



Universidad de Jaén
Centro de Estudios de Postgrado

Trabajo Fin de Máster

LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO: NUEVAS HERRAMIENTAS PARA UNA BÚSQUEDA EFECTIVA. EMPLEO 3.0

Alumno/a: Cortés Pancorbo, Almudena

Tutor/a: Prof. D^a Virginia Ramiro Picadizo
Dpto: Centro de Estudios de Postgrado

Índice

1.	RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.....	4
2.	INTRODUCCIÓN.....	5
3.	FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA.....	6
3.1.	ANTECEDENTES Y ESTADO DE LA CUESTIÓN.....	6
3.2.	UTILIDAD PRÁCTICA Y ENFOQUE DIDÁCTICO DEL TEMA PROPUESTO.....	8
3.3.	EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO Y LA BÚSQUEDA ACTIVA.....	9
3.4.	TÉCNICAS PARA LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO.....	12
3.4.1.	HERRAMIENTAS TRADICIONALES PARA LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO.....	14
3.4.2.	LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO. DEL EMPLEO 1.0 AL EMPLEO 3.0.....	17
3.5.	HERRAMIENTAS DIGITALES Y REDES SOCIALES EN LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO.....	24
3.5.1.	APLICACIONES PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.....	24
3.5.2.	PORTALES DE EMPLEO WEB ESPECIALIZADOS.....	25
3.5.3.	PORTALES Y PÁGINAS WEBS PARA PROMOCIONAR EL CURRÍCULUM.....	29
3.5.4.	EUROPASS.....	30
3.5.5.	VIDEOCURRÍCULUM DIGITAL.....	30
3.6.	LA MARCA PERSONAL EN LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO.....	31
4.	PROYECCIÓN DIDÁCTICA.....	33
4.1.	CONTEXTUALIZACIÓN.....	36
4.1.1.	CONTEXTUALIZACIÓN AL MÓDULO.....	36
4.1.2.	CONTEXTUALIZACIÓN AL CENTRO Y AL PROYECTO EDUCATIVO.....	36
4.1.3.	CONTEXTUALIZACIÓN AL AULA.....	40
4.1.4.	CONTEXTUALIZACIÓN AL ENTORNO PRODUCTIVO.....	41
4.2.	OBJETIVOS GENERALES DEL CICLO.....	42
4.3.	OBJETIVOS DEL MÓDULO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL.....	45
4.4.	COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES DEL CICLO FORMATIVO Y DEL MÓDULO.....	46
4.5.	RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN, PONDERACIÓN PARA LA CALIFICACIÓN.....	49

4.6. CONTENIDOS DEL MÓDULO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL.....	53
4.7. SECUENCIACIÓN DE CONTENIDOS EN UNIDADES DIDÁCTICAS. TEMPORALIZACIÓN Y PONDERACIÓN PARA LA CALIFICACIÓN.....	54
4.8. TRANSVERSALIDAD	55
4.9. INTERDISCIPLINARIEDAD.....	57
4.10. METODOLOGÍA DIDÁCTICA.....	59
4.10.1. PRINCIPIOS METODOLÓGICOS.....	60
4.10.2. MÉTODOS.....	63
4.10.3. ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.....	63
4.10.4. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS.....	64
4.10.5. ESTILO DOCENTE.....	65
4.10.6. RECURSOS DIDÁCTICOS.....	65
4.11. EVALUACIÓN.....	66
4.11.1. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE.....	67
4.12. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA.....	69
4.12.1. AUTOEVALUACIÓN.....	69
4.12.2. COEVALUACIÓN	69
4.12.3. HETEROEVALUACIÓN.....	70
4.13. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD.....	70
4.14. UNIDADES DIDÁCTICAS DEL MÓDULO: ESTRUCTURACIÓN DE LAS 12 UNIDADES DIDÁCTICAS.....	71
5. BIBLIOGRAFÍA.....	76
6. NORMATIVA APLICABLE A LA PROGRAMACIÓN.....	81
7. ANEXOS.....	82
Anexo 1. La página principal de www.easy-cv.es traducida al castellano	82
Anexo 2. La página principal de www.visualcv.com	82
Anexo 3. La página principal de https://europa.eu/europass/e	83
Anexo 4. Rúbrica trabajo grupal entrevista de trabajo.....	83
Anexo 5. Cuestionario autoevaluación.....	84
Anexo 6. Cuestionario de heteroevaluación.....	88

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

Resumen

En este trabajo se plantea la búsqueda activa de empleo desde una perspectiva digital, pasando por las técnicas y herramientas tradicionales para una búsqueda activa de empleo, hasta las herramientas digitales analizando y explorando cómo las nuevas tecnologías en general y las redes sociales en particular, han contribuido a una búsqueda más efectiva.

Posteriormente se presenta una proyección didáctica cuyo objetivo central es que el alumnado sea consciente de la importancia de llevar a cabo un proceso de búsqueda activa de empleo eficaz, para su futura inserción en el mercado laboral.

Palabras clave: búsqueda activa de empleo, redes sociales, portal de empleo, aplicaciones.

Abstract

In this work, the active search for employment is proposed from a digital perspective, going through traditional techniques and tools for an active search for employment, to digital tools analyzing and exploring social networks.

Subsequently, a didactic projection is presented where the main objective is for students to be aware of the importance of carrying out an effective active job search process, for their future insertion in the labor market.

Key words: active job search, social networks, employment portal, applications.

2. INTRODUCCIÓN

Debido al aumento de la dificultad de nuestro contexto social y económico, y a la gran competitividad entre los/as aspirantes a un puesto de trabajo, una de las grandes amenazas a las que debe enfrentarse nuestra sociedad en general, y nuestro alumnado de Formación Profesional en particular al concluir sus estudios, es conquistar la ocasión apropiada para iniciarse en el mundo laboral.

Es más, debido a la inestabilidad de muchos sectores laborales, será oportuno para mantener un puesto de trabajo, demostrar competencias profesionales (de las cuáles se hablará más adelante), no sólo al/la empleador/a, jefe/a o empresario/a, sino a la sociedad en general.

Además, el proceso de selección/contratación de una persona está experimentando variaciones y se hace evidente que la titulación no es suficiente para optar a un puesto de trabajo. Es más, muchos/as candidatos/as a puestos de trabajo sufren una gran falta de orientación en cuanto a la búsqueda activa de empleo, especialmente sobre los portales de búsqueda de empleo online, y/o la utilidad de las redes sociales para conseguir empleo (Román y Gras, 2006). Es aquí donde entra en juego la cuestión central de este trabajo: las herramientas digitales, portales de empleo online y las redes sociales.

Muchas personas hacen uso de herramientas digitales, portales de empleo, redes sociales, blogs, etc., no solo para impulsar su perfil profesional sino para optar a ofertas de trabajo idóneas a su perfil (Campos Freire y Alonso Ramos, 2015).

Por eso, se hace necesario que el alumnado sea consciente de la vital importancia de adaptarse a estas innovaciones tecnológicas para iniciar un proceso de búsqueda activa de empleo. Y para alcanzar el éxito profesional, debemos estimular al alumnado para que logren un mayor impulso, determinación e incluso entusiasmo en la búsqueda activa de empleo.

Para ello, además, el alumnado debe reciclarse continuamente, y es aquí donde entran los nuevos conocimientos sobre redes sociales para el empleo. La búsqueda activa de empleo, es un largo camino, y entrar en el mercado laboral se hace cada vez más complicado, por lo que este proceso requiere dedicación, esfuerzo y perseverancia (Gallego Pérez, 2021).

El mercado laboral está atravesando diferentes cambios, debido a Internet y las nuevas tecnologías que hacen de este un sector interactivo, con nuevas herramientas y técnicas, obligando a la población a renovarse para poder adaptarse a este proceso de cambio evolutivo. Para ello, lo primero es conocer y analizar la situación actual (García Alastruey, 2022).

3. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA

3.1. ANTECEDENTES Y ESTADO DE LA CUESTIÓN

Para desarrollar este trabajo se ha llevado a cabo una severa búsqueda y revisión bibliográfica, no sólo de webs relacionadas con el tema en cuestión, sino también de libros y revistas científicas, todos ellos relacionados con la búsqueda activa de empleo y nuevas herramientas.

El objetivo de esta revisión es poder mostrar los contenidos existentes en torno al tema en cuestión, y presentar conocimientos sobre la búsqueda activa de empleo, dada la necesidad existente en la población en cuanto a la incorporación rápida y efectiva en el mercado laboral, que lejos de ser estático, sufre variaciones, como el hecho de dejar atrás la presencialidad en torno a la búsqueda de empleo, por lo que para optar a un empleo de calidad, es imprescindible conocer el papel de las herramientas digitales en la búsqueda activa de empleo, centrándonos en el uso de las redes sociales y los portales de empleo online.

Haciendo un breve recorrido por el contexto en el que surgió el concepto de búsqueda activa de empleo en España, cabe mencionar que está relacionado con la Estrategia Europea de Empleo y con las políticas activas de empleo. Debemos tener en cuenta que es un concepto que no ha existido siempre en España y que incluso desde su nacimiento, es algo que ha ido evolucionado.

La Estrategia Europea de Empleo (EEE), se apoya sobre cuatro pilares (empleabilidad, espíritu de empresa, adaptabilidad e igualdad de oportunidades), aunque su antecesor había sido el Libro Blanco de Delors (1993).

Los cambios de los últimos años del siglo XX mostraron la necesidad de encontrar nuevas soluciones al problema del empleo. Durante esos años la creación de riqueza no estaba relacionada con el aumento del desempleo.

El Libro Blanco de Delors de 1993, dio respuesta a nivel europeo, e introdujo nuevos conceptos y realidades como la importancia de la formación, la importancia del acceso al mercado laboral de jóvenes, mujeres y desempleados de larga duración, etc.

En definitiva, el Libro Blanco le estaba otorgando más relevancia a las políticas activas, frente a las políticas pasivas de tipo asistencial. En este contexto, surgen conceptos como la empleabilidad que se refiere a la dimensión individual en la búsqueda activa de un empleo. Deposita en cada persona la responsabilidad de encontrar un empleo, reciclarse, etc.

Sin embargo, sería un principio colectivo de actuación para facilitar las condiciones de cada agente individual en la consecución de un empleo desde una política activa de empleo que conceda máxima prioridad a la búsqueda de una actividad o de una formación accesible a todos (De Pablos, J. C., y Martínez, A., 2008).

Por ello, se ha realizado una revisión bibliográfica sobre el proceso de búsqueda de empleo, enlazando con la búsqueda activa de empleo. Para ello se ha partido de la consulta de fuentes bibliográficas fundamentales en el proceso de búsqueda de empleo, en particular, las aportaciones de la Universidad Politécnica de Madrid (2007) y el Servicio Andaluz de Empleo (Junta de Andalucía). Para concretar los dos tipos de estrategias para la búsqueda de empleo (búsqueda pasiva y búsqueda activa) se ha consultado a Morán (2003).

También se contemplan los pasos para una búsqueda activa de empleo eficiente (autoanálisis, planificación, etc.) proporcionados por Álvarez, J. C., Herráez, P., y Prieto, M. A. (2018), y Osuna Corredra, G., Iglesias Sempere, S., y López Vizcaíno, M. C. (s. f.), y los principios de la búsqueda activa de empleo proporcionados por Román y Gras (2006).

Una vez delimitados los conceptos de búsqueda de empleo y búsqueda activa de empleo, tipos de estrategias, pasos a seguir y principios que nos conciernen para el tema tratado, se realiza una revisión sobre las técnicas de búsqueda activa de empleo, basándonos en la propuesta que realiza el Manual de búsqueda activa de empleo de la Asociación Afedes (Asociación para el Fomento de la Formación, el Empleo, la Información y el Desarrollo del Norte, es una asociación que ofrece servicios para ayudar a encontrar un empleo).

También se hace un recorrido por las aportaciones realizadas en diferentes obras por autores como Roldán, (2021). Contando también con las aportaciones de El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), Aranda Formación, (2020) y Guías Jurídicas, (s.f.).

En este sentido, podemos diferenciar entre las herramientas tradicionales para la búsqueda activa de empleo (el currículum, carta de presentación, entrevista de selección de personal y otras herramientas de búsqueda de empleo), y de acuerdo con García Leal, C., Gago García, M. L., López Barra, S., y Ruiz Otero, E., (2017) y la Universidad Politécnica de Madrid (2007), podemos distinguir los diferentes tipos de currículums y carta de presentación.

Para describir la entrevista de selección de personal se ha seguido el Manual Formativo de búsqueda activa de empleo del Ministerio de Defensa (2013). Y se ha contado también con las aportaciones de la asociación Afedes para describir otras herramientas de búsqueda de empleo.

A propósito de la utilización de las nuevas tecnologías y la búsqueda activa de empleo, haciendo referencia a cómo ha ido evolucionando la búsqueda de empleo en los últimos años, existen multitud de autores que han estudiado el tema como López (2022), Ollarves (2022), Quijano (2019), Maniquí (2020), Alba (2022), Baladán y Hernández Varela (2016).

