desempleados/as un nivel de renta a través de percibir una prestación o a ayuda. Estas políticas se centran principalmente en apoyar a las personas que se encuentran desempleadas.

Algunas de las prestaciones son las siguientes:

- Prestación por desempleo de nivel contributivo. Si has trabajado 1 año.
- Prestación por desempleo si has sido afectado por un ERE o ERTE.
- Subsidio por desempleo si has trabajado menos de 1 año.
- Subsidio por desempleo para mayores de 52 años.
- Programa de la renta activa de inserción (RAI).
- Subsidio extraordinario por desempleo (SED).
- Subsidio por desempleo por cargas familiares.
- Subsidio dirigido a personas trabajadoras que han agotado la prestación contributiva, tienen 45 años o más y no tienen responsabilidades familiares a su cargo.
- Subsidio para emigrantes retornados.
- Renta Activa de Inserción para emigrantes retornados (RAI)
- Subsidio por desempleo para emigrantes retornados mayores de 52 años.

- Prestación por desempleo de la persona emigrante retornada que cotizó en España antes de emigrar.
- Ayudas extraordinarias para retornados.

El Boletín Oficial del Estado (BOE)²⁰ ha publicado el viernes 15 de marzo de 2019 el Plan Anual de Políticas de Empleo, aprobado por el Consejo de Ministros por un importe de 5.794 millones de euros, la misma cantidad a la de 2018 por estar prorrogado el presupuesto.

3.8 Nuevas tendencias de los procesos de selección de personal en el área de las Telecomunicaciones y la Informática.

En la actualidad, para hacer una búsqueda de empleo utilizamos todos los recursos informáticos que tenemos disponibles, como son las redes sociales profesionales, las páginas webs de las propias empresas, publicaciones en la prensa, etc., pero todavía algunas empresas para hacer la selección de personal continúan utilizando el método tradicional evaluando a los candidatos a través de los currículums vitae, carta de presentación, pruebas psicotécnicas y pruebas de selección, y entrevistas personales.

Aunque, hoy día, debido a los avances tecnológicos, muchas empresas ya han apostado por nuevas modalidades de selección para encontrar al candidato idóneo, dependiendo del sector al que pertenece la empresa y el puesto que oferta.

Algunas nuevas técnicas de reclutamiento y selección son las siguientes:

- La gamificación o ludificación: Esta técnica consiste en que los candidatos y candidatas que aspiran al puesto de trabajo consigan lograr el objetivo de que los contraten superando un juego propuesto por la empresa.
- La videoentrevista: Se está llevando a cabo para captar talento a través de videollamadas con los candidatos y las candidatas porque resulta una metodología más rápida y económica. No sustituye a la entrevista tradicional, pero es una prueba intermedia entre el currículum vitae y la entrevista personal.
- Las videollamadas pregrabadas: Este método consiste en que el reclutador graba las preguntas y se las manda a todos /as los aspirantes y posteriormente, son contestadas por los candidatos/as y reenviadas a la empresa reclutadora. De esta forma, la empresa ahorra en tiempo.
- Reclutamiento inteligente (Big data): Este modo de reclutamiento consiste en elegir al mejor candidato/ candidata mediante algoritmos y fórmulas que permite al seleccionador analizar y cruzar la información para poder encontrar a

²⁰ Para más información visitar la siguiente página web:

<https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/15/pdfs/BOE-A-2019-3699.pdf>

los candidatos/as que tengan las características y las capacidades que está buscando la empresa para cubrir una oferta específica.

- Juego de seducción (Inbound recruiting): Esta técnica consiste en atraer a los candidatos y a las candidatas, a través de blogs, páginas webs y videos, en los que se explica la forma de trabajar en la empresa, su cultura y valores. De esta forma, la empresa puede detectar que la persona que envía su currículum vitae se ha informado previamente del funcionamiento de la empresa y están interesados en formar parte de ella.
- Eventos de networking online: Este método es llevado a cabo por algunas empresas, ofrecen una plataforma online para celebrar reuniones de tipo profesional y conocer contactos que pueden ser posibles candidatos/as.
- El currículum ciego: Esta técnica consiste en hacer una selección de personal, en la que los documentos aportados por los candidatos y las candidatas carecen de rasgos personales como son el nombre o la fecha de nacimiento. Tiene como objetivo disminuir los prejuicios de género y de edad.

En cuanto, al sector de la informática, podemos ver que la técnica de la gamificación ha evolucionado, debido a las nuevas tecnologías.

Actualmente, las empresas utilizan esta técnica, pero basándose en videojuegos o aplicaciones móviles.

Por ejemplo, la gamificación basada en videojuegos, consiste en contratar al mejor candidato según la destreza que tengan a los mandos de un videojuego, es decir, tendrán que demostrar las competencias que tienen a través de superar un juego en el que se les evaluarán los conocimientos informáticos y las habilidades que tienen en programación.

Este modelo permitirá que las empresas puedan evaluar a sus empleados y empleadas de forma objetiva a través de su propio talento, no solo mediante una calificación numérica. También es una buena opción para evitar la discriminación.

4.OBJETIVOS.

Los objetivos que se pretenden alcanzar con el desarrollo de esta unidad didáctica elaborada para el alumnado del ciclo formativo de grado superior de STI son:

En primer lugar, que conozcan la situación por la que está atravesando actualmente el mercado laboral.

En segundo lugar, que aprendan a elaborar de forma adecuada los instrumentos para hacer una búsqueda de empleo efectiva y puedan encontrar un empleo a medio o corto plazo.

En tercer lugar, que sepan actuar ante una entrevista de trabajo, a través de la preparación y técnicas que se llevarán a cabo en el aula.

En cuarto y último lugar, que se conciencien de la importancia que tiene formarse en algún campo específico o actualizar sus conocimientos cada cierto periodo de tiempo, ya que, el mercado laboral está cambiando y necesita trabajadores/as cualificados/as para cubrir las ofertas de empleo. Muchas ofertas de empleo no son cubiertas porque las personas demandantes de empleo no cumplen con los requisitos específicos que se requieren.

PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA DEL MÓDULO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

CURSO: 2018/2019

CENTRO EDUCATIVO	I.E.S. PABLO DE OLAVIDE	
DEPARTAMENTO:	Formación y orientación laboral.	
CICLO FORMATIVO:	Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicaciones Informáticos (STI)	
FAMILIA PROFESIONAL:	Electricidad y electrónica	
CURSO EN EL QUE SE IMPARTE EL MÓDULO:	Curso primero	
ASIGNATURA/MÓDULO:	Formación y Orientación Laboral	
HORARIO Y AULA	Lunes: 9.00 - 10:00 Martes 8:00- 9:00 Jueves 11:30- 12: 30 Aula 2	
NÚMERO DE ALUMNOS EN EL AULA:	20 alumnos/as	
TEMPORALIZACIÓN:	<i>Horas anuales</i>	<i>Horas semanales</i>
	96	3

5.1 Introducción.

Una programación didáctica consiste en ordenar, de forma lógica, los contenidos que se van a impartir, las actividades que se van a organizar, los recursos que se van a utilizar, y los objetivos que se pretenden alcanzar durante el curso.

La programación se realiza con el propósito de analizar los resultados obtenidos y tomar decisiones durante el curso actual y para el próximo curso.

Los estudios de formación profesional a través de los módulos teóricos y prácticos acercan al alumnado al ámbito de trabajo para incorporarles a medio y corto plazo al mercado laboral.

La formación profesional inicial está integrada por:

- Ciclos de formación profesional básica: Obtienes el título de profesional básico.
- Ciclos de formación profesional media: Obtienes el título de Técnico.
- Ciclos de formación profesional superior: Obtienes el título de Técnico Superior.

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE) establece que el módulo de Formación y Orientación Laboral está presente en el primer curso de todos los Ciclos de Formación Profesional de Grado Medio y Superior. Tiene una duración de 96 horas anuales lectivas que son distribuidas en 3 horas semanales.

El módulo de FOL le va a aportar al alumnado conocimientos básicos sobre las condiciones de trabajo de su vida profesional, conocer los derechos y obligaciones que tienen como trabajadores y como trabajadoras, resolver y gestionar conflictos laborales, y prepararlos para la búsqueda activa de empleo.

5.2 Normativa de aplicación a esta programación didáctica.

- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía.
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa.
- Orden 29/9/2010, evaluación de la Formación Profesional Inicial en Andalucía.

- Real Decreto 883/2011, de 24 de junio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- Orden de 19 de marzo de 2013, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos.

5.3 Competencias profesionales, personales y sociales.

Las competencias asociadas a mi módulo serán las señaladas en negrita:

a) Desarrollar proyectos de instalaciones o sistemas de telecomunicaciones, obteniendo datos y características, para la elaboración de informes y especificaciones.

b) Calcular los parámetros de equipos, elementos e instalaciones, cumpliendo la normativa vigente y los requerimientos del cliente.

c) Elaborar el presupuesto de la instalación, cotejando los aspectos técnicos y económicos para ofrecer la mejor solución al cliente.

d) Configurar instalaciones y sistemas de telecomunicación, con las especificaciones y las prescripciones reglamentarias.

e) Gestionar el suministro y almacenamiento de los materiales y equipos, definiendo la logística asociada y controlando existencias.

f) Planificar el montaje de instalaciones y sistemas de telecomunicaciones según la documentación técnica y las condiciones de obra.

g) Realizar el lanzamiento del montaje de las instalaciones, partiendo del programa de montaje y del plan general de obra.

h) Supervisar y/o ejecutar los procesos de montaje de las instalaciones y sistemas, verificando su adecuación a las condiciones de obra y controlando su avance para cumplir con los objetivos de la empresa.

i) Planificar el mantenimiento a partir de la normativa, condiciones de la instalación y recomendaciones de los fabricantes.

j) Supervisar y/o ejecutar los procesos de mantenimiento de las instalaciones, controlando los tiempos y la calidad de los resultados.

k) Realizar la puesta en servicio de las instalaciones y equipos de telecomunicaciones, supervisando el cumplimiento de los requerimientos y asegurando las condiciones de calidad y seguridad.

l) Elaborar el estudio básico de seguridad y salud para la ejecución de las instalaciones, determinando las medidas de protección, seguridad y prevención de riesgos.

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

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

ñ) 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 presentan.

o) Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.

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

q) Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de «diseño para todos» en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios.

r) Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional con sentido de la responsabilidad social.

s) 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.

5.4 Contextualización del centro y del alumnado donde se encuadra la programación.

El centro educativo elegido ha sido el I.E.S. Pablo de Olavide situado en La Carolina (Jaén). El ciclo formativo seleccionado ha sido el de Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos (STI)²¹, y el módulo profesional es Formación y Orientación Laboral (FOL), que será impartido en el primer curso del ciclo.

Los estudios que se imparten en este centro son los siguientes:

Educación Secundaria Obligatoria (ESO).

Bachilleratos:

- De Humanidades y Ciencias sociales.
- De Ciencias.

Formación profesional básica de la familia de electricidad y electrónica.

Formación Profesional Inicial:

Ciclos Formativos de Grado Medio:

- Mecanizado. (MEC)
- Mantenimiento Electromecánico. (TME)
- Instalaciones de Telecomunicaciones. (ITC)

Ciclos Formativos de Grado Superior:

- Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos. (STI)

En cuanto a las aulas y talleres del centro se distribuyen de la siguiente forma:

El centro cuenta con cuatro edificios. En el edificio principal (número 1), en la planta baja están los/las conserjes y reprografía, oficinas, despacho del director/a, vicedirector/a, secretario, jefatura de estudios, sala de profesores/as y departamentos.

En la primera planta están las aulas de Educación Secundaria Obligatoria (ESO).

En la segunda planta están las aulas de Bachillerato.

²¹ Real Decreto 883/2011, de 24 de junio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos y se fijan sus enseñanzas mínimas.
Orden de 19 de marzo de 2013, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos.

En el edificio nº 2, en la planta baja, están los almacenes de electrónica y el departamento de electricidad y electrónica.

En la primera planta, nos encontramos las aulas de informática, de dibujo y de música.

En el edificio nº3, se hallan los talleres de los Ciclos formativos.

Como instalaciones principales cuenta con un patio situado en la planta baja, de tamaño mediano y es compartido por todo el alumnado del centro, una biblioteca que se encuentra en la primera planta, dotada de ordenadores y un proyector, un gimnasio localizado en el patio, que cuenta con todo el material necesario para realizar la actividad física. En todas las plantas hay aseos y servicios para el alumnado, y en la primera planta también, para el profesorado.

Respecto al número total de profesores/as hay 58 profesores y profesoras, aproximadamente el 60% de la plantilla son profesores/as interinos/as.

El módulo elegido para desarrollar en este trabajo ha sido el de Formación y Orientación Laboral (FOL) que se imparte tanto en los Ciclos Formativos de Grado Medio como en los de Grado Superior en el primer año.

Este trabajo va a ir dirigido al alumnado del Ciclo Formativo de Grado Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos (STI), que pertenece a la familia de electricidad y electrónica. La duración del módulo de FOL es de 96 horas anuales y se distribuye en 3 horas semanales durante el curso.

En concreto, nos vamos a centrar en el tema seleccionado que es el Mercado laboral y la búsqueda activa de empleo que corresponde a los temas 12 y 13 del temario de oposiciones de secundaria para la especialidad de Formación y Orientación Laboral (FOL).

El módulo de FOL se divide en los siguientes bloques de contenidos:

- 1º Contrato de trabajo.
- 2º Seguridad social, empleo y desempleo.
- 3º Evaluación de riesgos profesionales.
- 4º Planificación de la prevención de riesgos en las empresas.
- 5º Gestión del conflicto y equipos de trabajo.
- 6º Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa.
- 7º Búsqueda activa de empleo.

He elegido el tema del “Mercado laboral y la búsqueda de empleo” ya que pienso que en primer lugar, es muy importante conocer la situación del mercado de trabajo actual para posteriormente iniciar una búsqueda de empleo acorde a los puestos de trabajo

más ofertados y poder desarrollar las herramientas de empleo como la carta de presentación y el currículum vitae de forma correcta para destacar ante nuestros competidores.

Además, creo que es un tema interesante para tratar con el alumnado que está cursando la formación profesional ya que, sus intenciones y prioridades son encontrar un empleo al finalizar el ciclo formativo. Para ello, es necesario saber utilizar estas herramientas de la manera más idónea y apropiada para conseguir dicho objetivo.

Realidad socioeconómica y cultural del entorno.

El I.E.S. Pablo de Olavide de La Carolina, está situado en la zona Sur de esta localidad, la población que vive cerca de este centro puede ser tanto de clase media alta como de clase media baja y algunas zonas socialmente desfavorecidas en las que habitan personas con riesgo de exclusión social.

En general, el nivel de poder adquisitivo de las familias es medio – bajo, aunque en los estudios de bachillerato el nivel cultural y económico de los padres es superior, por lo que, podemos encontrar empresarios, funcionarios, etc.

Perfil del alumnado.

El perfil general del alumnado depende del nivel de estudios en que se encuentra.

Por regla general, el alumnado de secundaria es el que más problemas presenta, ya que, al ser unos estudios obligatorios, hay un mayor porcentaje de alumnos y alumnas que no quieren hacer nada y no favorecen al resto de compañeras y compañeros.

En bachilleratos y ciclos formativos la mayoría del alumnado colabora y estudia para avanzar en sus estudios, ya que, son etapas no obligatorias y son cursados por el alumnado según sus intereses y expectativas futuras. Aunque se ha observado que, en los últimos años, algunos/as solo se han matriculado por obtener una beca.

Actualmente, el centro tiene un número pequeño de alumnos/as inmigrantes y un elevado número de alumnos y alumnas que proceden de etnia gitana.

Es importante destacar que este centro es el más demandado en toda la localidad, y es el único que oferta Ciclos Formativos de la familia de electricidad y electrónica.

Perfil del profesorado.

La mayoría de los profesores/as del centro tienen un destino definitivo y residen en la localidad o en poblaciones cercanas. Todo el profesorado se implica en los planes y proyectos que lleva a cabo el centro, que son los siguientes; Proyecto para la implantación y certificación de sistemas de calidad, Plan de Igualdad, Escuelas deportivas, Escuela espacio de paz, T.I.C., Plan de acompañamiento, Biblioteca y Plan lector, Plan de autoprotección y Forma Joven.

Las relaciones interpersonales entre el profesorado y el Equipo Directivo son cordiales y afectuosas y entre el profesorado entre sí lo mismo. Existe un ambiente de colaboración y trabajo entre todos.

Perfil de las familias.

En relación al perfil socioeconómico familiar, ya he hecho referencia anteriormente, pero podemos también resaltar que hay un porcentaje de familias monoparentales.

La implicación de las familias con el centro depende principalmente de las condiciones socioeconómicas, culturales y educativas de los padres y de las madres.

Existe una AMPA en el centro con un porcentaje de implicación en la misma de un 35% de los padres/madres lo que supone un índice de participación escaso, siendo este uno de los puntos a considerar en cursos sucesivos.

Horario del Centro.

ACTIVIDAD	HORARIO
Horario general del Centro	Mañanas: de 8.00 a 14.30, de lunes a viernes. Tardes: de 16.00 a 20.00, de lunes a jueves.
Horarios lectivos de las diferentes enseñanzas	ESO y Bachillerato: De 8.00 a 14.30, de lunes a viernes. Ciclos Formativos: De 8.00 a 14.30, de lunes a viernes. Curso preparación pruebas acceso a CFGS: De lunes a viernes, en horario de mañana, dependiendo de las horas del profesorado que lo imparte.
Deporte en la Escuela	De 16.00 a 18.00, lunes y miércoles.
Biblioteca	Recreos: 11.00 a 11.30, de lunes a viernes. Y cualquier otro horario en función de la disponibilidad horaria del Profesorado implicado.
	1º ESO: Matemáticas: de 16.00 a 18.00, martes.

Programa de Acompañamiento	Lengua: de 16.00 a 18.00, jueves.
	2º ESO:
	Lengua: de 16.00 a 18.00, martes.
	Matemáticas: de 16.00 a 18.00, jueves.
	3º ESO:
	Matemáticas: de 18.00 a 20.00, jueves.
	Lengua: de 16.00 a 18.00, viernes.

Tabla 12 Horario. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos consultados en el Plan de Centro del I.E.S Pablo de Olavide.

5.5 Resultados de aprendizaje.

5.5.1 Objetivos generales del ciclo formativo.

Los objetivos generales de este ciclo formativo son los siguientes. Los señalados en negrita son los asociados a mi módulo:

- Elaborar informes y documentación técnica, reconociendo esquemas y consultando catálogos y las prescripciones reglamentarias, para desarrollar proyectos de instalaciones y sistemas de telecomunicaciones.
- Reconocer sistemas de telecomunicaciones, aplicando leyes y teoremas para calcular sus parámetros.
- Definir unidades de obra y sus características técnicas, interpretando planos y esquemas, para elaborar el presupuesto.
- Definir la estructura, equipos y conexionado general de las instalaciones y sistemas de telecomunicaciones, partiendo de los cálculos y utilizando catálogos comerciales, para configurar instalaciones.
- Dibujar los planos de trazado general y esquemas eléctricos y electrónicos, utilizando programas informáticos de diseño asistido, para configurar instalaciones y sistemas de telecomunicación.
- Aplicar técnicas de control de almacén, utilizando programas informáticos, para gestionar el suministro.
- Definir las fases y actividades del desarrollo de la instalación según documentación técnica pertinente, especificando los recursos necesarios, para planificar el montaje.