Así mismo debemos mencionar el V Informe Infoempleo-Adecco sobre Redes Sociales y Mercado de Trabajo en España, directamente ligado con las herramientas digitales y

redes sociales existentes para lograr una búsqueda activa de empleo efectiva, y el CSIF (Central Sindical Independiente y de Funcionarios) con las aplicaciones más importantes para la búsqueda de empleo; y portales de empleo web especializados.

Para describir Europass se ha contado con las aportaciones del Portal de Educación de Castilla la Mancha, y para el apartado del videocurriculum digital se ha contado con las aportaciones de García Leal, C., Gago García, M. L., López Barra, S., y Ruiz Otero, E., (2017).

Y, por último, por la importancia que tiene hoy en día en la búsqueda activa de empleo, se dedica un apartado completo a la marca personal en la búsqueda activa de empleo con las aportaciones de Díaz Iglesias, S., Prado Román, A., y Paz Gil, I. (2017).

3.2 UTILIDAD PRÁCTICA Y ENFOQUE DIDÁCTICO DEL TEMA PROPUESTO

El tema objeto de este trabajo, la búsqueda activa de empleo y las herramientas para una búsqueda efectiva, encuentra su razón de ser y es de especial interés para el alumnado que cursa estudios de Formación Profesional ya que estos, están próximos a entrar en el mercado laboral o mercado de trabajo, y antes de finalizar sus estudios deben prepararse para la búsqueda activa de empleo.

Al finalizar los estudios de Formación Profesional, el alumnado se encuentra con distintas opciones sobre las cuáles tendrá que decidir. Pueden decidir crear su propio negocio, es decir, su propia empresa, trabajar por cuenta ajena o seguir estudiando. Por lo que, una vez que el alumnado finalice el Ciclo Formativo, puede decantarse por la incorporación al mercado laboral, donde empieza entonces el proceso de búsqueda activa de empleo.

Por lo que el objetivo central de los contenidos que se tratan en estas unidades es proporcionar al alumnado los conocimientos necesarios para que puedan llevar a cabo una búsqueda activa de empleo, empezando por definir cuáles son sus metas profesionales, llevando a cabo un análisis introspectivo para conocerse aún más a sí mismos.

Una vez que sepan qué es lo que quieren para su futuro profesional, es decir, cuáles son sus intereses y deseos profesionales, teniendo en cuenta sus circunstancias personales, deberán escoger un itinerario formativo y saber manejar las fuentes de información para conseguir un empleo por lo que, el saber manejar estos conceptos y llegar a una comprensión completa de ellos, es fundamental para el desarrollo y crecimiento del conocimiento del alumnado.

A lo largo de este trabajo, se tratará la información disponible acerca de los diferentes aspectos relacionados con la búsqueda activa de empleo, y sobre las técnicas e instrumentos existentes para realizar dicha búsqueda de una manera efectiva (Osuna Corredera, G., Iglesias Sempere, S., y López Vizcaíno, M. C., s. f.).

Además, los/as trabajadores/as en Recursos Humanos incorporan las redes sociales como herramientas para desarrollar su trabajo diario. Esto es debido a que, gracias a las redes sociales, pueden ampliar información sobre los/as candidatos/as para un puesto de trabajo. De hecho, cada vez son más las empresas que utilizan las redes sociales como medio de captación de nuevo personal.

Las empresas de España, para captar nuevos talentos, utilizan la red social LinkedIn (74%). Es más, la importancia de las redes sociales en la búsqueda activa de empleo, se hace más evidente sabiendo que el 86% de las empresas está presente en redes sociales. Facebook es la red social en la que las empresas tienen más presencia.

Además, esta “revolución tecnológica” en la búsqueda activa de empleo ha venido para quedarse, ya que el 97% de los responsables de Recursos Humanos, afirman que dentro de dos años los portales web de empleo serán la opción principal para la captación de personal, después le seguirán las redes sociales (95%).

Los profesionales de Recursos Humanos afirman también que en un futuro aparecerán nuevos medios que, seguirán revolucionando la captación de personal para sus empresas (V Informe Infoempleo-Adecco sobre Redes Sociales y Mercado de Trabajo en España).

Por consiguiente, el tema principal de estas unidades es esencial para ayudar y/o facilitar al alumnado en su proceso de inserción al mundo laboral, llevando a cabo un proceso de búsqueda activa de empleo, teniendo en cuenta las nuevas herramientas digitales. En cuanto al enfoque didáctico de este trabajo, se pretende desarrollar un enfoque práctico en los contenidos expuestos, con la intención de facilitar el proceso de búsqueda activa del alumnado de cara a su futuro laboral próximo.

3.3. EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO Y LA BÚSQUEDA ACTIVA

Según la Universidad Politécnica de Madrid (2007), el proceso de búsqueda de empleo hace referencia al desarrollo y transcurso de la inclusión de las personas en el mercado laboral, cuyo fin será un objetivo profesional, que normalmente es obtener un empleo idóneo para la situación de cada persona. Para llevar a cabo una búsqueda de empleo es necesario conocer las distintas opciones que existen en el mercado laboral:

- Se puede trabajar por cuenta propia, creando una empresa propia. Para ello, deberá llevarse a cabo un exhaustivo análisis del mercado laboral y contar con una iniciativa factible.
- O trabajar por cuenta ajena, donde encontramos:
- La posibilidad de trabajar en la Administración Pública donde se puede trabajar en la Administración comunitaria, del Estado, Autonómica o Local. Se puede acceder mediante: oposición, concurso, concurso-oposición o mediante contratación directa-bolsa de trabajo, y se pasaría a ser funcionarios/as.

- O la posibilidad de trabajar en empresa privada: en este caso hay una clara diferencia y es en el proceso de selección ya que aquí no hay exámenes, aquí encontramos la entrevista personal y los tests psicotécnicos entre otros.

Para poder llevar a cabo una búsqueda de empleo será necesario realizar una planificación en la que se debe de incluir:

- Tareas a realizar: objetivos, metas y tareas a corto-medio plazo.
- Planificación.
- Contactos.
- Empresas y organizaciones: datos de las diferentes empresas.
- Contactos personales: que puedan ayudarnos en la búsqueda de empleo.

A propósito de la búsqueda de empleo, siguiendo a Morán (2003), debemos destacar que existen dos tipos de estrategias, por un lado está la búsqueda pasiva que se basa en acciones como enviar correos electrónicos, presentarse a un proceso de oposiciones y/o responder a anuncios de la prensa; y por otro lado, está la búsqueda activa que es la que nos concierne en este trabajo que consiste en llevar a cabo un estudio de mercado, escoger empresas y presentar tu currículum y/o seleccionar cuidadosamente un puesto de trabajo en concreto.

Como es lógico, la búsqueda activa posee una gran cantidad de ventajas frente a la búsqueda pasiva ya que, es la manera más competente y eficaz de obtener un puesto de trabajo, donde el sujeto es el motor de búsqueda.

Además, según el Servicio Andaluz de Empleo (Junta de Andalucía), el término Búsqueda Activa de Empleo (BAE), está basado en un grupo de hechos orientados a buscar trabajo y a mejorar la empleabilidad, para que así la persona que esté demandando empleo, amplíe sus oportunidades de inserción laboral y perfeccionar su situación en el mercado laboral.

En la actualidad y cada vez más, la búsqueda de empleo sigue siendo un tema pendiente en la finalización de unos estudios. Debido a la frágil situación del mercado laboral, y la gran competencia entre los/as aspirantes a un empleo, nos encontramos ante una difícil situación que requiere de nuestro compromiso.

Para ello, los/as aspirantes deberán saber qué buscar, dónde quieren trabajar y cuáles son los requisitos que se deben cumplir para ese puesto de trabajo. Esto se refiere al itinerario profesional, que principalmente hace referencia al camino que hay que seguir para lograr la incorporación al mercado laboral (Álvarez, J. C., Herráez, P., y Prieto, M. A., 2018).

Para una búsqueda activa de empleo, de manera previa, se deberá hacer un autoanálisis y una reflexión sobre las inquietudes, curiosidades, prioridades, capacidades y cualidades que posea la persona en cuestión.

Antes de empezar a buscar trabajo, debemos llevar a cabo un autoanálisis para conocer nuestras competencias personales, sociales y profesionales. Este es el primer paso, y es esencial conocerse a uno mismo para iniciar el proceso de búsqueda activa de empleo (Osuna Corredera, G., Iglesias Sempere, S., y López Vizcaíno, M. C., s. f.).

Además, según Álvarez, J. C., Herráez, P., y Prieto, M. A., (2018), este autoanálisis es fundamental para encontrar el empleo más adecuado, ya que, estudiando a uno mismo, conoceremos cuáles son nuestras actitudes, aptitudes, intereses y motivaciones.

La fase del autoanálisis permite llevar a cabo un análisis y una reflexión para determinar nuestro perfil personal y profesional. Tras esto, la persona aspirante al empleo, llevará a cabo un severo análisis del sector profesional al que aspira.

Para llevar a cabo una búsqueda activa de empleo antes hay que planificarla, es decir, hay que seguir una serie de pasos y hay que tener en cuenta la importancia de tener un horario para las acciones relacionadas con la búsqueda activa de empleo. Además, se debe crear una marca personal, elaborar un buen currículum, una carta de presentación y prepararse para futuras entrevistas de trabajo (Osuna Corredera, G., Iglesias Sempere, S., y López Vizcaíno, M. C., s. f.).

Para la búsqueda de empleo, además, existen numerosos instrumentos de búsqueda que comentaremos brevemente para después centrarnos en las nuevas herramientas digitales y el uso de las redes sociales en la búsqueda de empleo. Conocer de manera apropiada los diferentes tipos de instrumentos de búsqueda de empleo mejorará nuestro conocimiento y proceso de búsqueda.

Entre los diferentes instrumentos de búsqueda de empleo encontramos: carta de presentación, currículum vitae, entrevista, dinámica de grupos, test y pruebas de selección, muestras de trabajo y el teléfono.

Siguiendo a Román y Gras (2006), en la actualidad, podemos encontrar que nuestro mercado laboral está compuesto por titulados/as especializados/as que deben adaptarse a los cambios que se den, así como a las necesidades que vayan surgiendo. Por todo ello, es necesario realizar una búsqueda de empleo de manera activa debido a que se necesitan a personas con alto grado de especialización, de flexibilidad y de competencias profesionales, algo que está siendo muy valorado en las empresas actuales.

Es más, las competencias profesionales son conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas, que se pueden lograr con la formación o con la experiencia, desarrollando así roles necesarios para futuras situaciones y circunstancias que se puedan dar en el entorno laboral. Aquí cabe destacar que la competencia profesional más valorada en el

mundo laboral es la motivación para desempeñar un empleo, así como la disposición y la iniciativa en el puesto de trabajo.

Todo esto es fundamental para la primera impresión, ya que independientemente del currículum o la carta de presentación, también se valora cómo se desarrolla el primer contacto con la empresa, ya que en ese momento se podrá apreciar con claridad su motivación, iniciativa y disposición ante un puesto de trabajo en concreto.

Otro de los aspectos que hacen necesaria la búsqueda activa de empleo, es el nivel de competencia que los/as aspirantes (titulados/as) alcanzan debido a que pueden desempeñar el mismo puesto de trabajo, en un momento donde impera la crisis económica, la crisis sanitaria y la disminución de puestos de trabajo.

Además, la no perdurabilidad de los puestos de trabajo hace aún más importante las habilidades en la búsqueda activa de empleo. No se puede descuidar la búsqueda activa de empleo, ya que, aunque se esté trabajando, se debe permanecer en el mercado laboral y poder competir.

Por lo tanto, la búsqueda activa de empleo se relaciona estrechamente con ser conscientes de que conseguir trabajo está en uno mismo, tras un procedimiento dificultoso donde hay que esforzarse mucho. La búsqueda activa de empleo conlleva una alta implicación personal si queremos que sea efectiva.

Dentro de la búsqueda activa de empleo son destacables numerosos **principios** entre los cuáles vamos a destacar aquí:

- La profesionalidad: mostrar un verdadero interés por el trabajo que queremos
- Adaptación: reaccionar antes los cambios y novedades tecnológicas
- Reciclaje: calidad en nuestra formación (mejora continua), que sea eficiente y que mostremos motivación no sólo por nuestros conocimientos sino también por el empleo que queremos conseguir
- Autonomía: tomar decisiones por nosotros mismos y desarrollar nuestro trabajo con seguridad
- Organización: saber qué trabajo queremos, hacia dónde queremos ir
- Perseverancia: hace referencia a que seamos constantes con todos los principios mencionados anteriormente.