- h) Replantear la instalación, teniendo en cuenta los planos y esquemas y las posibles condiciones de la instalación, para realizar el lanzamiento.
- i) Identificar los recursos humanos y materiales, dando respuesta a las necesidades del montaje, para realizar su lanzamiento.
- j) Aplicar técnicas de gestión y montaje en sistemas de telecomunicaciones, interpretando anteproyectos y utilizando instrumentos y herramientas adecuadas, para supervisar el montaje.
- k) Definir procedimientos, operaciones y secuencias de intervención en instalaciones de telecomunicaciones, analizando información técnica de equipos y recursos, para planificar el mantenimiento.
- l) Aplicar técnicas de mantenimiento en sistemas e instalaciones de telecomunicaciones, utilizando los instrumentos y herramientas apropiados, para ejecutar los procesos de mantenimiento.
- m) Ejecutar pruebas de funcionamiento, ajustando equipos y elementos, para poner en servicio las instalaciones.
- n) Definir los medios de protección personal y de las instalaciones, identificando los riesgos y factores de riesgo del montaje, mantenimiento y uso de las instalaciones, para elaborar el estudio básico de seguridad y salud.**
- ñ) Reconocer la normativa de gestión de calidad y de residuos aplicada a las instalaciones de telecomunicaciones y eléctricas, para supervisar el cumplimiento de la normativa.**
- o) Preparar los informes técnicos, certificados de instalación y manuales de instrucciones y mantenimiento, siguiendo los procedimientos y formatos oficiales para elaborar la documentación técnica y administrativa.
- p) Analizar y utilizar los recursos y oportunidades de aprendizaje relacionadas 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.**
- q) Desarrollar la creatividad y el espíritu de innovación para responder a los retos que se presentan en los procesos y en la organización del trabajo y de la vida personal.
- r) Tomar decisiones de forma fundamentada, analizando las variables implicadas, integrando saberes de distinto ámbito y aceptando los riesgos y la posibilidad de equivocación en las mismas, para afrontar y resolver distintas situaciones, problemas o contingencias.**

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.

t) Aplicar estrategias y técnicas de comunicación, adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, a la finalidad y a las características de los receptores, para asegurar la eficacia en los procesos de comunicación.

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 del trabajo, para garantizar entornos seguros.

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

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

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

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.

5.5.2 Resultados de aprendizaje del módulo.

1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.
2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.
3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.
4. Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.
5. Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.

6. Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en la empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.
7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informático.

5.6 Bloques de contenidos, contenidos generales y distribución temporal de los contenidos.

5.6.1 Contenidos generales para el módulo de FOL.

BLOQUES CONTENIDOS	DE	TÍTULO O NOMBRE DEL BLOQUE
1		Contrato de trabajo
2		Seguridad Social, empleo y desempleo
3		Evaluación de riesgos profesionales
4		Planificación de la prevención de riesgos en la empresa
5		Gestión del conflicto y equipos de trabajo
6		Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa
7		Búsqueda activa de empleo

Tabla 13 Contenidos generales para el módulo de FOL. Elaboración propia.

5.6.2 Contenidos generales y temporalización de los mismos, en el ciclo formativo de STI.

2.- RELACIÓN DE UNIDADES DE TRABAJO Y TEMPORALIZACIÓN POR EVALUACIONES		
U. T. Nº	TÍTULO, NÚMERO DE SESIONES	EVALUACIÓN
0	Presentación (una sesión)	1ª evaluación
1	El Contrato de trabajo (nueve sesiones)	1ª evaluación
2	La jornada de trabajo (ocho sesiones)	1ª evaluación
3	El salario y la nómina (once sesiones)	1ª evaluación
4	Modificación. Suspensión y extinción del contrato (diez sesiones)	1ª evaluación
5	Seguridad social y desempleo (diez sesiones)	2ª evaluación
6	La prevención de riesgos: conceptos básicos (nueve sesiones)	2ª evaluación
7	La prevención de riesgos: legislación y organización (diez sesiones)	2ª evaluación
8	Emergencias y Primeros auxilios (once sesiones)	3ª evaluación
9	Equipos de trabajo (siete sesiones)	3ª evaluación
10	El mercado laboral y la búsqueda activa de empleo (diez sesiones)	3ª evaluación

Tabla 14 Relación de unidades de trabajo y temporalización por evaluaciones. Elaboración propia.

5.7 Metodología.

5.7.1 Aspectos generales y fundamentación didáctica.

En el proceso de enseñanza- aprendizaje no hay un método universal establecido, debido a que cada año el alumnado al que nos dirigimos es diferente y hay que adaptarse a las circunstancias y características nuevas que se nos plantean. También, los recursos y la metodología utilizada pueden variar. Por lo tanto, me voy a basar en los siguientes principios:

5.7.1.1 Principios.

1. **Hacer una enseñanza activa y participativa:** Propiciar el dialogo, es decir, intentar que el alumnado y los/as profesores/as interaccionen entre ellos intercambiando información entre ambos. Alternar la exposición teórica con la práctica. Plantear debates en clase para que entiendan que hay diferentes posturas y soluciones. El alumnado a través de este principio debe construir su propio conocimiento. Mediante este principio, el alumnado aprende a desarrollar el pensamiento crítico, capacidad de autoevaluarse, tener actitudes colaborativas y a ser responsable.
2. **Enseñanza flexible, abierta y dinámica:** Es importante la flexibilidad para poder modificar las actividades programadas si el ritmo de la clase no permite llevarlas a cabo. También es necesario poder adaptarse a los cambios que se puedan producir en el propio alumnado ya sean familiares, sociales, etc.
3. **Motivadora y estimulante:** La enseñanza tiene que estar centrada en los intereses del alumnado. Es necesario ponerlos en situación real para que reflexionen y busquen soluciones. Al ser motivadora trabajamos su autoestima, **buscando sus intereses y motivaciones, reforzando de forma positiva la autoestima y autoconfianza en sí mismo.** Por lo tanto, genera un proceso de autoconocimiento importante. Es interesante hacerles ver que lo que estamos haciendo en clase les puede servir para el futuro.
4. **Socializadora y transversal:** Es interesante que aprendan a relacionarse con los demás, favoreciendo un entorno cooperativo, desarrollando la capacidad de comunicación, trabajo en equipo, respeto hacia los/as demás, etc. Es importante conocer los puntos de vista del grupo.
5. **Creativa:** Es importante innovar en las actividades que se hacen y en la forma de explicar los contenidos para potenciar la imaginación del alumnado a través de la creatividad.
6. **Aprendizajes significativos:** Son los aprendizajes que te sirven para generar otros. Dar prioridad a la comprensión razonada, no solo estudiar de memoria.

Los contenidos deben estar bien organizados y secuenciados. Deben generar un orden progresivo de dificultad para que el aprendizaje sea mejor sea más significativo (de lo más fácil a lo más complicado). Procurar que haya conexión entre los temas.

7. **Funcionales y propedéuticos:** Lo ideal es enseñar contenidos que les sirvan en su día a día, es decir, aprendizajes que les sean útiles, que les sirvan para su futuro, Este principio exige una actualización continua, el profesorado debe estar totalmente reciclado.
8. **Aprender a aprender:** Este principio tiene que ver con la autonomía propia del alumnado, es decir, que el alumnado sea autónomo en el propio proceso de aprendizaje a través de enseñarle técnicas de estudio, generarle hábitos de estudio y de planificación, uso de esquemas, mapas conceptuales, comprensión lectora, etc. Hacer del alumno un ser intelectualmente autónomo. No solo saber estudiar, sino saber y querer estudiar. Es muy importante que sepan elegir las técnicas de estudio que más le favorezcan.
9. **Aprender Haciendo:** Es igual que el principio anterior, pero orientado al saber hacer. Estimular el cómo hacer para que el alumnado aprenda desarrollándolas habilidades prácticas. Este principio es más importante en los módulos que tienen que ver con el oficio.

5.7.1.2 Modelos didácticos.

1. **Tradicional:** El docente lo que hace es informar, todo está en los libros. Reproduce contenidos. El examen es el único modo o método de evaluación. Motivación poco considerada.
2. **Innovador:** Está basado en los principios del constructivismo. Trata de hacer responsable del proceso al docente que es el que guía y orienta el aprendizaje. El docente enseña habilidades de acceso al conocimiento para ser autónomo en el aprendizaje. También, incorpora recursos y medios que provocan la participación del alumnado en su proceso de enseñanza- aprendizaje.

El modelo utilizado para esta programación es un modelo innovador, en el que el docente es el que guía y orienta al alumnado en el proceso de enseñanza-aprendizaje para fomentar su autonomía. En este modelo, lo que se pretende es que el alumnado participe en las actividades y debates planteados en clase. También, se añadirán nuevos recursos y medios para aumentar el interés del alumnado, a través de nuevas tecnologías. Además, el alumnado va a ser evaluado de manera continua y se utilizarán diferentes instrumentos de evaluación; exámenes, trabajos tanto en grupo como individuales, participación e interés del alumnado, etc.

5.7.1.3 Métodos didácticos.

1. **Afirmativos** (centrados en el docente):

- Expositivo, transmisivo o magistral: exposición magistral de toda la vida.
- Demostrativo.
- Repetitivo.

2. Por elaboración (centrados en el alumnado):

- Interrogativo o por aplicación.
- Creativo o por descubrimiento.

En cuanto al método didáctico utilizado se compaginarán ambos.

En primer lugar, utilizaremos métodos afirmativos para exponer los contenidos de los temas con un orden progresivo de dificultad para que el aprendizaje sea mejor y más significativo, de lo más fácil a lo más complicado. Además, se pondrán ejemplos, se plantearán debates, y se harán preguntas, para fomentar la participación y comunicación entre el alumnado y el profesorado.

En segundo lugar, utilizaremos el método por elaboración, en el que se hará participe al alumnado a lo largo del curso para desarrollar su creatividad a través de trabajos y ejercicios que le lleven a pensar por el mismo y a tomar decisiones. (Supuestos prácticos de nóminas, seguridad social, finiquitos, análisis de riesgos laborales, etc.)

5.7.1.4 Estrategias didácticas.

1. Cognitivas: Progresividad (ir progresivamente en los contenidos), actualidad (adaptación al contexto actual), ejemplificación (usar ejemplos para entender mejor, uso de anécdotas para se recuerdan mejor y produzcan cercanía), proximidad (tirar de empresas y negocios del entorno, instituciones próximas, transversalidad (explicados en el punto 7.5), intervención catalizadora (somos guías y orientadores/as del proceso de enseñanza- aprendizaje) objetividad y rigor científico (no inventarse nada, no ahondar mucho si no se sabe o no se ha preparado la clase), variedad (variar las actividades, pluralidad), y control de la comprensión.

2. De clima:

- Agrupamientos: Cómo vamos a utilizar los agrupamientos en clase en función de la situación, del momento, de la unidad...técnicamente estamos hablando de estrategias de clima (por ejemplo, en parejas, grupos de 6...)
- Tiempos: Es importante que controles los tiempos, en qué momento voy a hacer cada cosa, duración, etc.
- Espacios: por ejemplo, situar a los alumnos en U, en “grupos de islas”, etc.
- Procesos comunicativos: Utilizar por ejemplo el “nosotros” como medida de acercamiento comunicativo, el aprenderse los nombres de los alumnos para un proceso comunicativo más directo, la forma de dirigirte a ellos/as, el uso del lenguaje inclusivo, etc. Crear familiaridad: escucha activa, empatía, asertividad.

Importante el uso de la pizarra (letra legible y sin faltas de ortografía). A la hora de expresarse igualmente tiene que ser un modelo: lenguaje no verbal, respetuoso, evitar muletillas, etc.

Respecto a las estrategias didácticas se van a utilizar ambas, las estrategias cognitivas y las estrategias de clima, de manera flexible y teniendo en cuenta; las características tanto del profesorado como del alumnado que cada curso son diferentes, el contexto, los recursos y medios disponibles en ese momento, etc.

5.7.1.5 Estilos didácticos.

Cómo somos, cómo nos comportamos. El estilo puede ser diverso en función del momento (es diferente el primer día de clase que cuando avanza el curso), si el grupo es mayoritario de hombres o mujeres, depende también del ciclo que se está impartiendo. Los estilos influyen en el rendimiento, clima, relación entre el alumnado, relación alumnado-docente.

Existe el estilo autoritario, democrático y dejar hacer (pasivo).

Se utilizará el estilo democrático, en el que el profesorado es el que organiza la clase y decide de qué manera se van a explicar los contenidos mientras que el alumnado participará en clase sobre las cuestiones y preguntas planteadas. De esta forma, se producirá un feedback entre alumnado- docente y se creará un buen clima de trabajo en clase que ayudará a aumentar el interés de aprender del alumnado.

5.7.2 Interdisciplinariedad.

La interdisciplinariedad trata de relacionar los módulos, contenidos, etc. Se utiliza con el objetivo de no repetir contenidos entre los diferentes módulos. Todas estas relaciones se pueden ver en la orden del ciclo.

Existen 3 niveles de interdisciplinariedad:

- Nivel 1: relaciones de la unidad didáctica con otras unidades didácticas del módulo.
- Nivel 2: relaciones con los módulos profesionales del ciclo de la misma especialidad. (FOL, EIE y RET)
- Nivel 3: relación con el resto de los módulos del ciclo formativo. (FCT).

Esta unidad didáctica tiene una relación fundamental con el módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT) y el módulo de Empresa Iniciativa Emprendedora (EIE).

Por un lado, la relación que mantiene con el módulo de FCT es primordial, ya que, es necesario conocer la situación actual del mercado laboral (oferta y demanda), y adaptarnos a los cambios que se produzcan para ser competentes. También, a la hora de buscar un empleo existe una importante relación con este módulo, puesto que, la experiencia obtenida en el centro de trabajo nos servirá para desenvolvemos en un

puesto determinado e incluirla en la carta de presentación y currículum vitae que estudiaremos y trabajaremos en esta unidad para buscar futuros empleos.

Por otro lado, la relación que mantiene con el módulo de EIE es muy significativa ya que, en esta unidad se estudiará y aprenderá como crear una pequeña empresa y ponerla en funcionamiento. El autoempleo es otra opción que tiene el alumnado al finalizar sus estudios.

5.7.3 Actividades a desarrollar, temporalización de las mismas.

La unidad didáctica que se va a desarrollar es el número 10, con título “El mercado laboral y la búsqueda de empleo”, tendrá una duración de 8 horas de clase, repartidas en una sesión de una hora los días lunes, martes y jueves de cada semana.

TEMPORALIZACIÓN	ACTIVIDADES
1ª SESIÓN 60 MINUTOS	10´ Actividad introductoria: El docente hará un resumen de los contenidos principales del tema (5´). Después se planteará un “brainstorming o lluvia de ideas” para saber que conocimientos tiene el alumnado sobre la materia a través de las siguientes preguntas: (5´). ¿Qué es la carrera profesional? ¿Sabes que es el Europass? ¿Conoces alguna red social que puedes utilizar para buscar empleo? 30´ Nuevos contenidos: Exposición de los conceptos de mercado de trabajo, carrera profesional y autoanálisis personal y profesional 15´ Actividades de desarrollo: Realizar en clase de forma individual un autoanálisis de la matriz DAFO. 5´ Actividad de consolidación: Se realizará una puesta en común del análisis DAFO y se entregará al profesor/a.
2ª SESIÓN	10´ Actividades de repaso: Se volverán a recordar los conceptos dados en la clase anterior. 30´ Nuevos contenidos: Explicaremos el concepto de itinerario formativo profesionalizado, las diferentes clases de vías; formación profesional del sistema educativo y formación profesional para el empleo

60 MINUTOS	20' Actividades de desarrollo: En parejas, se realizará una breve descripción sobre las diferencias fundamentales entre la FP del sistema educativo y la FP para el empleo. 5' Actividad de consolidación: Debatir entre todos/as las principales diferencias.
3ª SESIÓN 60 MINUTOS	5' Actividades de repaso: Repasar los contenidos anteriores. 30' Nuevos contenidos: La carta de presentación 20' Actividades de desarrollo: Elaboración de una carta de presentación para un anuncio de empleo encontrado en Internet. Visitar: www.educastur.es/hola 5' Actividad de consolidación: Puesta en común sobre los aspectos más significativos de la carta de presentación.
4ª SESIÓN 60 MINUTOS	5' Actividades de repaso: Volver a repasar los contenidos dados. 30' Nuevos contenidos: El currículum vitae. 20' Actividades de desarrollo: De forma individual realizar un currículum vitae. Visitar: www.sepe.es 5' Actividad de consolidación: Debatir sobre los tipos de estructuras de currículum que existen y cual han elegido y por qué.
5ª SESIÓN 60 MINUTOS	5' Actividades de repaso: Se repasarán los contenidos de la sesión anterior. 30' Nuevos contenidos: El video currículum y las pruebas de selección y la entrevista. 20' Actividades de desarrollo: Visualizar varios video currículums originales. 5' Actividad de consolidación: Debatir el vídeo y preguntarles si piensan que es una buena opción ser tan creativos.
	5' Actividades de repaso: Se repasarán los contenidos de la sesión anterior. 30' Nuevos contenidos: La entrevista.

6ª SESIÓN 60 MINUTOS	20´ Actividades de desarrollo: Hacer una dinámica de grupo, en el que unos/as serán entrevistadores y otros/as entrevistados, cuidando la comunicación verbal y no verbal, gestos, etc. 5´ Actividad de consolidación: Comentar entre todos/as los errores cometidos para actuar correctamente en futuras entrevistas reales.
7ª SESIÓN 60 MINUTOS	5´ Actividades de repaso: Se repasarán los contenidos de la sesión anterior. 30´ Nuevos contenidos: el autoempleo. 20´ Actividad de desarrollo: En grupos de 5 o 6 personas pensar una idea de negocio innovadora y realizar el “Modelo Canvas” de forma muy básica. 5´ Actividad de consolidación: Puesta en común de forma breve de las ideas de negocio que han surgido.
8ª SESIÓN 60 MINUTOS	Examen: 10´ Lectura de los criterios de evaluación y calificación y dudas del alumnado. 50´ Realización del examen.

Tabla 15 Actividades a desarrollar y temporalización. Elaboración propia.

5.7.4 Actividades de refuerzo y ampliación.

- Esquemas de los contenidos de la unidad.
- Resolución de más casos prácticos.
- Entrega de ejercicios resueltos.
- Visitar páginas web para la elaboración y entrega de documentos como la Carta de presentación y el Currículum vitae.

5.7.5 Materiales y recursos didácticos.

Para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje el profesor/a podrá utilizar de forma general y según proceda en cada una de las unidades didácticas, los siguientes recursos:

PERSONALES	AMBIENTALES O INSTITUCIONALES	MATERIALES
Salir fuera del aula para realizar visitas a Oficinas de Empleo, ETT, agencias de colocación y Empresas que se visiten en las actividades extraescolares.	Aula de clase principal Aula de informática Biblioteca Sala de audiovisuales	Libros de texto de FOL Editorial: McGraw-Hill. Legislación actualizada Pizarra Ordenadores y televisión Esquemas y gráficos Proyector de diapositivas Información recogida en la oficina de empleo e Internet y publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Tabla 16 Materiales y recursos didácticos. Elaboración propia.