3.4. TÉCNICAS PARA LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

Según el Manual de búsqueda activa de empleo de la Asociación Afedes, entre las diferentes técnicas para la búsqueda activa de empleo encontramos (s.f.):

- Autocandidatura: se basa en darse a conocer a uno/a mismo/a sin necesidad de que exista una oferta de trabajo. Para llevar a cabo esta técnica normalmente los/as candidatos/as suelen hacer uso de un currículum y/o carta de presentación, los cuáles describiremos en el siguiente apartado. Existen tres maneras diferentes de llevar a cabo la autocandidatura:

- Autocandidatura por correo electrónico: enviar mediante correo electrónico el currículum y la carta de presentación.
- Autocandidatura presencial: entregar el currículum de manera presencial, aunque no exista una oferta de trabajo.
- Autocandidatura por teléfono: mediante llamada telefónica presentar el currículum y preguntar si cabe la posibilidad de poder enviarlo.

- Red de contactos: hacer saber a tu entorno (amistades, compañeros/as, etc.), que te encuentras en búsqueda activa de empleo, cuidando siempre tu imagen y mostrándote como un/a candidato/a con altas expectativas y profesionalidad.

- Servicios de intermediación: hay entidades cuya función consiste básicamente en poner en contacto a personas que buscan trabajo con empresas que necesitan contratar personal. Los/as candidatos/as que lo deseen, pueden acudir a estos servicios y darse de alta como demandantes de empleo. Las entidades que intervienen en esta intermediación son:

- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE):

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) es un organismo independiente unido al Ministerio de Trabajo y Economía Social. El SEPE, se integra dentro del Sistema Nacional de Empleo que lleva a cabo las funciones del Instituto Nacional de Empleo (INEM) desde 2003. Este organismo promueve, diseña y desarrolla medidas y acciones para el empleo (SEPE, s.f.).

- Agencias privadas de colocación

Son entidades que llevan a cabo acciones con el objetivo de facilitar la intermediación entre desempleados/as y empresas, para así ponerlos en contacto (Aranda Formación, 2020).

- Empresas de trabajo temporal (ETT)

Son empresas que contratan de manera temporal a trabajadores/as para cederlos/as a otra empresa que los/as necesite, por lo tanto, estas empresas también actúan como intermediarias entre las empresas que demandan trabajadores/as y los/as trabajadores/as que están cualificados/as para ese puesto de trabajo (Roldán, 2021).

- Empresas de selección

Son empresas que realizan acciones que se basan en identificar y seleccionar a los/as mejores candidatos/as para los procesos de selección que estén abiertos en las empresas que sean clientes (Guías Jurídicas, s.f.).

- Asociaciones y otras entidades que lleven a cabo programas de intermediación laboral como AFEDES
- Bolsas de empleo: es un espacio donde aparece una selección de ofertas de empleo, su procedimiento consiste en seleccionar personal para futuras ofertas de trabajo ya que, los/as candidatos/as pueden inscribirse en este espacio.

3.4.1. HERRAMIENTAS TRADICIONALES PARA LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

Siguiendo a García Leal, C., Gago García, M. L., López Barra, S., y Ruiz Otero, E., (2017), cuando se inicia el proceso de búsqueda activa de empleo, es necesario elaborar dos documentos que son esenciales para este proceso: el currículum y la carta de presentación.

3.4.1.1. CURRÍCULUM

Por un lado, el currículum es un documento que recoge los estudios y la formación de la persona que aspira a un empleo, así como sus competencias personales y profesionales. Este documento debe tener una buena presentación y ser concreto, y debe incluir una serie de elementos como: datos personales, formación académica, formación especializada y complementaria, idiomas, experiencia profesional y otros datos de interés.

Además, según la Universidad Politécnica de Madrid (2007), el currículum es un documento que muestra la trayectoria personal y profesional, es una herramienta esencial ya que otorga a la empresa una primera información personal, formativa y profesional. Si se elabora correctamente es el primer paso para acceder al mercado laboral, por tanto, debe despertar el interés de la empresa a la que se dirige.

El currículum, además, debe estar adaptado para cada oferta de trabajo, debe ser claro, conciso y concreto, con una presentación cuidada, y que ocupe dos hojas como máximo.

Podemos encontrar diferentes tipos de currículums:

- Currículum Cronológico: es el que más se utiliza, y dentro de este tipo existen dos tipos diferentes:
 - Natural: primero aparece lo más antiguo, y se sigue un orden temporal.
 - Inverso: primero aparece la experiencia laboral más reciente y después lo más antiguo.

- Currículum funcional: este tipo de currículum permite destacar sólo aquello que es idóneo para una oferta de trabajo concreta, aunque este tipo de currículum no es muy utilizado.

- Currículum europeo: este tipo se utiliza cuando se quiere optar a una oferta de trabajo fuera de tu país y dentro del territorio europeo. Se estructura en

- Información personal.
- Experiencia laboral.
- Educación y formación.
- Capacidades y aptitudes.
- Anexos.

3.4.1.2. CARTA DE PRESENTACIÓN

Por otro lado, tenemos la carta de presentación, que es otro documento que se envía junto al currículum, es decir, acompaña al currículum. La carta de presentación será distinta para cada empresa a la que se aspire o presente el currículum el/la candidato/a, y deberá ser original para diferenciarse del resto y llamar la atención de la empresa. Su extensión será aproximadamente de una página (García Leal, C., Gago García, M. L., López Barra, S., y Ruiz Otero, E., 2017).

Según la Universidad Politécnica de Madrid (2007), cada oferta de trabajo requerirá la elaboración de una carta de presentación específicamente redactada y diseñada para las características de un puesto de trabajo en concreto ya que, cada oferta es diferente.

Para la elaboración de una carta de presentación adecuada será requisito indispensable conocer bien el sector en el que se está interesado/a y manejar con soltura el lenguaje técnico adecuado, ya que hay que elaborar una carta de presentación personalizada en función de la oferta de trabajo. Debe tener una extensión de una página y debe incluir los siguientes apartados:

- Encabezamiento
- Saludo inicial
- Cuerpo (tres o cuatro párrafos)
- Saludo de despedida

Debe incluir un mensaje con claridad, originalidad y que esté adaptado a la oferta de trabajo a la que va dirigida.

3.4.1.3. ENTREVISTA DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Según el Manual Formativo de búsqueda activa de empleo del Ministerio de Defensa (2013), la entrevista es clave a la hora de seleccionar a una persona para un puesto de trabajo, ya que es la manera más directa que existe de conocer a los/as candidatos/as.

En este sentido, los/as candidatos/as deben demostrar que son idóneos para desempeñar ese puesto de trabajo, y que tienen las capacidades y las habilidades necesarias para ese empleo. Hay diferentes tipos de entrevista, podemos ver que:

- Según la estructuración encontramos:

- Entrevista estructurada: preguntas iguales para todos/as los/as candidatos/as, por lo que son preguntas sin profundidad y se pueden contestar de manera breve y rápida.
- Entrevista libre: preguntas abiertas donde se puede hablar sobre experiencias relacionadas con el puesto de trabajo al que se opta.
- Entrevista semiestructurada: se alterna preguntas estructuradas con preguntas abiertas.

- Según los participantes:

- Entrevista personal: un/a entrevistador/a y un/a candidato/a.
- Entrevista grupal: hay un número mayor de candidatos/as.
- Entrevista en panel: varios/as entrevistadores/as y un/a candidato/a.
- Entrevista en línea: un/a candidato/a es entrevistado/a por varias personas sucesivamente.
- Entrevista en grupo: varios/as candidatos/as son evaluados/as a la vez por varios/as entrevistadores/as.

3.4.1.4. OTRAS HERRAMIENTAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

A propósito de la utilización de herramientas de búsqueda de empleo, según la Asociación Afedes, es fundamental el uso de una agenda de empleo para planificar todo el proceso de búsqueda, anotando desde los nombres y teléfonos de interés, datos de empresas, ofertas de empleo, llamadas, envío de currículum, entrevistas de trabajo...

Así mismo debemos mencionar que existen también las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) que su función se basa en la contratación de trabajadores/as para cederlos a otras empresas. De entre las empresas de trabajo temporal más conocidas destacamos las siguientes:

- Activa Canarias ETT www.activacanarias.es
- Adecco ETT www.adecco.es
- Randstad ETT www.randstad.es
- Manpower ETT www.manpower.es
- Emplea ETT www.emplea.es

Dentro de las herramientas tradicionales en la búsqueda de empleo encontramos la prensa, y es que podemos ver que existe prensa especializada en ofertas de trabajo, y la prensa en sí es accesible por la población en general (Asociación Afedes).

Además, según la Universidad Politécnica de Madrid (2007), dentro de la prensa escrita podemos encontrar empleo en los Diarios regionales, Diarios Nacionales, revistas y guía de empresas. También podemos recurrir a la Radio y televisión donde encontramos el teletexto y diversos programas.

También existen diferentes Organismos como: Agencias de empleo y desarrollo local; técnicos de inserción socioeducativa; puntos de información juvenil; técnicos/as de orientación laboral; red de contactos; Instituto Nacional de la mujer; consejería de trabajo; cámara de comercio; concejalía de la juventud; sindicatos; ayuntamientos; Diputación y/o la Junta de cada comunidad autónoma.

3.4.2. LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO. DEL EMPLEO 1.0 AL EMPLEO 3.0

Los avances tecnológicos han hecho que dejemos atrás la Web 1.0, que consistía básicamente en información sin interacción, y pasemos a la Web 2.0, donde podemos interactuar y compartir información en redes sociales.

Debido a los continuos y constantes avances que se siguen produciendo, estamos a las puertas de la Web 3.0, donde obtenemos información, pero esta vez adaptada a las prioridades y preferencias de cada persona. Incluso también se está vislumbrando ya el inicio de la Web 4.0. Con estos avances, los servicios de empleo deben adaptarse y evolucionar para mejorar cada vez más (Empleosfera, s.f.).

Es más, según el V Informe Infoempleo-Adecco sobre Redes Sociales y Mercado de Trabajo en España, 4 de cada 5 personas hacen uso de las redes sociales para encontrar un puesto de trabajo. 8 de cada 10 empleadores también las usan para publicitar ofertas de trabajo. Además, cada vez se hace un mayor uso de nuevas redes sociales como LinkedIn y Facebook, las más importantes.

No cabe duda de que las redes sociales son cada vez más importantes en el mercado laboral, por lo que es conveniente comprender la ayuda que pueden ofrecernos las redes sociales en el ámbito del empleo para aprovecharlas al máximo.

Pese a esto, este estudio también revela que existe una falta de confianza aún en el uso de las redes sociales para buscar un empleo, ya que, aunque el 45% de las personas las utiliza, el 55% restante las usa solo de forma esporádica o no las usa.

Sin embargo, los portales online de empleo tienen un mayor peso en la búsqueda activa de empleo, siendo consultados por el 98%, el 85% recurre a ellos siempre o casi siempre; y el 13% de forma ocasional.

Por otro lado, lo que está perdiendo relevancia es el Servicio Público de Empleo (SEPE), ya que lo utilizan seis de cada diez personas, solo el 36% hace uso de él para encontrar trabajo. El 77% de las personas han presentado su currículum a una oferta de empleo que han conocido por redes sociales.

El 47% de los empleadores que tienen perfiles en redes sociales han recibido candidaturas para puestos de trabajo alguna vez. El 64% de las personas que han contactado para una oferta de trabajo por redes sociales, no ha conseguido el empleo. LinkedIn es la red social mejor valorada (71%).

Sólo el 46% de las personas anunciarían por redes sociales que se encuentran en la situación de búsqueda activa de empleo. El 63% es conocedor de que todo aquello que publiquen en redes sociales, puede ser evaluado y valorado por las empresas y los empleadores. Las personas que comparten sus búsquedas de empleo en redes sociales, hacen uso de:

- LinkedIn (66%)
- Facebook (50%)
- Google+ (19%)
- Twitter (16%).

Por lo tanto, LinkedIn y Facebook son las redes sociales más utilizadas para publicar que se encuentran en búsqueda activa de empleo. El 85% no haría público en redes sociales que está buscando empleo porque considera que es algo muy personal mientras que el 15% no lo haría porque tiene en redes sociales a compañeros/as de trabajo, así como a jefes/as. Así que se podría concluir que la búsqueda de empleo se mantiene en el ámbito personal.

Cada vez suele ser más habitual encontrar que muchas personas hacen un uso pasivo de las redes sociales, en cuanto a lo profesional y/o laboral. Cada vez hay más conciencia respecto a que todo aquello que se publique en redes sociales, puede ser visto por empleadores/as y/o jefes/as. Es más, el 33% de los/as reclutadores/as y/o captadores/as de personal, han rechazado en alguna ocasión a alguien por su actividad en sus redes sociales.

Las redes sociales a las que más acuden los profesionales de Recursos Humanos cuando quieren saber información adicional de algún/a candidato/a son LinkedIn y Facebook.