5.7.6 Transversalidad.

La transversalidad es un aspecto muy importante ya que, al mismo tiempo que estamos formando al alumnado en un módulo concreto, es necesario incluir otros valores para que sepan actuar en su vida cotidiana, y esto, se consigue a través de introducir temas transversales en las actividades planteadas en todos los módulos profesionales.

Los proyectos en los que participa el centro son los siguientes:

- ◇ Escuela espacio de paz
- ◇ T.I.C.
- ◇ Proyecto para la implantación y certificación de sistemas de calidad.
- ◇ Escuelas deportivas.
- ◇ Coeducación/ Igualdad.
- ◇ Plan de acompañamiento.
- ◇ Biblioteca y Plan lector.
- ◇ Plan de autoprotección.
- ◇ Forma Joven.

En este curso 2018/ 2019 se ha producido una novedad y ha sido la implantación del Programa de Digitalización de Centros (PRODIG), con el objetivo fundamental de impulsar y apoyar en organizaciones educativas digitalmente competentes. Se trata de realizar los procesos de enseñanza y aprendizaje en un entorno tecnológico y un espacio de encuentro para docentes y alumnado.

Para explicar de forma más detallada la transversalidad voy a explicar a modo de ejemplo dos de los proyectos en los que participa el centro educativo:

1) El Proyecto Escuela Espacio de Paz: En este proyecto se llevarán a cabo distintas actividades para aumentar la autoestima del alumnado, juegos para fortalecer las amistades entre los grupos de iguales, mantener el respeto hacia uno/a misma y hacia los/las demás, aprender a resolver los problemas o conflictos sin violencia, a través del diálogo y la comunicación.

2) El proyecto de tecnologías de la información y de la comunicación (TIC): Para fomentar este tipo de proyecto trabajaré con el alumnado una vez a la semana en las aulas TIC, realizando actividades con los ordenadores para búsqueda de información, completar nóminas, etc. También utilizaremos las pizarras digitales para la exposición de trabajos tanto grupales como individuales. Todas estas actuaciones se llevarán a cabo para familiarizar al alumnado y al profesorado con las nuevas tecnologías.

Además, a lo largo del curso, introduciré en mis propuestas de ejercicios y supuestos prácticos el tema de la cultura andaluza, y de la integración e igualdad. En mis sesiones haré uso de un lenguaje no sexista y haré que mis alumnos/as sean partícipes de ello. También trataré el tema de la no discriminación, a través de la creación de grupos de trabajo diferentes, y compuestos tanto de hombres como de mujeres.

5.7.7 Actividades Complementarias y Extraescolares.

- 1) Visitar a la empresa de Software del Sol, que está relacionada con su perfil profesional y está situada en la provincia de Jaén. (1ª evaluación).
- 2) Visita al Juzgado de lo Social de Jaén. (1ª evaluación).
- 3) Charla, impartida por el Cuerpo de bomberos de La Carolina, dentro del centro, sobre prevención de incendios. (2ª evaluación).
- 4) Charla, impartida por la Cruz Roja, dentro del centro, sobre primeros auxilios. (3ª evaluación).
- 5) Charla, impartida por el Centro Andaluz de Empleo (CADE) dentro del centro, sobre la orientación laboral para despertar el espíritu emprendedor de los alumnos y alumnas del ciclo formativo. (3ª evaluación).

5.8 Evaluación.

De acuerdo al artículo 1.ñ) de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, el profesorado tendrá la obligación de evaluar tanto los procesos de aprendizaje del alumnado como el proceso de enseñanza.

5.8.1 Evaluación del proceso aprendizaje.

El artículo 2 de la Orden 29/9/2010, evaluación de la Formación Profesional Inicial en Andalucía, indica que la evaluación será continua y por módulos profesionales, requiriendo la asistencia regular a clase y la participación en las actividades programadas.

5.8.1.1 Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación.

La evaluación se realizará tomando como referencia los criterios de evaluación de forma objetiva para valorar la consecución de los resultados de aprendizaje establecidos en el artículo 51.2 del Real Decreto 1147/2011, de 29 de Julio. Los criterios de evaluación figuran en el Anexo I de la orden de 21 de febrero de 2011 y están desarrollados en el apartado 5.2.

Resultados de aprendizaje.

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

Criterios de evaluación.

a) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos.

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

c) Se han identificado los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos.

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

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

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

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

5.8.1.2 Técnicas e instrumentos de evaluación.

Las técnicas de evaluación que se van a utilizar son las siguientes, utilizaremos una u otra dependiendo del contenido que se vaya a impartir:

- Exámenes.
- Trabajos individuales y grupales.
- Corrección de tareas.
- Pruebas escritas u orales.
- Observación directa.

Los instrumentos de evaluación que se van a utilizar son:

- Cuaderno de clase.
- Registro de comportamientos individuales y grupales.
- Registro de la asistencia a clase.
- Hojas de evaluación individual del alumno.

5.8.1.3 Momentos evaluación.

Evaluación inicial: Es para saber el nivel del que parte el alumnado. Se realiza por escrito una serie de preguntas sobre el contenido del módulo que van a cursar para saber que conocimientos e intereses tiene el alumnado sobre la materia que se va a impartir. No tiene calificación numérica. Se lleva a cabo a principio de curso o a mediados de curso para el alumnado que ha sido admitido más tarde en el ciclo (es para todos los/as alumnos/as). Para adecuar los contenidos al nivel.

Evaluación sumativa: Se realiza en diciembre, marzo/abril y mayo. Se realiza para llevar un seguimiento del alumnado con respecto a los contenidos que estoy impartiendo. Para ver si tengo que ampliar o disminuir los contenidos, ir más despacio o más rápido, etc. Concretamente, para ver la evolución del alumnado y buscar soluciones para que adquieran los resultados de aprendizaje

Evaluación final: Se realiza para ver qué es lo que ha conseguido el alumnado (logro). Se lleva a cabo en junio. Se valora con una nota, no admite decimales, tiene que ser un número entero.

5.8.1.4 Criterios de calificación.

Los criterios de calificación están expresados en porcentajes en cada unidad didáctica.

Exámenes. (70%)

Se llevará a cabo un examen de tipo test con 4 opciones y solo hay una opción correcta. La puntuación que le corresponde a estos exámenes será de 7 puntos de la nota final. Para poder realizar esta media todos los exámenes tienen que tener una puntuación igual o superior a 3,5 puntos. Cada respuesta incorrecta restará 0.10 puntos.

Trabajos individuales y grupales. (20%)

Se realizará como mínimo un trabajo individual y otro grupal por unidad didáctica. La puntuación total por cada unidad didáctica que se podrá obtener será de 2 puntos con la suma de ambos trabajos, es decir, cada trabajo individual y grupal se calificará con el máximo de 1 punto. Los trabajos no presentados tendrán una puntuación de 0 puntos a la hora de realizar la media aritmética.

Los trabajos individuales y grupales serán valorados mediante la siguiente rúbrica:

Criterios y calificación	Entrega en tiempo y forma	Presentación del trabajo	Calidad del contenido	Exposición oral	Ortografía
Trabajos					
Trabajos individuales	0,2 puntos	0,2 puntos	0,2 puntos	0,2 puntos	0,2 puntos
Trabajos grupales	0,2 puntos	0,2 puntos	0,2 puntos	0,2 puntos	0,2 puntos

Tabla 17 Rúbrica de los trabajos individuales y grupales. Fuente: Elaboración propia.

Participación y actitud. (10%)

Este apartado engloba el comportamiento/actitud (0,2), la puntualidad (0,2), la observación directa (0,2), el interés (0,2) y la participación (0,2). La puntuación máxima será de 1 punto.

La nota final de cada evaluación parcial será la suma de los tres apartados explicados anteriormente y para superar la evaluación la nota deberá ser igual o superior a 5.

La nota final del módulo se realizará haciendo la media de las evaluaciones parciales, que deberá ser igual o superior a 5, y esta nota es la que aparecerá reflejada en la evaluación final. La nota final se obtendrá por redondeo. En cuanto a la pérdida de evaluación continua, se perderá el derecho a evaluación continua cuando el alumnado falte de manera injustificada, el doble de horas que las que tiene asignadas el módulo a la semana según tiene establecido el Plan de Centro del I.E.S. Pablo de Olavide.

5.8.1.5 Mecanismos de recuperación.

Después de cada evaluación parcial, se realizará un examen de recuperación de las unidades didácticas que el alumnado tenga suspensas en esa evaluación, manteniéndoles la nota de trabajos individuales y grupales y de participación y actitud. La nota máxima en los exámenes de recuperación será de 5.

El alumnado que suspenda el examen de recuperación se quedará con esa o esas unidades didácticas suspensas hasta que se presente a otro examen en la evaluación final que suele realizarse a finales del mes de junio, podrán asistir a las clases de recuperación una vez finalizado el régimen de clases ordinario. Además, a este examen podrá presentarse también el alumnado que quiera subir nota. En el examen de la evaluación final, solo se examinarán de las unidades didácticas suspensas o de aquellas que se quiera subir nota.

5.8.1.6 Promoción del alumnado.

Según el artículo 15 de la Orden de 29 de septiembre de 2010:

1. El alumnado que supere todos los módulos profesionales del primer curso promocionará a segundo curso.
2. Con los alumnos y alumnas que no hayan superado la totalidad de los módulos profesionales de primer curso, se procederá del modo siguiente:
 - a. Si la carga horaria de los módulos profesionales no superados es superior al 50% de las horas totales del primer curso, el alumno o alumna deberá repetir sólo los módulos profesionales no superados y no podrá matricularse de ningún módulo profesional de segundo curso.
 - b. Si la carga horaria de los módulos profesionales no superados de primer curso es igual o inferior al 50% de las horas totales, el alumno o alumna podrá optar por repetir sólo los módulos profesionales no superados, o matricularse de éstos y de módulos profesionales de segundo curso, utilizando la oferta parcial, siempre que la carga horaria que se curse no sea superior a 1.000 horas lectivas en ese curso escolar y el horario lectivo de dichos módulos profesionales sea compatible, permitiendo la asistencia y evaluación continua en todos ellos.

5.8.2 Evaluación del proceso de enseñanza.

La evaluación del proceso de enseñanza se va a realizar al finalizar cada trimestre y al finalizar el curso académico. Aunque, se podrá realizar siempre que se detecte alguna anomalía o se presente alguna circunstancia que haga necesaria una evaluación.

5.8.2.1 Autoevaluación.

La autoevaluación se aplica mediante una reflexión del profesor para valorar los siguientes aspectos:

- Si su programación didáctica ha sido adecuada y ajustada al alumnado.
- Si la forma de explicar el contenido ha sido correcta.
- Si el formato de examen ha sido el idóneo para obtener buenos resultados.
- Si se han conseguido obtener los resultados de aprendizaje.
- Si las actividades y ejercicios llevados a cabo han sido los adecuados.
- Si los recursos y los materiales empleados han servido para motivar al alumnado.
- Si el tiempo dedicado a cada unidad didáctica ha sido óptimo.
- Si se ha conseguido lograr un buen clima en el aula.

5.8.2.2 Heteroevaluación.

La heteroevaluación consiste en evaluar al profesor por los alumnos mediante cuestionarios.

5.8.2.3 Coevaluación.

La coevaluación se realizará entre las/los componentes del departamento que impartan el mismo módulo en el mismo ciclo (por ejemplo, si existiesen dos cursos de 1º de Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicaciones Informáticos). Se realiza a través de la homogeneización que consiste principalmente en coger un examen al azar y que una vez corregidos por los/las profesores/as tengan una desviación máxima de 0,5 puntos. No debe haber desviación de la nota porque los criterios de calificación están correctamente establecidos. Para ello, lo más fácil es hacer un examen tipo test.

5.9 Atención a la diversidad.

En la formación profesional específica, enseñanza postobligatoria, no se pueden realizar adaptaciones curriculares significativas, solo se podrán llevar a cabo las adaptaciones curriculares no significativas, es decir, se pueden adaptar los métodos, los recursos, los exámenes, las actividades, etc. para alcanzar las competencias profesionales, según las peculiaridades específicas del alumnado en cada curso escolar en función de la prueba inicial y de la observación directa en el aula. Por lo tanto, se pueden dar las siguientes situaciones:

- Cuando se presente alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo derivadas de una discapacidad ya sea física, motórica o sensorial.
- Cuando se presente alumnado de incorporación tardía al sistema educativo.
- Cuando se presente alumnado que tenga distintos ritmos de aprendizaje.

Cuando se produzcan algunas de las siguientes situaciones se llevarán a cabo tareas de apoyo, refuerzo o ampliación dependiendo de la situación de cada uno/a.

También, existirán actividades de profundización para el alumnado que haya superado los objetivos establecidos, y que debido a sus capacidades o necesidades pueda tener la posibilidad de alcanzar otros objetivos superiores, ya sea en una unidad didáctica concreta o en varias.

6. CONCLUSIONES

Una vez finalizado mi trabajo fin de máster he podido elaborar mis propias conclusiones acerca de él.

En primer lugar, he de resaltar que ha sido una investigación a fondo sobre la situación actual del mercado laboral en España, me ha resultado muy laborioso puesto que, el mercado de trabajo está cambiando continuamente, y los datos he tenido que actualizarlos lo máximo posible, a finales de 2018 y principios de 2019.

Para elaborar la mayor parte de mi trabajo he utilizado páginas webs, principalmente la del Instituto Nacional de Estadística (INE) y la del Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE), para poder obtener los datos más recientes.

En segundo lugar, en cuanto a la programación, he elegido el tema de mercado laboral y búsqueda activa de empleo.

Durante el periodo de prácticas docentes en el IES Pablo de Olavide, tuve la oportunidad de llevar a cabo esta unidad didáctica, en la que todas las actividades programadas fueron un éxito y se pudieron realizar en el tiempo estipulado para ello.

Finalmente, considero que tanto la parte teórica como la parte práctica están correctamente adaptadas para explicarlas en clase al alumnado y sería una opción viable para obtener buenos resultados en el aula.

7. BIBLIOGRAFÍA

Abellán, A. (6 de enero de 2017). Los mayores de 50 años ya duplican a los menores de 18. *El Periódico*. Recuperado el 21 de mayo del 2019 de <https://www.elperiodico.com/es/sociedad/20170105/mayores-de-50-anos-duplican-a-menores-de-18-5727629>

Actualidad empleo. (2013). Conocer el mercado laboral en España. Recuperado el 21 de abril del 2019 de <https://www.actualidadempleo.es/conocer-el-mercado-laboral-en-espana/>

Departamento de análisis Bankinter. (11 de abril de 2019). Previsión del paro en España para 2019 y 2020. [Mensaje en un blog]. Recuperado el 2 de junio del 2019 de <https://blog.bankinter.com/economia/-/noticia/2016/8/24/previsiones-paro-espana>

Encuesta de Población Activa (EPA). Recuperado el 8 de mayo del 2017 de https://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm

España: Economía y demografía 2019. Recuperado el 21 de mayo del 2019 de <https://datosmacro.expansion.com/paises/espana>

Europapress. (15 de marzo de 2019). El BOE publica el plan anual de políticas de empleo con una dotación de 5.794 millones de euros. Madrid: Europapress. Recuperado el 22 de abril del 2019 de <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-boe-publica-plan-anual-politicas-empleo-dotacion-5794-millones-euros-20190315103935.html>

Gago García, M^a Lourdes., García Leal, Carmen., López Barra, Soledad., y Ruíz Otero, E. (2014). *Formación y orientación laboral avanzado*. Aravaca, Madrid: McGraw Hill.

INE (2019). Definición INE. Recuperado el 23 de mayo del 2019 de <http://www.ine.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1254735910183&p=1254735910183&pagename=INE%2FINELayout>

INE (2019). *Activos por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma*. Recuperado el 15 de mayo del 2019 de <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4204>.

Jorrín, J. (2019). España aceleró en el primer trimestre: el PIB creció un 0,7% el mejor dato desde 2017. Recuperado el 1 de junio del 2019 de

https://www.elconfidencial.com/economia/2019-04-30/pib-primer-trimestre-2019-crecimiento-economia_1973722/

Junta de Andalucía. Plan de Centro del I.E.S Pablo de Olavide (2018). Recuperado el 25 de abril del 2019 de

http://www.juntadeandalucia.es/averroes/centroctic/23005049/helvia/sitio/index.cgi?wid_seccion=1&wid_item=2

Manjón, P. (2 de abril de 2019). *El número de afiliados a la Seguridad Social crece hasta su máximo en 11 años y el paro tiene su peor marzo desde 2014*. RTVE.es. Recuperado el 30 de mayo del 2019 de <http://www.rtve.es/noticias/20190402/numero-afiliados-seguridad-social-crece-hasta-ser-mas-alto-11-anos-aunque-paro-registra-su-peor-marzo-desde-2014/1914303.shtml>

Papeles de inteligencia competitiva. (2019). ¿Qué es la Industria 4.0 o la fábrica inteligente?. (2016). Recuperado el 30 de mayo del 2019 de <https://papelesdeinteligencia.com/que-es-industria-4-0/>

Pérez Corrales, Patricia. (2015). Irrumpen nuevos métodos para seleccionar personal a través de videojuegos. Recuperado el 27 de mayo del 2019 de https://www.tendencias21.net/Irrumpen-nuevos-metodos-para-seleccionar-personal-a-traves-de-videojuegos_a40066.html

Pérez, L (2018). Informe Randstad. La tasa de profesionales a tiempo parcial en España registra la cifra más baja de los últimos siete años y se sitúa en el 13,9% Recuperado el 25 de abril del 2019 de <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/la-tasa-de-profesionales-a-tiempo-parcial-en-espana-registra-la-cifra-mas-baja-de-los-ultimos-siete-anos-y-se-situa-en-el-139/>

Pérez, R. (9 de mayo de 2019). Buscando a Superman: Nuevas técnicas de selección y reclutamiento. [Mensaje en un blog]. Recuperado el 10 de junio del 2019 de <https://blog.talentier.com/nuevas-tecnicas-seleccion-reclutamiento>

Salario mínimo (2019). Salario mínimo interprofesional 2019. Recuperado el 8 de mayo del 2019 de <http://www.salariominimo.es/>

Santomé, N. (2004). Información laboral. En N. Santomé (ed.), *Información y orientación para la inserción laboral. El mercado de trabajo: Guía práctica para el agente comercial*, 1-55. Vigo, España: Ideaspropias.