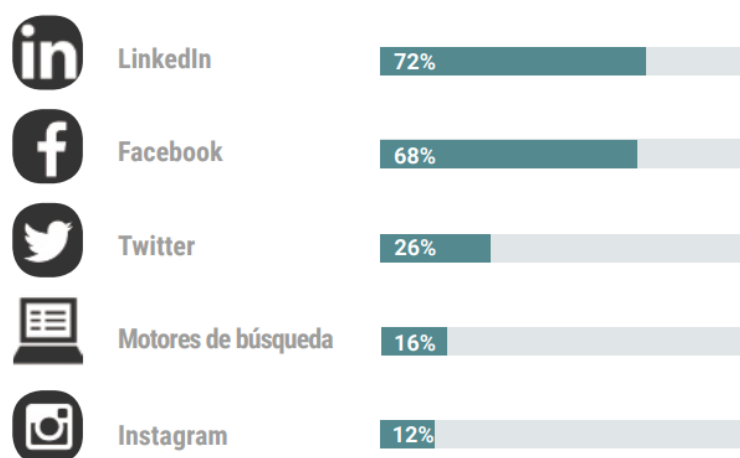


Tabla 1¹: *redes sociales/herramientas online más usadas para obtener información sobre candidatos/as. Fuente: V Informe Infoempleo-Adecco sobre Redes Sociales y Mercado de Trabajo en España*

En cuanto a la captación de personal por redes sociales, las tres herramientas digitales que más utiliza el departamento de recursos humanos son los portales web de empleo (67%), los contactos personales (48%) y las redes sociales (46%).

Cada vez más y más empresas, consideran que el/la mejor candidato/a es quien es seguidor de la marca y/o empresa en sus redes sociales. Así mismo, igual que las redes sociales están ganando cada vez más importancia a la hora de captar personal, los medios de captación más tradicionales, están quedando atrás (anuncios en prensa, SEPE, foros de empleo, etc.).

La red social más utilizada por las empresas en España para captar nuevo personal es LinkedIn (74%). En segundo lugar, está Facebook y en tercer lugar Twitter.

Entre las estrategias que utilizan las empresas españolas en estas redes sociales para captar personal distinguimos las que se recogen en las siguientes tablas y que se describen más adelante:

¹ Tabla 1: la suma de los porcentajes es mayor que 100, ya que cada profesional ha podido elegir más de una opción.



Tabla 2²: tipo de estrategia de reclutamiento desarrollan las empresas en LinkedIn. *Fuente: V Informe Infoempleo-Adecco sobre Redes Sociales y Mercado de Trabajo en España.*



Tabla 3³: tipo de estrategia de reclutamiento desarrollan las empresas en Facebook. *Fuente: V Informe Infoempleo-Adecco sobre Redes Sociales y Mercado de Trabajo en España.*

² Tabla 2: Esta tabla muestra las estrategias que siguen las empresas encuestadas para el V Informe Infoempleo-Adecco sobre Redes Sociales y Mercado de Trabajo en España.

³ Tabla 3: esta tabla muestra las estrategias que siguen las empresas encuestadas para el V Informe Infoempleo-Adecco sobre Redes Sociales y Mercado de Trabajo en España. La suma de los porcentajes es mayor que 100, ya que cada empresa ha podido elegir más de una opción.



Tabla 4⁴: tipo de estrategia de reclutamiento desarrollan las empresas en Twitter. Fuente: V Informe Infoempleo-Adecco sobre Redes Sociales y Mercado de Trabajo en España.

En cuanto a la descripción de las estrategias de reclutamiento recogidas en las anteriores tablas, cabe destacar que, para definir las, nos centraremos en las estrategias usadas concretamente en LinkedIn como la publicación de ofertas, que consiste en hacer publicaciones en formato de anuncio/oferta de trabajo. A partir de aquí, los/as usuarios/as podrán compartir el anuncio o la oferta de trabajo y además podrán contactar con la empresa que haya creado el anuncio o la oferta (López, 2022).

Debemos hacer mención a la búsqueda de candidatos pasivos, ya que aquí debemos diferenciar entre candidatos pasivos, que según Ollarves (2022) son los que esperan que les lleguen las ofertas de trabajo, sin buscarlas activamente, mientras que los candidatos activos son los que se encuentran en una búsqueda activa.

Tras esto puede producirse la comunicación con los/as candidatos/as, que se puede hacer a través de mensajes directos, o enviando un mensaje desde la opción de Contactos, o desde el propio perfil de los/as candidatos/as (Quijano, 2019).

También se da la posibilidad de recibir solicitudes de empleo cada vez que un/a candidato/a se pone en contacto mediante una oferta de trabajo, se genera así, un correo electrónico notificando esta solicitud (Maniquí, 2020).

⁴ Tabla 4: esta tabla muestra las estrategias que siguen las empresas encuestadas para el V Informe Infoempleo-Adecco sobre Redes Sociales y Mercado de Trabajo en España.

Tras esto se deberá comprobar la veracidad del currículum de los/as candidatos/as, que consiste en ver si los datos proporcionados por los/as candidatos/as son falsos o verdaderos, ya que han podido mentir en sus currículums.

Esto se puede hacer poniéndose en contacto con empresas en las que supuestamente haya trabajado el/la candidato/a en cuestión, y poniéndose en contacto también con los centros de estudios en los que se haya formado (Quijano, 2021).

Por otro lado, el Employer branding, hace referencia a la imagen que posee la empresa. Esto es de especial relevancia sobre todo en la red social que nos atañe en este apartado (LinkedIn), dado que esta red social puede servir a modo de “escaparate” o “vitrina” de las empresas frente a los/as candidatos/as, mostrando una buena imagen de ellas, que, por norma general, una buena imagen de las empresas se corresponde con el hecho de satisfacer las necesidades de los/as trabajadores/as.

El tener un buen Employer branding, supondrá para la empresa la captación y la atracción de los mejores talentos, reduciendo sus costes en reclutar al personal, a la vez que motiva a sus trabajadores/as actuales y mejorando la imagen de la empresa en general (Alba, 2022).

El papel de las redes sociales en cuanto a la búsqueda de empleo, es fundamental, ya que permite crear contactos profesionales, intercambiar información y crear grupos de interés. Las redes sociales facilitan a las empresas la búsqueda de personal, es más, las empresas muestran preocupación por la imagen que muestran en estas redes sociales frente a los/as candidatos/as. Tanto es así, que la gran mayoría de ellas cuentan con un “community manager”, que gestiona los perfiles de las empresas, desde su contenido e imagen, hasta la relación con el resto de usuarios/as (Baladán y Hernández Varela, 2016).

Según Baladán y Hernández Varela (2016), hoy por hoy, la existencia de ordenadores con conexión a Internet cada vez es mayor, tanto es así que muchas empresas deciden incorporarse a este medio. Sumado a esto, ha habido un aumento imparable de las redes sociales que ha conseguido que la web sea la herramienta más usada por excelencia. Esto se debe a la oportunidad que posee Internet y la web de que las personas interactúen y compartan información. Y en relación al empleo, el mercado laboral no es ajeno a esto.

Uno de los mayores efectos que han tenido las nuevas tecnologías en el empleo ha sido las nuevas formas y nuevos medios de buscar empleo, y de selección de personal. Esto ha supuesto una revolución en el mercado laboral, marcando nuevas reglas frente a lo tradicional. Hace años, cuando una persona decidía buscar trabajo, por norma general, recurrían a periódicos.

Pero esta forma de buscar empleo sufrió un cambio abrupto con la llegada de webs de empleo, portales de empleo online, donde aspirantes a un puesto de trabajo y empresas podían contactar y compartir información. Las empresas podían describir los requisitos

que debían tener los/as aspirantes a un puesto de trabajo en ellas, y los/as aspirantes podían compartir sus currículums para que estos fuesen revisados por las empresas.

Tras esto, surgieron las redes sociales, que fueron de gran ayuda para la búsqueda de empleo y selección de personal dado que, permitía a las empresas y a los/as aspirantes actualizar sus perfiles. Pero la implantación de estos cambios en el mundo laboral, sigue sufriendo cambios, variaciones e innovaciones, como el hecho de acceder al instante y conocer de primera mano las ofertas de trabajo.

Debemos destacar, que aparte de que los/as aspirantes pueden compartir sus currículums, formación y experiencias, y las empresas pueden indicar y compartir sus requisitos para acceder a ellas, se han creado comunidades de usuarios/as, donde tienen cabida tanto los/as aspirantes como las empresas que quieren contratar a través de plataformas online.

Por ello, resulta de vital importancia analizar esta relación de índole laboral, desde una doble perspectiva, desde el punto de vista de los/as aspirantes y desde el punto de vista de las empresas, que aún hoy sigue experimentando cambios, por lo que resulta interesante comparar estas variaciones.

Desde el punto de vista de los/as aspirantes, debemos señalar que lo que ha cambiado de manera significativa es la forma en que buscan empleo. Aunque su búsqueda se sigue basando en un currículum, tienen a su alcance distintos formatos digitales para elaborar y/o presentar su currículum como por ejemplo una infografía asociada a LinkedIn.

Es más, se puede instalar en los teléfonos móviles distintas aplicaciones para recibir noticias, cambios y nuevas ofertas de empleo, incluyendo en ellas un perfil en el que destaquen el puesto de trabajo en el que están interesados/as, así como sus intereses.

Cabe hacer mención de nuevo al término candidato/a pasivo/a, que ya hemos definido anteriormente. Los/as candidatos/as pasivos/as, en este tipo de redes sociales, son contactados/as por las empresas, aunque no se encuentren en un proceso de búsqueda de empleo.

Esto significa que se ha producido un giro en la manera que tienen las empresas y los/as trabajadores/as de Recursos Humanos a la hora de ofrecer trabajo o de ponerse en contacto con otras personas.

Y desde el punto de vista de las empresas, a la hora de la selección de personal, surgen nuevos conceptos como "teleselección" o el "e-recruiting", que se relaciona con la comunicación e intermediación entre las empresas y los/as candidatos/as.

El e-recruiting aporta a las empresas nuevas oportunidades que ofrecen más facilidades a la hora de seleccionar personal que los medios tradicionales, ya que para empezar los medios digitales no poseen ninguna barrera física, por lo que puede llegar a todo el mundo. De esta manera los/as candidatos/as tienen siempre a su disposición información, y pueden consultarla cuando ellos/as quieran.

Las empresas, además, a través de los medios digitales, no sólo ahorran tiempo y costes en la selección de personal, sino que también son más eficaces (Baladán y Hernández Varela, 2016).

3.5. HERRAMIENTAS DIGITALES Y REDES SOCIALES EN LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

Actualmente, la persona que decide iniciar el proceso de búsqueda activa de empleo, lo hace a través de Internet. Para ello, existen muchas páginas webs no sólo para ver las ofertas de empleo sino también para presentar nuestra carta de presentación y currículum, para que así las empresas interesadas puedan ponerse en contacto.

Según Munera (2016), las redes sociales han provocado una transformación en la búsqueda activa de empleo, ofreciendo nuevas oportunidades a los/as candidatos/as y a las empresas debido a la aparición de numerosas aplicaciones web y portales de empleo para la búsqueda de empleo.

3.5.1. APLICACIONES PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

A continuación, damos paso a destacar las aplicaciones más importantes para la búsqueda de empleo según el CSIF (Central Sindical Independiente y de Funcionarios):

- Infojobs (www.infojobs.net) : las empresas y los/as aspirantes pueden crear sus perfiles, y en concreto los/as aspirantes los crearán en base a su currículum y solicitar para ofertas de empleo. Este portal de empleo o aplicación, permite buscar ofertas de empleo filtrando por categoría y/o nivel profesional, para saber así si cumplen con los requisitos que establece la empresa en concreto.
- Nubelo (www.freelancer.es/nubelo) : el funcionamiento de esta aplicación se basa en mandar notificaciones a los/as usuarios/as si la oferta de trabajo en concreto es adecuada para ellos/as.
- Jobandtalent (www.jobandtalent.com/es) : los/as usuarios/as pueden crear sus perfiles, y recibirán ofertas de trabajo que sean idóneas para su perfil. Además, los/as usuarios/as podrán chatear con las empresas, para aclarar dudas y/o concretar una entrevista de trabajo.
- Jobtoday (<https://jobtoday.com/es>) : los/as candidatos/as pueden buscar ofertas de empleo filtrando por área geográfica, y pueden contactar con las empresas en las que estén interesados/as.
- LinkedIn (www.linkedin.com) : los/as usuarios/as pueden compartir su currículum y contactar con las empresas que les interesen. Además, pueden filtrar la búsqueda de ofertas de empleo por ubicación, cargo y palabras clave.
- Indeed (<https://indeed.com>) : tiene una función similar a la de Infojobs, tanto empresas como aspirantes pueden registrarse.