Sebastián, Clara. (9 de noviembre de 2016). Sectores económicos en España: Importancia del sector turístico (2016). [Mensaje en un blog]. Recuperado el 21 de abril del 2019 de <https://ecojoventblog.wordpress.com/2016/11/>

Servicio de Empleo Público Estatal. Informe del mercado de trabajo estatal (2018). Observatorio de las ocupaciones. Recuperado el 6 de mayo del 2019 de

Servicio de Empleo Público Estatal. Definición de contrato laboral. Recuperado el 8 de mayo del 2019 de https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/caracteristicas_contrato/caracteristicas_contrato.html

Servicio de Empleo Público Estatal. Definición tasa de desempleo, empleo y paro. Recuperado el 12 de mayo del 2019 de https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/index.html

Significados (2019). Significado de la Unión Europea. Recuperado el 6 de junio del 2019 de <https://www.significados.com/union-europea/>

Tipos de regímenes de la seguridad social (2018). Recuperado el 18 de mayo del 2019 de <http://gestron.es/regimenes-de-la-seguridad-social/>

Américaenomía (2017). Las nuevas técnicas de selección de personal. Recuperado el 10 de junio del 2019 de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/las-nuevas-tecnicas-de-seleccion-de-personal>

Legislación

La Constitución Española de 1978. Boletín Oficial del Estado, 311, de 29 de diciembre de 1978, pp. 1978-31229. Recuperado el 8 de mayo del 2019 de [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)

Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, 301, 17 de diciembre de 2003, pp. 2003-23102. Recuperado el 10 de mayo del 2019 de <https://www.boe.es/eli/es/l/2003/12/16/56/con>

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, 106, 4 de mayo de 2006, pp.2006-7899. Recuperado el 8 de mayo del 2019 de <https://www.boe.es/boe/dias/2006/05/04/pdfs/A17158-17207.pdf>

Ley 17/2007, de Educación de Andalucía., 160, 5 de julio de 2007, pp. 2007-13024. Recuperado el 10 de mayo del 2019 de <https://www.boe.es/eli/es/2007/07/04/17>

Ley Orgánica 8/2013, de 10 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. Boletín Oficial del Estado, 295, 2013-12886. Recuperado el 23 de mayo del 2019 de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12886-consolidado.pdf>

Orden 29/9/2010, evaluación de la Formación Profesional Inicial en Andalucía, 15 de noviembre de 2010, 202. Recuperado el 15 de mayo del 2019 de <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2010/202/2>

Orden de 19 de marzo de 2013, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos, 23 de abril de 2013, 78. Recuperado el 5 de mayo del 2019 de <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2013/78/13>

Orden 29/9/2010, evaluación de la Formación Profesional Inicial en Andalucía, 15 de octubre de 2010, 202. Recuperado el 27 de mayo del 2019 de <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2010/202/2>

Real Decreto 883/2011, de 24 de junio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos y se fijan sus enseñanzas mínimas, 23 de julio de 2011, 176, pp. 2011-12724. Recuperado el 5 de mayo del 2019 de <https://www.boe.es/eli/es/rd/2011/06/24/883>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (2015). Recuperado el 21 de mayo del 2019 de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, 31 de octubre de 2015, 261, pp. 2015-11724. Recuperado el 22 de mayo del 2019 de <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8>

Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019, 27 de diciembre de 2018, 312, pp.2018-17773. Recuperado el 25 de mayo del 2019 de <https://www.boe.es/eli/es/rd/2018/12/21/1462/con>

8. ANEXOS

Anexo 1. Modelo para realizar una carta de presentación.

Manuel Pérez Gómez

Avda. Los Tilos, 20, 4º A

28025 Madrid

Teléfonos: 91 123 45 56/654 32 10 00

Sr. D. Ramón González Abad

Director de RR. HH de Garrido, S. A.

Pasadizo Angosto, 37

28027 Madrid

Madrid, 3 de octubre de 2019

Señor:

He tenido conocimiento de que están ustedes buscando técnicos superiores....., con conocimientos de.....comprensión del inglés escrito y disponibilidad para viajar.

Soy técnico superior....., recientemente graduado en el centro educativo....., He realizado prácticas en la empresa..... en un puesto similar al que ustedes desean cubrir. Además, tengo un buen nivel de comprensión del inglés escrito y un aceptable dominio del inglés hablado.

Como el perfil que ustedes buscan coincide con el mío, me agradecería ser recibido por la persona que esté a cargo del proceso de selección, por lo que le adjunto mi currículum vitae.

A la espera de poder dirigirme a usted personalmente, le saluda atentamente, Manuel Pérez Gómez

Anexo 2. Modelo para realizar un currículum vitae.

DATOS PERSONALES

Nombre y apellidos: Miguel Ángel Bello Olivera

Lugar y fecha de nacimiento: Sevilla, 18 de abril de 1994

Domicilio: C/ Tajuña 17, 6º. H, 40040 Sevilla

Carnet de conducir: B1 (2014)

Teléfonos de contacto: 954 23 45 67- 654 45 64 56

E-mail: miguelangelbeloolivera@yahoo.es

FORMACIÓN ACADÉMICA

- Bachillerato de Humanidades.

IES Miguel Delibes. Valladolid, 2011.

- Técnico Superior en Administración y Finanzas.

Instituto Campo Grande. Sevilla, 2013.

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

- **Cursos**

Contabilidad informatizada (60 horas), organizado por FOREM. Valladolid, 2012.

Comercio internacional (50 horas), organizado por la Cámara de Comercio de Valladolid, 2013.

- **Conocimientos informáticos**

Tratamiento de textos: Word.

Hoja de cálculo: Excel.

Base de datos: Access.

Sistema operativo Linux.

- **Idiomas**

Inglés: buena comprensión de textos escritos, nivel medio de conversación.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

- Junio 2008- marzo 2010, como auxiliar administrativo

Unión del Duero, S.A.

Realización de prácticas (380 horas) en la empresa Unión del Duero, S.A., de Valladolid.

Curso académico 2012-2013.

Anexo 3. Actividades.

ACTIVIDAD Nº1

Acceder a los portales www.educastur.es/hola/ > Formalización profesional > Orientación para el empleo; y www.todofp.es > Orientación profesional > Búsqueda de empleo > ¿Quieres buscar trabajo como asalariado? y lee los consejos para escribir una buena carta de presentación.

Realiza tres modelos de carta que sirvan para:

- a) Acompañar a tu currículum, en respuesta a anuncios para cubrir un puesto de trabajo que se corresponde con tu perfil profesional.
- b) Acompañar a tu currículum cuando lo envíes a una empresa de la cual no sabes si necesita empleados.
- c) Dirigirla a una empresa con el objeto de que te tengan en consideración para sustituciones en periodos de vacaciones o en periodos de acumulación de trabajo.

ACTIVIDAD Nº2

Siguiendo los pasos de la actividad anterior, acceder a los portales www.educastur.es/hola/ y www.todofp.es , para elaborar un currículum vitae agrupando el contenido por temas: formación, experiencia, idiomas, otros conocimientos, etc.

Haz varias versiones con diferentes presentaciones gráficas: modificando los tipos y tamaños de letra, los márgenes, los subrayados, las negritas, con mayúsculas o minúsculas, con diferentes sangrías, etc.

Después, compara los diferentes currículums que has realizado y elige aquel en el que te parece que se aprecian mejor los méritos y que, al mismo tiempo, es el más adecuado para tu perfil profesional y personal.

Anexo 4. Modelo de examen.

Apellidos y Nombre:

Curso: 1º STI

Fecha: 23-04-2019

Señala en cada casilla la letra correspondiente a la opción correcta de cada pregunta de test. El examen tiene un valor de 7 puntos en la nota final de la evaluación. Cada pregunta tipo test vale 0,35 puntos. Sólo hay una opción posible en el test.

Si la respuesta es incorrecta se restará 0,1 puntos. No restan las preguntas sin contestar.

1 B	2 A	3 B	4 C	5 A	6 B	7 B	8 C	9 A	10 B
11 C	12 B	13 C	14 B	15 C	16 C	17 A	18 C	19 B	20 B
21 C	22 A	23 C	24 C	25 B	26 A	27 B	28 C	29 C	30 A
31 B	32 C	33 B	34 B	35 C					

Se puntuarán las respuestas tomando como referencia la plantilla de corrección de la prueba.

1. ¿Qué se pretende conseguir si enviamos a una empresa una carta de presentación bien elaborada?

- a. Hacer una descripción de nuestros intereses y aficiones.
- b. Fortalecer el currículum y diferenciarnos del resto de candidatos.**
- c. Recoger datos que no contiene el currículum.

2. ¿Cuánto debe ocupar una carta de presentación?

- a. Una sola página.**
- b. Más de una página.
- c. La extensión que se considere necesaria.

3. ¿A quién debe dirigirse una carta de presentación?

- a. Depende de la empresa.
- b. A una persona concreta.**
- c. Depende del puesto de trabajo.

4. ¿Qué tipo de letra se debe utilizar para escribir una carta de presentación?

- a. Utilizar la letra en cursiva.
- b. Utilizar múltiples tipos de letras.
- c. Utilizar una letra clásica.**

5. El anexo de las cartas de presentación sirve para:

- a. Ampliar información.**
- b. Citar los documentos que acompañan a la carta.
- c. Poner los datos personales.

6. No es una forma correcta de comenzar una carta de presentación:

- a. El motivo por el que.
- b. Habiendo conocido.**
- c. He tenido conocimiento.

7. Indica cuál de las siguientes afirmaciones es cierta:

- a. Cuanto más extenso sea la redacción del currículum mejor.
- b. En el currículum se pueden ocultar datos, pero no mentir.**

- c. Se destacarán los méritos con tinta de colores diferentes

8. ¿Qué refleja un currículum vitae?

- a. Los estudios.
- b. La experiencia.
- c. Los estudios y los méritos personales y profesionales.**

9. ¿Qué tiempo medio emplea un seleccionador en leer un currículum vitae?

a. 30 segundos

- a. 30 minutos.
- b. 15 segundos.

10. ¿Qué tipos de currículum vitae existen?

- a. Cronológico y cronológico inverso.
- b. Funcional o por temas, cronológico y cronológico inverso.**
- c. Funcional y cronológico.