- Infoempleo (www.infoempleo.com) : las empresas pueden registrarse y publicar ofertas de trabajo y pueden seleccionar a los/as candidatos/as.
- Portal parados (www.portalparados.es) : es un portal que ofrece información sobre la bolsa de empleo público, así como formación y ofertas de empleo del SEPE (Servicio de Empleo Público Estatal).
- Quiero empleo (www.quieroempleo.com) : es el Portal de las Cámaras de Comercio de España. Aquí se publican ofertas de trabajo, además de formación.
- Simplyhired (www.simplyhired.es) : los/as usuarios/as pueden buscar ofertas de trabajo filtrando la búsqueda por lo que más les interese.
- Monster (www.monster.es) : aquí se muestran consejos para que la búsqueda de empleo sea eficiente.
- Andalucía orienta (<https://andaluciaorienta.net>) : es un portal donde se pueden buscar ofertas de trabajo en Andalucía.
- Marca empleo (<https://marcaempleo.es>) : portal de empleo para jóvenes de entre 16 y 30 años beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ) ⁵que quieran realizar una estancia en el extranjero.
- Jobatus (www.jobatus.es) : metabuscador de ofertas de trabajo de varias webs de empleo de España.
- Insertia (www.insertia.net) : portal que permite la contratación o selección de candidatos/as.
- BeBee (<https://es.beebee.com>) : plataforma que muestra ofertas de trabajo por especialidades.
- Computrabajo (www.computrabajo.com) : los/as candidatos/as pueden compartir su currículum y recibir ofertas de trabajo de Latinoamérica.
- Trabajando (www.trabajando.es) : portal de empleo de ayuntamientos pequeños de España.

3.5.2. PORTALES DE EMPLEO WEB ESPECIALIZADOS

A continuación, se describen una serie de portales de empleo web especializados divididos en sectores según el CSIF (Central Sindical Independiente y de Funcionarios):

⁵ Sistema Nacional de Garantía Juvenil: iniciativa europea para el acceso de las personas jóvenes al mercado de trabajo.

SECTORES	PORTALES			
Hostelería y turismo	Turijobs (www.turijobs.com) : los/as usuarios/as reciben notificaciones de ofertas de trabajo de los sectores de turismo y hostelería.	Gastroempleo (www.gastroempleo.com) : bolsa de trabajo de España de turismo, restauración y gastronomía.	Hosteleo (https://hosteleo.com) : ofrece ofertas de empleo de los sectores de hostelería y turismo.	
Para personas sin experiencia	Primer empleo (www.primempleo.com) : portal que ofrece trabajo para los/as estudiantes y recién graduados/as	Student job (www.studentjob.es) : portal que ofrece trabajo para estudiantes, prácticas en empresas y ofertas de trabajo del extranjero.		
Educadores/as y profesores/as	Educajob (www.educajob.com) : bolsa que ofrece ofertas de trabajo para docentes así como sustituciones, prácticas y vacantes.	Eduso (www.eduso.net) : portal que ofrece ofertas de empleo de educación social.	Cuadernalia (https://cuadernalia.es) : portal que ofrece ofertas de empleo para docentes.	ColeJobs (www.colejobs.es) : buscador de colegios, escuelas y guarderías, tanto privados como concertados.
Moda, belleza y joyería	Luxe talent (www.luxetalent.es) : ofrece ofertas de trabajo de los sectores de la	FashionJobs (https://es.fashionjobs.com) : ofrece ofertas de trabajo de las firmas de	AFashionMix (www.afashionmix.com) : ofrece ofertas de trabajo y cursos de	

	moda, el lujo y el retail.	moda más importantes.	moda	
Trabajos de tiempo libre	TrabajarPorElMundo (https://trabajarporelmundo.org) : ofrece ofertas de trabajo y estudios por todo el mundo.	HacesFalta (www.hacesfalta.org) : ofrece ofertas de trabajo y voluntariados		
Ciencias sociales y cultura	DocuWeb (www.docuweb.es) : buscador de empleo en Archivos y Bibliotecas	Escritores (www.escriitores.org) : ofrece ofertas de trabajo en editoriales de España y Latinoamérica		
Trabajos de cooperación/ONGs	Aecid (www.aecid.es) : ofrece ofertas de trabajo de cooperación española.	CooperacioCatalana (http://cooperaciocatalana.gencat.cat/) : ofrece ofertas de trabajo de cooperación catalana	CharityJob (https://www.charityjob.co.uk/) : ofrece ofertas de trabajo de cooperación internacional.	
Deportes	EmpleoYDeporte (www.empleoydeporte.com) : bolsa de trabajo en el sector del deporte.			
Sanidad y	ICS (http://ics.gen	PortalesMedicos	Efisioterapia (www.efisioter	COIB (https://www .

enfermería	cat.cat/) : página del Instituto Catalán de Salud donde ofrecen ofertas de trabajo.	(www.portales medicos.com) : bolsa de trabajo para personal sanitario	apia.net) : ofrece ofertas de trabajo para fisioterapeutas	coib.cat/ca- es/inici.html) : bolsa de empleo del Colegio Oficial de Enfermeros de Barcelona
Residencias geriátricas	InfoResidencia s (www.inforesi dencias.com) : bolsa de empleo de residencias.			
Canguros (cuidado de personas dependientes)	CanguroEnCas a (www.canguro encasa.com) : ofrece ofertas de empleo para trabajar cuidando a personas dependientes en sus domicilios.	Sitly (www.sitly.es) : buscador de personas que trabajan cuidando a niños/as.		
Comercio	ComercialJobs (www.comerci al-jobs.com) : bolsa de empleo del sector comercial	Yobalia (www.jobalia.c om) : ofrece ofertas de trabajo de promotores, administrativo s y azafatos/as		
Audiovisuales	AVJobs (www.avjobs.c om) : bolsa de trabajo del sector	Mandy (www.mandy.c om) : ofrece trabajo a actores y		

	audiovisual	actrices.		
Músicos	Atiza (www.atiza.com) : bolsa de trabajo del sector musical.			
Construcción	Construfy (www.construfy.com) : portal de empleo del sector construcción.			
Oficial y en el extranjero	Opobusca (www.opobusca.com) : buscador de oposiciones y de empleo público.	Eures (https://ec.europa.eu/opa.eu/) : portal de empleo en el extranjero.		

Tabla 5: portales de empleo web especializados divididos en sectores. *Fuente: elaboración propia.*

3.5.3. PORTALES Y PÁGINAS WEBS PARA PROMOCIONAR EL CURRÍCULUM

Volviendo a la herramienta currículum, se hace necesario destacar que éste debe adaptarse a cada oferta de trabajo en específico, por lo que es recomendable tener varios formatos del mismo. Por ello, Internet aquí juega un papel clave, sobre todo en referencia a los buscadores y bolsas de empleo.

Aquí caben destacar los siguientes: Infojobs (www.infojobs.net) e Infoempleo (www.infoempleo.com).

Pero para la promoción online de nuestro currículum, gracias a Internet podemos encontrar diferentes plantillas que nos ayudarán a crear nuestro currículum de manera más profesional, además de la posibilidad de incorporar vídeo y/o audio. Para ello, nuestros aliados principales serán los que mencionamos a continuación:

- Easy-CV: aplicación que ofrece diferentes plantillas para elaborar currículums en siete idiomas diferentes (www.easy-cv.es). Además de las plantillas, ofrece modelos de cartas de presentación, ofertas de trabajo y noticias de actualidad. La página principal de esta web traducida al castellano podemos verla en el Anexo 1.

- VisualCV (www.visualcv.com) : esta página únicamente podemos encontrarla en inglés, pero incorpora una gran novedad y es la posibilidad de incorporar en una sola página el currículum, con la posibilidad de adjuntar audio, video e imágenes; es más, esta página es clave para los/as estudiantes dado que permite la posibilidad de incluir elementos como proyectos elaborados por el alumnado, trabajos de investigación, recomendaciones del profesorado, etc. La página principal de esta web podemos verla en el Anexo 2.

3.5.4. EUROPASS

Pero si hay un recurso web que podemos destacar por excelencia cuando se trata de elaborar tu currículum online, hablamos de Europass (<https://europa.eu/europass/>) . Con Europass los/as candidatos/as pueden mostrar su formación, capacidades y experiencia, así como sus datos personales y/o de interés, para optar a cualquier puesto de trabajo de todos los países miembro de la Unión Europea.

La página principal de esta web podemos verla en el Anexo 3. Europass facilita la movilidad de los/as candidatos/as por toda Europa, y estos/as pueden elaborar su currículum, carta de presentación y solicitudes. Según el Portal de Educación de Castilla la Mancha, Europass, está compuesto por cinco documentos que son válidos para todos los países miembros de la Unión Europea que son los siguientes:

- Currículum Vitae Europass
- Pasaporte de Lenguas Europass
- Documento de movilidad Europass
- Suplemento Europass al Título / Certificado
- Suplemento Europass al Título Superior

3.5.5. VIDEOCURRICULUM DIGITAL

A diferencia de las herramientas tradicionales para la búsqueda activa de empleo, donde mencionamos la importancia de hacer un currículum, en esta sección de herramientas digitales, destacaremos además la elaboración de un videocurrículum digital, que consiste en hacer un vídeo, de una duración aproximada de entre 2 y 3 minutos, donde el/la candidato/a hable sobre su formación y experiencia.

Este tipo de herramienta digital, presenta nuevos aspectos a evaluar por la empresa entre los cuáles destacamos: comunicación verbal, control de idiomas, lenguaje no

verbal, a la vez que se valora la formación y experiencia (García Leal, C., Gago García, M. L., López Barra, S., y Ruiz Otero, E., 2017).

3.6. LA MARCA PERSONAL EN LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

Siguiendo a Díaz Iglesias, S., Prado Román, A., y Paz Gil, I. (2017), para buscar trabajo, los/as aspirantes y las empresas se muestran en portales web y en redes sociales para dar a conocer su perfil. Es aquí donde encontramos la importancia de tener una buena marca personal, ya que permite que, a la hora de seleccionar a alguien, se haga no sólo mediante las competencias necesarias para el puesto de trabajo en concreto, sino también por la inteligencia emocional que la persona pueda mostrar y llevar a cabo, adaptándose así de la manera más idónea al puesto de trabajo en concreto.

Para la búsqueda activa de empleo en entornos digitales, se hace fundamental tener una marca personal, ya que el surgimiento y el desarrollo de las nuevas tecnologías, ha producido cambios notables en el mercado laboral, es por ello que la creación de una marca personal puede ayudarnos a diferenciarnos del resto de los/as candidatos/as para ser seleccionados por el departamento de Recursos Humanos.

Según Ortega (2014), la marca personal muestra de manera rápida y eficaz quiénes somos, qué podemos aportar, representando nuestra identidad y reflejando nuestras cualidades. De esta manera, si una persona es capaz de crear una identidad fuerte, dejará huella, y si no, no alcanzará el objetivo, encontrar un empleo. La marca personal se relaciona con dejar una huella definida, para poder comunicar sobre ti e influir en un instante.

Sin embargo, una marca personal no es algo que tengamos, es algo que dejamos en nuestro ambiente. El mercado laboral ha cambiado, y hay que reconocer que cada vez tiene más importancia el hecho de saber comunicar y transmitir nuestro valor, frente a la abundante competencia entre los/as aspirantes a un empleo. Por ello, debemos diferenciarnos sabiendo gestionar de la manera más idónea nuestra marca personal.

En el estudio de P., J. (2020), se destaca que la marca personal hace referencia al estilo de cada persona, es algo propio, ya que se refiere también a gustos, valores y principios. Por lo que es importante controlar nuestra marca personal sobre todo en redes sociales, ya que en ellas mostramos nuestra identidad y currículum al resto.

Por otro lado, las empresas también poseen una marca propia, una marca empresarial, ya que cada empresa tiene una cultura propia que la distingue del resto. Por ello la marca empresarial, hace que la empresa se distinga de la competencia, y que tenga una carta de presentación ante sus empleados/as y clientes/as. La marca empresarial hace que la empresa destaque sus productos y/o servicios del resto.

En cuanto a la creación de esta, las empresas elaboran su marca empresarial mediante logos, símbolos y diseños que permitan diferenciarla, y que llame la atención para conseguir clientes.

Las empresas también deben tener una marca o un branding empresarial adecuado, ya que todo lo que publiquen en la web perdurará y tendrá un impacto positivo o negativo. Las empresas deben conseguir tener un impacto positivo para que así los/as candidatos/as las perciban como empresas atractivas. Las empresas deben hacer ver que poseen contenido de calidad a través de las redes sociales.

Los datos que existen en la web, ya sean sobre una persona o empresa, generan ya una marca personal o profesional, por lo que todos/as tenemos identidad digital, es decir, marca personal/empresarial. Además, la marca personal o empresarial muestra mucha más información que un currículum.

Para crear una marca personal o una marca empresarial, según Peris (2022), debemos seguir una serie de pasos que se describen a continuación:

- Definir objetivos
- Determinar tu audiencia
- Definir el mensaje y el tono de comunicación
- Diseñar una imagen corporativa
- Planificar acciones
- Medir los resultados

Y para potenciar nuestra marca personal o nuestra marca empresarial debemos seguir los pasos que se describen a continuación:

- Diferenciarse de la competencia
- Visibilidad
- Desarrollar la imagen personal y profesional
- Posicionarse

Por otro lado, este autor también apunta que para mejorar nuestra marca personal o nuestra marca empresarial debemos tener dedicación; fomentar nuestra red de contactos; y ser constante en nuestras redes sociales, interactuando y creando contenido de calidad.

4. PROYECCIÓN DIDÁCTICA

En la siguiente tabla resumen se presentan las principales características del contexto de esta programación, características que se desarrollarán en los siguientes apartados.

PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA DEL MÓDULO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL	
CURSO ESCOLAR: 2022/2023	

CENTRO EDUCATIVO	I.E.S. Santa Clara	
DEPARTAMENTO:	Formación y orientación laboral	
CICLO FORMATIVO:	C.F.G.S. Integración Social	
FAMILIA PROFESIONAL:	Servicios Socioculturales y a la comunidad	
CURSO EN EL QUE SE IMPARTE EL MÓDULO:	1º	
MÓDULO:	Formación y Orientación Laboral	
TEMPORALIZACIÓN:	Horas anuales	Horas semanales
	96	3

Tabla 6: principales características del contexto de esta programación. *Fuente: elaboración propia.*

Esta programación didáctica va referida al módulo de Formación y Orientación laboral para el curso escolar siguiente (2022/2023).

A la hora de definir el concepto de programación didáctica, Gimeno y Pérez Gómez (1985), destacan que «la programación responde a un intento de racionalizar la práctica pedagógica de tal manera que ésta no discurra de forma arbitraria».

Se presenta a continuación la definición establecida en el artículo 29 del Decreto 327/2010, de 3 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria en Andalucía: “las programaciones didácticas son instrumentos específicos de planificación, desarrollo y evaluación de cada materia, módulo o, en su caso, ámbito del currículo establecido por la normativa vigente. Se atenderán a los criterios generales recogidos en el proyecto educativo y tendrán en cuenta las necesidades y características del alumnado”.

Además, según el artículo 91 de la LOMLOE, la define como una de las funciones del profesorado: “a) La programación y la enseñanza de la áreas, materias, módulos o ámbitos curriculares que tengan encomendados.”

Para responder a la pregunta de ¿por qué programamos?, es conveniente hacer mención a que las finalidades de la programación, se basan en no dar lugar a la improvisación, igual que se planifica en otros entornos laborales, el profesorado debe programar su actividad, y todo aquello que pretende llevar a cabo.

La programación educativa se concreta en 3 niveles del currículum, haciendo referencia a ello, cabe destacar el Libro de César Coll “*Psicología y currículo*”, en el que se indican los niveles de concreción curricular:

- Currículo: es el establecido por la administración educativa y se tiene que incluir el marco normativo y curricular vigente para el módulo que se esté programando.
- Programación didáctica: es la que se incluye en el Proyecto Educativo, que es responsabilidad de los departamentos didácticos y que concreta el currículo al centro.
- Unidades didácticas/unidades de trabajo: es responsabilidad del profesorado que concreta el currículo al aula, de acuerdo a las directrices establecidas por el Departamento Didáctico en la Programación didáctica.

De acuerdo al artículo 6 de la LOMLOE, los elementos del currículo que se desarrollan y concretan en la programación didáctica son los siguientes: objetivos, competencias, contenidos, métodos pedagógicos y criterios de evaluación. En el caso de las enseñanzas de formación profesional se considerarán parte del currículo los resultados de aprendizaje.

Por ello, el Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre, por el que se establece el currículo básico de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato, los define así:

- **Objetivos:** referentes relativos a los logros que el estudiante debe alcanzar al finalizar cada etapa, como resultado de las experiencias de enseñanza-aprendizaje intencionalmente planificadas a tal fin
- **Competencias:** capacidades para aplicar de forma integrada los contenidos propios de cada enseñanza y etapa educativa, con el fin de lograr la realización adecuada de actividades y la resolución eficaz de problemas complejos.
- **Contenidos:** conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que contribuyen al logro de los objetivos de cada enseñanza y etapa educativa y a la adquisición de competencias. Los contenidos se ordenan en asignaturas, que se clasifican en materias y ámbitos, en función de las etapas educativas o los programas en que participe el alumnado.
- **Criterios de evaluación:** son el referente específico para evaluar el aprendizaje del alumnado. Describen aquello que se quiere valorar y que el alumnado debe lograr, tanto en conocimientos como en competencias; responden a lo que se pretende conseguir en cada asignatura.
- **Metodología didáctica:** conjunto de estrategias, procedimientos y acciones organizadas y planificadas por el profesorado, de manera consciente y reflexiva, con la finalidad de posibilitar el aprendizaje del alumnado y el logro de los objetivos planteados.

Esta programación tiene en cuenta aspectos transversales, y hace referencia a las peculiaridades de Andalucía desde la importancia del flamenco como la del sector productivo del aceite de oliva.

Las características principales que impregnan la programación son: significativa, competencial incorporando proyectos y tareas, interdisciplinar, motivadora, innovadora, inclusiva, atiende a la diversidad y ANEAE, fomenta el trabajo individual y cooperativo, favorece el empleo del lenguaje (lectura, expresión verbal, ..), favorece el razonamiento lógico, está impregnada de aspectos transversales, incorpora aspectos relevantes y peculiaridades de Andalucía, incorpora la TIC, se fundamenta en el marco normativo y currículo vigente y es coherente y viable, etc.

Esta programación en concreto, se caracteriza por ser:

- **Significativa,** ya que se basa en conocimientos y experiencias previas del propio alumnado.
- **Motivadora,** fomentando el trabajo individual y cooperativo, el razonamiento lógico y el pensamiento crítico.

- Incorpora también aspectos relevantes y peculiaridades de Andalucía y la TIC.

4.1 CONTEXTUALIZACIÓN

4.1.1 CONTEXTUALIZACIÓN AL MÓDULO

El módulo se imparte en el Ciclo formativo de Grado Superior de Integración social, en 1º curso, con una carga horaria anual de 96 horas, y semanal de 3 horas.

El módulo de Formación y Orientación laboral contribuye a alcanzar la competencia general del ciclo que es la siguiente (art. 4 del Real Decreto): La competencia general de este título consiste en programar, organizar, implementar y evaluar las intervenciones de integración social aplicando estrategias y técnicas específicas, promoviendo la igualdad de oportunidades, actuando en todo momento con una actitud de respeto hacia las personas destinatarias y garantizando la creación de entornos seguros tanto para las personas destinatarias como para el profesional.

Además, el módulo de Formación y Orientación laboral contribuye a alcanzar los objetivos generales o), p), s), u) e y) del ciclo formativo que se recogen en el apartado 4 de este trabajo, y tanto en el Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio como en la Orden de 28 de julio de 2015; así como las competencias profesionales, personales y sociales o), p), r), t), w) del título; además el módulo de Formación y Orientación laboral según el Real Decreto 1147/2011 de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, no va asociado a las unidades de competencia.

4.1.2. CONTEXTUALIZACIÓN AL CENTRO Y AL PROYECTO EDUCATIVO

Esta programación didáctica se contextualiza en el I.E.S. Santa Clara, ubicado en el barrio de “La frescura” de la ciudad de Jaén.

Este centro cuenta con una Instalaciones y un equipamiento como el siguiente:

- Instalaciones deportivas y patios

Pista cubierta de baloncesto

Pista exterior de baloncesto

Pista de fútbol sala y balonmano

Pista de voleibol y bádminton

Gimnasio

Patio exterior de recreo

Patio interior de recreo

- Aularios y dependencias

Aulas ordinarias

Aulas específicas: Música. educación plástica y visual, dibujo, informática, taller de tecnología, laboratorios

Aula polivalente

Taller de intervención social

Salón de actos

Biblioteca

Sala de reuniones

Dependencias para asociaciones

Cafetería

- Equipamiento

Ordenadores fijos

Cañones de proyección

Internet en todas las dependencias

Carros de ordenadores portátiles

Pizarras digitales en la ESO

Equipamiento de sonido en el patio exterior

Las instalaciones y materiales y recursos más relevantes para la programación de la materia según el Anexo IV, referente a los espacios y equipamientos mínimos del Título correspondiente son las siguientes:

ESPACIO FORMATIVO	EQUIPAMIENTO
Aula polivalente	- Ordenadores portátiles compatibles con tarjeta gráfica dedicada.

	- Armario con cerradura para guardar el equipamiento informático y audiovisual y Armario con puertas de madera. - Cámara de video digital. - Disco duro externo. - Estantería abierta a una cara y Estantería metálica. - Impresora /escáner. - Ordenador profesorado con tarjeta gráfica dedicada. - Pizarra digital multimedia.
Taller de intervención social	- Ordenadores portátiles compatibles con tarjeta gráfica dedicada. - Armario con cerradura para guardar el equipamiento informático y audiovisual y Armario con puertas de madera. - Disco duro externo. - Estantería abierta a una cara y Estantería metálica. - Impresora /escáner. - Ordenador profesorado con tarjeta gráfica dedicada. - Pizarra digital multimedia. - Mesas de trabajo con sillas. - Equipo para traslados y movilizaciones: - Cama, silla de ruedas - Estera de deslizamiento. - Tabla de transferencia. - Tabla de deslizamiento. - Disco de transferencia. - Equipo de productos de apoyo para actividades de la vida diaria.

	- Simuladores servicio a la comunidad con un maniquí de adulto bisexual y un torso simulador de primeros auxilios apto para masajes cardiacos y respiración artificial. - Botiquín. - Material complementario para SAAC. - Material de ocio y tiempo libre. - Equipo para la orientación y la movilidad.
--	--

Tabla 7: instalaciones, materiales y recursos más relevantes referente a los espacios y equipamientos mínimos del Título correspondiente. *Fuente: elaboración propia.*

Se adecúa a los requisitos mínimos previstos en el Real Decreto 1147/2011, por el que se establecen la ordenación general de la FP.

El I.E.S. Santa Clara cuenta con la siguiente oferta educativa:

ESO	BACHILLERATO	FORMACIÓN PROFESIONAL
Enseñanza Bilingüe (inglés) de Educación Secundaria Obligatoria (ESO)	Ciencias (bilingüe y no bilingüe): Ciencias de la salud, Ciencias, Ingeniería y Arquitectura	C.F.G.S. DE MEDIACIÓN COMUNICATIVA
	Humanidades y Ciencias Sociales (bilingüe y no bilingüe): Humanidades, Ciencias sociales y Jurídicas	C.F.G.S. DE INTEGRACIÓN SOCIAL

Tabla 8: oferta educativa del centro ficticio I.E.S. Santa Clara. *Fuente: elaboración propia.*

En cuanto a los profesores del Departamento del módulo que se programa, este centro cuenta con el departamento de Economía y FOL, y está compuesto por tres profesores.

La programación se adapta y contextualiza al Proyecto educativo del centro y a las directrices emanadas de los órganos de coordinación didáctica, destacando el Departamento didáctico de la familia profesional del módulo que se programa.

En cuanto a los planes, proyectos y programas que se incluyen en el proyecto educativo del centro y que son referentes para la programación didáctica, encontramos:

- Transformación digital educativa
- Proyecto bilingüe
- Innicia
- Programa comunica
- Plan de igualdad

4.1.3. CONTEXTUALIZACIÓN AL AULA

Se trata de una contextualización al aula, donde la programación está adaptada/contextualizada a las características psicoevolutivas del alumnado del curso elegido para programar del módulo de Formación y Orientación laboral, del Ciclo Formativo de Grado Superior de Integración social.

Así, teniendo en cuenta la teoría psicoevolutiva de Piaget y los estudios actuales de catedráticos de Psicología evolutiva y de la educación tales como Palacios, Marchesi y Coll, García Madruga, Juan del Val, Trianes y Gallardo, los alumnos de estas edades se caracterizan por:

1. Desarrollo del pensamiento hipotético-deductivo o formal abstracto, que en el módulo de Formación y orientación laboral le permite utilizar el razonamiento lógico, analizar y combinar variables, establecer relaciones causa-efecto, formular hipótesis, realizar deducciones, generalizaciones y aplicaciones.
 2. Desarrollo y afianzamiento del lenguaje, que en el módulo Formación y orientación laboral posibilita incorporar el vocabulario y terminología específica, trabajar la lectura comprensiva, la verbalización de los procesos de razonamiento, etc.
 3. Desarrollo afectivo y social, con una mayor implicación y trabajo en grupo. Es por ello, que en la programación del módulo de Formación y orientación laboral incorporaremos metodologías motivadoras e innovadoras de trabajo cooperativo y tutoría entre iguales que favorecen la inclusión y la socialización
- N.º de alumnos/as en el aula: 23 (17 chicas y 6 chicos). Este ciclo es mayoritariamente femenino.
 - La mayoría vienen de un Grado Medio y de Bachillerato
 - Pertenecen a una clase social media con un nivel cultural medio y con un ambiente familiar por lo general estable

El alumnado tiene una media de edad de 25 años, y la mayoría son independientes a nivel socioeconómico. Proviene tanto de Linares, como de localidades cercanas (Bailén, Baños de la Encina, Guarromán, Ibrós, Carboneros, Vilches y Mengíbar).