11. ¿Cómo debe de ser un currículum?

- a. Detallado.
- b. Extenso.
- c. Sintético y claro.**

12. El objetivo del currículum es:

- a. Que nos contraten al leerlo.
- b. Conseguir una entrevista de trabajo.**
- c. Engañar al entrevistador.

13. ¿En qué apartado del currículum vitae se introduciría “carnet de conducir”?

- a. Experiencia profesional.
- b. Formación especializada y complementaria.
- c. Otros datos de interés.**

14. ¿En qué apartado se introduciría la formación en centros de trabajo (FCT) que realizamos en un ciclo formativo?

- a. Formación especializada y complementaria.
- b. Experiencia profesional.**
- c. Formación académica.

15. ¿En qué apartado se introduciría los cursos profesionales y de especialización?

- a. Experiencia profesional.
- b. Idiomas.
- c. Formación especializada y complementaria**

16. ¿En qué apartado se introduciría los títulos oficiales?

- a. Otros datos de interés.
- b. Formación especializada y complementaria.
- c. Formación académica.**

17. ¿Qué tipo de currículum consiste en presentar los datos de acuerdo con su realización en el tiempo, de los más antiguos a los más recientes, lo que permite ver la evolución desde el principio a la actualidad?

- a. Cronológico.**
- b. Cronológico inverso.
- c. Funcional o por temas.

18. ¿Qué tipo de currículum consiste en reflejar los datos más recientes e ir retrocediendo a los más antiguos?

- a. Funcional o por temas.
- b. Cronológico.
- c. Cronológico inverso.**

19. ¿Qué tipo de currículum consiste en agrupar los datos en diferentes apartados?

- a. Cronológico inverso.
- b. Funcional o por temas.**
- c. Cronológico.

20. Consiste en una grabación en video digital de dos o tres minutos en la que el aspirante da a conocer su formación y trayectoria profesional, hablamos de:

- a. Videocurrículum.
- b. Videocurrículum digital.**
- c. Videocurrículum online.

21. ¿Cuál sería una prueba de selección?

- a. Entrevista.

- b. Pruebas de habilidades comunicativas y de comportamiento.
- c. Pruebas profesionales y de conocimientos.**

22. ¿Qué se debe hacer en una primera entrevista?

- a. Llegar con puntualidad.**
- a. Sentarse en cuanto llegues.
- b. Tutear al entrevistador.

23. ¿Cómo se debe de tratar al entrevistador? Señala la más completa.

- a. De usted.
- b. Tutearlo.
- c. Se ha de tratar de usted, y no tutear salvo que él lo pida.**

24. Cuando acudimos a una entrevista, debemos llegar con una antelación de:

- a. Una hora.
- b. 30 minutos.
- c. 15 minutos.**

25. ¿Cómo no se debe contestar en una entrevista?

- a. Con voz firme y segura.
- b. Con monosílabos.**
- c. Con tranquilidad.

26. ¿Qué preguntas sí se pueden realizar al entrevistador?

- a. Posibilidades de promoción.**
- b. Horario.
- c. Salario.

27. Durante la entrevista es una actitud acertada:

- a. Ser sincero, aunque te perjudique.
- b. Mirar a los ojos del entrevistador.**
- c. Tutear al entrevistador.

28. La cabeza inclinada hacia un lado se puede interpretar como una manifestación de:

- a. Desaprobación.
- b. Mala educación.
- c. Interés.**

29. Señala qué significado tiene la letra R dentro de las siglas STAR:

- a. Situaciones en que empleo competencias requeridas por el puesto de trabajo.
- b. Actuaciones del entrevistado para solucionar la situación relatada.
- c. Resultados obtenidos después de las actuaciones.**

30. ¿Qué quiere saber el entrevistador que realiza una entrevista por competencias?

- a. Las competencias del candidato.**
- b. La vida personal del candidato.
- c. El historial académico del candidato.

31. ¿Cómo se denomina también una entrevista por competencias?

- a. Entrevista de criterios de aptitud.
- b. Entrevista de incidentes críticos.**
- c. Entrevista de habilidad personal

32. ¿Cómo debería responderse una pregunta acerca del último trabajo?

- a. Diciendo siempre la verdad, aunque implique hablar mal de la última empresa.
- b. Contarle los problemas que hubiera tenido en la empresa.
- c. Hablar siempre bien o decir que tenías ideas diferentes sobre el trabajo.**

33. Las pruebas de actitudes, intereses, idiomas o cuestionarios de intereses se conocen como:

- a. Pruebas de conocimientos.
- b. Pruebas de selección.**
- c. Pruebas de currículum.

34. Será fundamental para realizar una buena entrevista:

- a. Conocer personalmente a la persona que nos vaya a entrevistar.
- b. Haber preparado la entrevista con anticipación.**
- c. Llegar con mucha antelación al lugar de la entrevista

35. Si el puesto vacante estuviera destinado para alguna función que no se hubiera dominado antes, lo correcto sería:

- a. Mostrar dudas sobre la propia capacidad.
- b. Pretender inspirar lastima.
- c. Manifestar capacidad de adaptación a las nuevas características del puesto.**

Anexo 5. Modelo de autoevaluación.

EVALUACIÓN DEL DISEÑO y DESARROLLO DE LA UTI							
Expresar el grado de acuerdo con las siguientes cuestiones (siendo 5 muy de acuerdo y 1 en desacuerdo)	1	2	3	4	5	OBSERVACIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
1. La temporalización de la unidad se ha ajustado a las necesidades y objetivos.							
2. Los contenidos propuestos en la unidad son adecuados para alcanzar los resultados de aprendizaje.							
3. Los contenidos de la unidad son variados (incluye conceptos, hechos, procedimientos, valores, normas, criterios,...).							
4. Las estrategias metodológicas en la unidad han favorecido la consecución de los criterios de evaluación.							
5. La tarea seleccionada como organizador de las actividades está bien definida (es reconocible el producto final y la práctica social).							
6. La tarea seleccionada ha sido adecuada para conseguir las competencias profesionales, personales y sociales de la unidad.							
7. La tarea seleccionada se ha ajustado a los criterios de evaluación de la unidad.							
8. La tarea seleccionada ha sido contextualizada logrando un aprendizaje a lo largo de toda la vida.							

9. Las actividades planteadas son completas (suficientes para completar la tarea).							
10. Las actividades planteadas son diversas (requieren para su realización procesos y contenidos variados).							
11. Las actividades planteadas son inclusivas (atienden a la diversidad del alumnado).							
12. Las actividades planteadas son claras, motivadoras y adecuadas para desarrollar el proceso de aprendizaje.							
13. Los materiales y recursos TIC utilizados en la unidad han sido adecuados, variados y se han empleado correctamente.							
14. Los recursos han facilitado la realización de las actividades de un modo relativamente autónomo.							
15. Los escenarios seleccionados para la realización de las actividades fueron adecuados.							
16. La transición entre los distintos escenarios fue ordenada y la adaptación del alumnado a cada escenario fue adecuada.							
17. Los escenarios han contado con los recursos necesarios para la realización de las actividades.							
18. Los escenarios han facilitado la participación del alumnado.							
19. El agrupamiento del alumnado ha permitido la							

cooperación y la atención a las necesidades educativas especiales.							
20. Tanto el profesorado como el alumnado han desempeñado adecuadamente los “roles” previstos por la metodología en cada uno de los escenarios.							
21. El tiempo estimado para la realización de la tarea fue suficiente.							
22. Se ha incluido una rúbrica con los criterios de evaluación asociados.							
23. Los criterios de evaluación utilizados en cada unidad han sido claros.							
24. Los resultados de aprendizaje han sido adecuados para la unidad.							
25. Los instrumentos de evaluación han sido eficaces y suficientes para la recogida de todos los datos necesarios para una correcta evaluación en la unidad.							
26. Los instrumentos previstos para obtener información sobre los aprendizajes adquiridos están adaptados y son variados.							
27. Los descriptores y desempeños competenciales propuestos en la unidad han contribuido a la formación integral del alumnado.							
28. Las medidas de atención a la diversidad han sido							

suficientes y han respondido a la realidad del grupo.							
29. La interdisciplinariedad ha favorecido la conexión entre los diferentes módulos profesionales.							
30. La coordinación entre el profesorado ha contribuido a la adquisición de competencias por el alumnado.							

Anexo 6. Modelo de heteroevaluación.

0 = mínimo-nada / 10 = máximo-mucho	Nº	OBSERVACIONES
1. Las tareas realizadas creo que han sido claras, motivadoras y adecuadas.		
2. Las actividades que se proponen para casa creo que son adecuadas.		
3. Los materiales y recursos TIC utilizados en la unidad creo que han sido adecuados, variados y motivadores.		
4. Conozco los criterios de evaluación.		
5. Los exámenes son acordes a la materia y el nivel de lo que se trabaja en clase.		
6. Cuando se corrige el examen entiendo cuáles son mis errores y cómo subsanarlos.		
7. La profesora corrige todo lo que manda (tarea para casa, trabajos,...).		
8. Creo que el tiempo dedicado a la práctica de ejercicios es suficiente.		
9. La profesora relaciona los conceptos con el resto de módulos profesionales.		
10. He afianzado lo que ya sabía y adquirido nuevos conocimientos y procedimientos.		
11. El número de horas de clase es suficiente para trabajar bien el módulo profesional.		
12. El ambiente de trabajo es adecuado para realizar las actividades.		
13. Los escenarios utilizados han sido adecuados, variados y motivadores.		
14. Lo que más me gusta de la profesora en sus clases es:		
15. Lo que menos me gusta de la profesora en sus clases es:		

PROPUESTAS DE MEJORA (Comenta aquello que creas pertinente para una mejora en el desarrollo de las clases):