4.1.4. CONTEXTUALIZACIÓN AL ENTORNO PRODUCTIVO

El entorno productivo del título en el que se imparte el módulo de Formación y Orientación laboral viene recogido en los artículos 7 y 8 del Real Decreto por el que se regula dicho título.

Según el artículo 7 del Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, en el entorno profesional:

1. Las personas que obtienen este título ejercen su actividad en el sector de los servicios a las personas: asistencial, educativa, de apoyo en la gestión doméstica y psicosocial, y en el sector de los servicios a la comunidad: atención psicosocial a colectivos y personas en desventaja social, mediación comunitaria, inserción ocupacional y laboral, y promoción de igualdad de oportunidades y defensa de los derechos de las víctimas de violencia de género y de sus hijas e hijos.

2. Las ocupaciones y puestos de trabajo más relevantes son los siguientes:

- Técnico de programas de prevención e inserción social.
- Educador o educadora de equipamientos residenciales de diverso tipo.
- Educador o educadora de personas con discapacidad.
- Trabajador o trabajadora familiar.
- Educador o educadora de educación familiar.
- Auxiliar de tutela.
- Monitor o monitora de centros abiertos.
- Técnico de integración social.
- Especialista de apoyo educativo.
- Educador o educadora de educación especial.
- Técnico/a educador/a.
- Técnico Especialista I (Integrador social).
- Técnico Especialista II (Educativo).
- Monitor o monitora de personas con discapacidad.
- Técnico de movilidad básica.

- Técnico de inserción ocupacional.
- Mediador ocupacional y/o laboral.
- Dinamizador ocupacional y/o laboral
- Educador de base.
- Mediador o mediadora comunitaria.
- Mediador o mediadora intercultural.
- Mediador o mediadora vecinal y comunitario.
- Preparador laboral.
- Técnico en empleo con apoyo.
- Técnico de acompañamiento laboral.
- Monitor/a de rehabilitación psicosocial.

Y Según el artículo 8 del Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio:

- a) La empleabilidad de este título viene avalada por el amplio número de sectores profesionales en los que desarrolla su actividad, fundamentalmente en el sector de servicios sociales y educativos, que agrupa el mayor número de trabajadores y trabajadoras de la familia de Servicios Socioculturales y a la Comunidad.
- b) La incorporación de actividades profesionales generadas en nuevos sectores, como la mediación comunitaria y la inserción laboral de personas con discapacidad y de personas en riesgo de exclusión social y de las víctimas de violencia de género y de sus hijas e hijos, aumentará considerablemente las posibilidades de inserción laboral de este titulado.
- c) Las medidas establecidas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia y el aumento de personas de la tercera edad hacen previsible una alta inserción laboral y tendencia a un crecimiento estable.

4.2. OBJETIVOS GENERALES DEL CICLO

Según Antúnez (1999), los objetivos son el camino para el aprendizaje y que pueden ser planteados desde distintos sentidos, ajustando así la programación didáctica al entorno de la clase y del alumnado.

Según el Artículo 3 sobre los objetivos generales de la Orden de 28 de julio de 2015, y de conformidad con lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Integración Social y se fijan sus enseñanzas mínimas, los objetivos generales de las enseñanzas correspondientes al mismo son:

- a) Interpretar información seleccionando las estrategias y recursos pertinentes para elaborar proyectos de integración social adecuados a la persona destinataria, el contexto y el marco legal vigente y que incorporen la perspectiva de género, así como la defensa de los derechos de las víctimas de violencia de género y de sus hijas e hijos.
- b) Identificar las competencias requeridas al técnico superior en Integración Social y a los miembros del equipo interdisciplinar, analizando el contexto de intervención y los criterios de calidad establecidos en la planificación, para dirigir y supervisar la puesta en práctica de proyectos y programas.
- c) Aplicar las tecnologías de la información y de la comunicación, identificando los protocolos y recursos pertinentes para gestionar la documentación y realizar las actuaciones administrativas asociadas a la intervención.
- d) Seleccionar recursos y estrategias metodológicas, interpretando las normativas relativas a requisitos técnicos e instalaciones, para programar actividades de integración social.
- e) Identificar los niveles de intervención, analizando los factores influyentes para diseñar, implementar y evaluar intervenciones dirigidas a la prevención de la violencia doméstica.
- f) Identificar las necesidades de atención física de las personas usuarias, relacionándolas en su caso con las ayudas técnicas disponibles, para diseñar, supervisar y evaluar actividades que den respuesta a las mismas.
- g) Analizar las características de las unidades de convivencia, identificando las variables relevantes, para organizar, supervisar y evaluar actividades de apoyo a la gestión doméstica.
- h) Seleccionar estrategias metodológicas y pautas de actuación, identificando los recursos necesarios para organizar, llevar a cabo y evaluar actividades de apoyo psicosocial.
- i) Seleccionar estrategias metodológicas y pautas de actuación, concretando las ayudas técnicas necesarias, para organizar, llevar a cabo y evaluar actividades de entrenamiento en habilidades de autonomía personal y social.
- j) Seleccionar estrategias metodológicas y de evaluación, aplicando los criterios establecidos por el equipo interdisciplinar para diseñar y llevar a cabo actividades de intervención socioeducativa.

- k) Analizar las necesidades de entrenamiento, mediación y apoyo técnico en función de los recursos sociolaborales disponibles, para organizar, llevar a cabo y evaluar actividades de inserción laboral y ocupacional.
- l) Identificar las necesidades de apoyo a la comunicación y, en su caso, las ayudas técnicas, en función de las características de la persona destinataria, para entrenar en habilidades de comunicación.
- m) Analizar los problemas planteados, seleccionando técnicas de participación y gestión de conflictos, para realizar tareas de mediación entre personas y grupos.
- n) Describir los protocolos de actuación en caso de accidente o emergencia, seleccionando las técnicas adecuadas para aplicar primeros auxilios.
- ñ) Seleccionar técnicas e instrumentos de evaluación, analizando los criterios e indicadores de calidad establecidos en la programación para realizar el control, seguimiento y retroalimentación de la intervención.
- o) Analizar las habilidades sociales requeridas en el entorno profesional, identificando los factores influyentes para mantener relaciones fluidas con las personas implicadas en la intervención y superar los posibles conflictos.
- p) Analizar y utilizar los recursos y oportunidades de aprendizaje relacionados con la evolución científica, tecnológica y organizativa del sector y las tecnologías de la información y la comunicación, para mantener el espíritu de actualización y adaptarse a nuevas situaciones laborales y personales.
- 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 de 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 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.

Además, la formación de este módulo contribuye a alcanzar los objetivos generales o), p), s), u), y) de dicho ciclo formativo.

4.3. OBJETIVOS DEL MÓDULO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

La formación del módulo contribuye a alcanzar los objetivos generales de este ciclo formativo que se relacionan a continuación:

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

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

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

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

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

4.4. COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES DEL CICLO FORMATIVO Y DEL MÓDULO

Siguiendo a Ramos Villegas (s.f.), el concepto de competencia organiza y valora toda práctica en la docencia, desde la posición del profesorado y desde el alumnado (para planificar una clase, plan de estudios, para transmitir los conocimientos, evaluarlos, etc.).

Según el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, las competencias profesionales, personales y sociales describen el grupo de conocimientos, habilidades y competencia, referida ésta a los conceptos de autonomía y responsabilidad, que permiten contestar a las exigencias del sector productivo, acrecentar la empleabilidad y favorecer la cohesión social.

Las competencias profesionales, personales y sociales vienen recogidas en el Real Decreto, a nivel estatal y no en la Orden a nivel autonómico. Según el Artículo 5 del Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio donde vienen recogidas las competencias profesionales, personales y sociales de este título son las siguientes:

- a) Elaborar proyectos de integración social, aplicando la normativa legal vigente e incorporando la perspectiva de género.
- b) Dirigir la implementación de proyectos de integración social, coordinando las actuaciones necesarias para llevarlas a cabo y supervisando la realización de las actividades con criterios de calidad.
- c) Realizar actuaciones administrativas asociadas al desarrollo del proyecto, aplicando las tecnologías de la información y la comunicación para gestionar la documentación generada.
- d) Programar actividades de integración social, aplicando los recursos y estrategias metodológicas más adecuadas.
- e) Diseñar y poner en práctica actuaciones para prevenir la violencia doméstica, evaluando el desarrollo de las mismas.
- f) Diseñar actividades de atención a las necesidades físicas y psicosociales, en función de las características de los usuarios y del contexto, controlando y evaluando el desarrollo de las mismas.
- g) Organizar las actividades de apoyo a la gestión doméstica, en función de las características de la unidad de convivencia, controlando y evaluando el desarrollo de las mismas.
- h) Organizar y desarrollar actividades de apoyo psicosocial, mostrando una actitud respetuosa con la intimidad de las personas y evaluando el desarrollo de las mismas.

- i) Organizar y desarrollar actividades de entrenamiento en habilidades de autonomía personal y social, evaluando los resultados obtenidos.
- j) Diseñar y desarrollar actividades de intervención socioeducativa dirigidas al alumnado con necesidades educativas específicas, colaborando con el equipo interdisciplinar.
- k) Organizar e implementar programas de inserción laboral y ocupacional, evaluando el desarrollo de los mismos y su ajuste al itinerario prefijado.
- l) Entrenar en habilidades de comunicación, haciendo uso de sistemas alternativos o aumentativos y motivando a las personas usuarias en la utilización de los mismos.
- m) Realizar tareas de mediación entre personas y grupos, aplicando técnicas participativas y de gestión de conflictos de forma eficiente.
- n) Aplicar protocolos establecidos en materia de primeros auxilios en situaciones de accidente o emergencia.
- ñ) Realizar el control y seguimiento de la intervención con actitud autocrítica y aplicando criterios de calidad y procedimientos de retroalimentación para corregir las desviaciones detectadas.
- o) Mantener relaciones fluidas con las personas usuarias y sus familias, miembros del grupo de trabajo y otros profesionales, mostrando habilidades sociales y aportando soluciones a los conflictos que surjan.
- p) Adaptarse a las nuevas situaciones laborales, manteniendo actualizados los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación y los recursos existentes en el aprendizaje a lo largo de la vida y utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.
- q) 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.
- r) Organizar y coordinar equipos de trabajo con responsabilidad, supervisando el desarrollo del mismo, manteniendo relaciones fluidas y asumiendo el liderazgo, así como aportando soluciones a los conflictos grupales que se presenten.
- s) 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.
- t) Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y

ambientales, de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa.

u) 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.

v) 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.

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

Según las orientaciones pedagógicas de la Orden de 28 de julio de 2015, de la anteriores competencias profesionales, personales y sociales, las que contribuyen a alcanzar el módulo de formación y orientación laboral son las siguientes:

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

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

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

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

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

4.5. RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN, PONDERACIÓN PARA LA CALIFICACIÓN

Según la Guía de uso del ECTS (2015), los resultados de aprendizaje describen los conocimientos y las habilidades que un estudiante ha adquirido tras acabar con éxito un proceso de aprendizaje. Esto debe ser evaluado con criterios claros y transparentes.

Según el Real Decreto 1105/2014, que establece el currículo de Secundaria, los criterios de evaluación indican el nivel esperado en el alumnado en cuanto a las competencias específicas de cada área en un momento determinado de su proceso de aprendizaje.

Los resultados de aprendizaje vienen recogidos en el Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio y en la Orden de 28 de julio de 2015 en el anexo I.

1	RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RA)		
2	CRITERIOS DE EVALUACIÓN (CE)		
3	SECUENCIACIÓN DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN (EV)		
1	2		3
RA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN		EV
RA	1	Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida	3
	CE	a) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el Técnico Superior en Integración Social. 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 Integración Social. 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	
RA	2	Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.	1-2
	CE	a) Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del Técnico Superior en Integración Social. b) Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo. c) Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces. d) Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo. e) Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones. f) Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes. g) Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto.	
RA	3	Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.	2
	CE	a) Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo. b) Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores. c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral. d) Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.	

		e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar. f) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo. g) Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran. h) Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral. i) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de Técnico Superior en Integración Social. j) Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.	
RA	4	Determina la acción protectora de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando los tipos de prestaciones	3
	CE	a) Se ha valorado el papel de la seguridad social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos. b) Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social. c) Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de la Seguridad Social. d) Se han identificado las obligaciones de empresario o empresaria y trabajador o trabajadora dentro del sistema de Seguridad Social. e) Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador o trabajadora y las cuotas correspondientes a trabajador o trabajadora y empresario. f) Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos. g) Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos. h) Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico	

RA	5	Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.	1
	CE	a) Valora la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa. b) Relaciona las condiciones laborales con la salud del trabajador. c) Clasifica los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos. d) Identifica las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del Técnico Superior en Integración Social. e) Determina la evaluación de riesgos en la empresa. f) Determina las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior en Integración Social. g) Clasifica y describe los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior en Integración Social.	
RA	6	Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en la empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados o implicadas.	1
	CE	a) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales. b) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales. c) Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos. d) Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales. e) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia.	

		f) Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del Técnico Superior en Integración Social. g) Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de una pequeña y mediana empresa	
RA	7	Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del Técnico Superior en Integración Social.	1
	CE	a) Se han definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables. b) Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad. c) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia. d) Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad. e) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín. f) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador o trabajadora y su importancia como medida de prevención.	

Tabla 9: resultados de aprendizaje y criterios de evaluación del módulo correspondiente.
Fuente: elaboración propia.

4.6. CONTENIDOS DEL MÓDULO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

En esta programación se han tomado como base los bloques de contenido establecidos en la Orden de 28 de julio de 2015 correspondiente al título de Técnico Superior en Integración Social.

Siguiendo a Maldonado (2005), vemos que los contenidos hacen referencias a las actividades, práctica y conocimientos disciplinares, cuyo objetivo es la enseñanza. Aunque por otro lado vemos que según Zapata (2003), los contenidos hacen referencia

a los resultados de aprendizaje, cuando se incorporan nuevos conocimientos o nuevas formas de asimilar estos contenidos.

Los bloques de contenido propuestos para esta programación didáctica son los recogidos en la siguiente tabla:

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

Tabla 10: bloques de contenido propuestos para esta programación. *Fuente: elaboración propia.*

4.7. SECUENCIACIÓN DE CONTENIDOS EN UNIDADES DIDÁCTICAS. TEMPORALIZACIÓN Y PONDERACIÓN PARA LA CALIFICACIÓN

La tabla que se incluye a continuación trata sobre la secuenciación de contenidos en unidades didácticas. Se incluye además la temporalización de estos.

RA. Bloque. N.º UD			Título Unidad Didáctica	Evaluación Horas	
-	-	0	Introducción al módulo FOL	-	3
5	5	1	Evaluación de riesgos profesionales	1ª	10
6	6	2	Planificación de la prevención de riesgos en la empresa	1ª	6

7	7	3	Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa	1ª	20
2	2	4	Gestión del conflicto	1ª	14
2	2	5	Equipos de trabajo	1ª/2ª	14
2	2	6	Técnicas para dinamizar equipos de trabajo	2ª	16
3	3	7	Contrato de trabajo	2ª	16
3	3	8	El salario	2ª	16
4	4	9	Seguridad social, empleo y desempleo	3ª	14
1	1	10	Búsqueda activa de empleo	3ª	12
1	1	11	Mercado laboral	3ª	12
1	1	12	Políticas de empleo	3ª	10

Tabla 11: secuenciación de contenidos en unidades didácticas y la temporalización de estos.
Fuente: elaboración propia.

Se introduce una unidad 0, es una unidad inicial e introductoria al módulo de Formación y Orientación Laboral. El RA 6, es el que menos horas tiene ya que el alumnado en esta unidad, no elabora un plan de prevención por lo que se le atribuye menos horas que al resto de resultados y unidades.

El principal RA es el 7, este es muy importante ya que le damos al alumnado una formación teórica inicial en prevención de riesgos laborales, y nos centramos sobre todo en: situaciones de riesgo, qué pueden provocar si se producen, qué lesiones puede causar a la persona trabajadora, qué podemos hacer para prevenir y cómo podemos protegernos.

4.8. TRANSVERSALIDAD

Siguiendo a Rosales, “el concepto de «temas transversales» constituye una denominación técnica con la que se hace referencia a contenidos de enseñanza y aprendizaje que por su relevancia formativa no pueden confinarse en el ámbito de una determinada disciplina o área curricular, sino que deben ser objeto de tratamiento en todas o en una pluralidad de ellas”.

La transversalidad es un objetivo de la ley, por lo que es esencial en la Formación Profesional, ya que el alumnado se forma y además debe recibir formación en valores. En cuanto a temas transversales podemos encontrar: la educación moral y cívica, la educación para la paz, la educación para la igualdad hombre-mujer, la educación sexual, la educación para la salud, la educación ambiental, la educación para el consumo y la educación vial. (Real Decreto 1344/1991, 5.4)

Se hace mención de ello en distintas normativas, pero en esta programación didáctica se incluyen elementos transversales relacionados con la autonomía y el pensamiento crítico, ya que, según la LOMLOE, la nueva ley educativa hace referencia una y otra vez al desarrollo de las competencias transversales que promuevan la autonomía y la reflexión.

Además, la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y Formación profesional, en su Disposición Adicional Tercera hace referencia expresa a Áreas prioritarias en las ofertas formativas, indicando que: “Son áreas prioritarias que se incorporarán a las ofertas formativas financiadas con cargo a recursos públicos las relativas a tecnologías de la información y la comunicación, idiomas de los países de la Unión Europea, trabajo en equipo, prevención de riesgos laborales así como aquéllas que se contemplen dentro de las directrices marcadas por la Unión Europea”.

Por otro lado, el RD 436/2008 que regula la FP en Andalucía hace referencia a temas transversales en varios de sus artículos: artículo 15, artículo 13.2 y artículo 3.

En concreto, el artículo 15 del Decreto 436/2008, prevé que todos los ciclos tratarán a través de sus horas de libre configuración, el estudio de nuevas tecnologías o idiomas.

El artículo 3 y 13, por otro lado, resaltan: el fomento del autoempleo y la cultura emprendedora (concretado en casi todos los ciclos de un módulo exclusivo a tal efecto), supresión de la desigualdad por razón de sexo, tecnología de la información y prevención de riesgos laborales.

Ley de Educación de Andalucía (Ley 17/2007), en sus artículos 39 y 40, hace referencia a la necesidad de tratar la Educación en Valores y a la Cultura Andaluza como elementos transversales del currículo que hay que incluir en las actividades de enseñanza (leer estos artículos y podríais sacar un pequeño resumen en un párrafo de los temas que se podrían incluir).

De acuerdo a la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y Formación profesional, al artículo 39 y 40 de la LEA 17/2007, al artículo 13 del Decreto 436/2008 y a los planes y programas contextualizados en el Proyecto Educativo de mi programación, los aspectos transversales que voy a trabajar son los siguientes:

- TDE: Transformación digital educativa
- Programa Aldea

- Plan de Igualdad
- Aula de cine

TDE	ALDEA	Igualdad	Aula de cine
Para el desarrollo de la Competencia Digital, mediante la formación e implementación de actuaciones en Organización, Información y Comunicación, y procesos de Enseñanza-Aprendizaje.	Para el desarrollo de las competencias del alumnado en materia de Educación Ambiental, el intercambio de experiencias, el trabajo en equipo y la creación de redes profesionales.	Para trabajar de forma transversal la coeducación y la igualdad en el centro, desde todas las materias y a lo largo del curso.	Para promover la alfabetización audiovisual del alumnado y el profesorado.

Tabla 12: aspectos transversales con los que se va a trabajar. *Fuente: elaboración propia.*

Tendrá cabida también la cultura andaluza, celebrando así días conmemorativos como el día de Andalucía y el día del flamenco. El objetivo fundamental de la cultura andaluza es tratar de acercar al alumnado la cultura andaluza por medio de la enseñanza.

Es necesario que el alumnado, y el centro en general, sean partícipes de la celebración de días conmemorativos, entre los que destacamos:

- 6 de diciembre: Día de la Constitución española
- 8 de marzo: Día internacional de la mujer
- 25 de noviembre: Día contra la violencia de género

Por el perfil de alumnado de este módulo en concreto, veo necesario trabajar la competencia digital para que el alumnado adquiriera competencias en TDE (Transformación digital educativa); además, la competencia digital y audiovisual es básica para el desarrollo personal y profesional.

4.9. INTERDISCIPLINARIEDAD

La interdisciplinariedad, para mi práctica docente, supone coordinarse con profesores/as, desarrollar mi trabajo de manera más eficiente, planteando un aprendizaje de tipo global, integral y holístico. Además, según el artículo 10 de la Orden

de 28 de julio de 2015, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Integración Social:

En caso de que las enseñanzas correspondientes al título de Técnico Superior en Integración Social se cursen de forma parcial, deberá tenerse en cuenta el carácter de determinados módulos a la hora de elegir un itinerario formativo, de acuerdo con la siguiente clasificación:

- a) Módulos profesionales que contienen la formación básica e imprescindible respecto de otros del mismo ciclo, de manera que deben cursarse de forma secuenciada.
- b) Módulos profesionales que contienen formación complementaria entre sí, siendo aconsejable no cursarlos de forma aislada.
- c) Módulos profesionales que contienen formación transversal, aplicable en un determinado número de módulos del mismo ciclo.

La interdisciplinariedad se da en tres tipos de relación vienen explicados en el art. 10 y vienen en el anexo III de la Orden de 28 de julio de 2015:

- Relación entre las UD del módulo profesional programado
- Relación con los Contenidos Básicos del otro módulo de la especialidad de FOL presente en el ciclo formativo
- Relación con Contenidos Básicos de otros módulos del ciclo formativo

Existe una relación de interdisciplinariedad de **Nivel 1** de la Unidad 1 Búsqueda activa de empleo con las siguientes unidades:

Unidad 2 Mercado laboral

Unidad 3 Políticas de empleo

Unidad 9 Seguridad social, empleo y desempleo

Además, FOL es un módulo profesional con formación complementaria. En cuanto a formación complementaria, el módulo de FOL se complementa con el módulo de inserción sociolaboral, tienen una relación directa pero no de soporte o básica, es decir, una relación de interdisciplinariedad de **Nivel 3**.

0338. Inserción sociolaboral.

Hay que ver la relación de otros módulos para coordinarnos con el profesorado de otro módulo, aquí está la clave de la interdisciplinariedad. Según el Anexo III de la Orden de 28 de julio de 2015, en el módulo profesional de Formación y Orientación laboral, los contenidos de la Unidad 1 Búsqueda activa de empleo, se pueden tratar de manera

interdisciplinar con las unidades 2,3 y 9; y presenta una relación de interdisciplinariedad de Nivel 3 con el módulo profesional de Inserción sociolaboral.

	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
INTERDISCIPLINARIEDAD	U.D.: 1, 2, 3, 9	EIE	Inserción sociolaboral

Tabla 13: niveles de interdisciplinariedad. *Fuente: elaboración propia.*

4.10. METODOLOGÍA DIDÁCTICA

Durante este curso académico, si se diera una situación de emergencia sanitaria nivel 3 o 4, debemos ajustar toda la metodología y recursos para impartir las clases. Por ese motivo las formas metodológicas que en este apartado se indica cómo se desarrollarán las sesiones en el supuesto de que se diera esa situación (comunes a todas las unidades y contenidos que se imparten en este módulo):

- Las clases, como se indica en apartados posteriores, se impartirán de manera semipresencial, con el 50% del alumnado en clase y el otro 50% en su casa a través de google meet.
- Preferiblemente los materiales, exámenes, documentos y demás elementos utilizados, serán en formato digital, utilizando la plataforma Google Classroom. En el caso de que se utilicen folios, serán depositados en un sobre y guardado una cuarentena de 48 horas
- Se utilizará una metodología participativa e integradora, entre el alumnado que asista presencialmente y el alumnado que esté en casa a través de la plataforma, de tal forma que se mantenga la cohesión grupal, a pesar de estar físicamente separados

Teniendo en cuenta todo lo dicho anteriormente, la metodología que vamos a utilizar no se trata de un método de enseñanza único y de validez absoluta para todas las situaciones. Vamos a utilizar una diversidad de estrategias para las que se tendrán en cuenta nuestras propias características, las del alumnado, los recursos disponibles y el contexto, y siempre teniendo en cuenta que estas estrategias van a ser flexibles.

Para definir el concepto de metodología didáctica, antes debemos definir el término “metodología”, que hace referencia a cualquier disciplina científica, y en nuestro caso es la metodología didáctica, con el enfoque de “aprender-haciendo”. A su vez, el término “didáctica”, tiene una doble dimensión: epistemológica y creativa.

Siguiendo a Benedito Antolí (1987), metodología didáctica es la disciplina que conduce el proceso de enseñanza-aprendizaje para que el alumnado consiga la formación.

Para la práctica docente, posee la ventaja de proporcionar al alumnado un conocimiento real, de manera que para desarrollar el módulo didácticamente, se debe seguir una línea de actuación desde el enfoque de aprender-haciendo.

En la propuesta didáctica servirá para generar el núcleo central de utilidad del módulo profesional, en este caso del módulo profesional de Formación y Orientación Laboral. La metodología activa tiene mucha influencia en ella, ya que se basa en una enseñanza activa donde los docentes son facilitadores de esa acción/participación por parte del alumnado, para que ellos entiendan mucho mejor los contenidos que se están explicando.

La naturaleza del proceso enseñanza-aprendizaje se relaciona con la mejora de la comunicación ya que, es la herramienta esencial para que esto se desarrolle. Se debe establecer una comunicación bidireccional, y la necesidad de una retroalimentación. El proceso debe ser dinámico y flexible, no debemos ser los protagonistas del proceso, debemos guiar el proceso adaptado al propio alumnado.

Los elementos esenciales en este proceso son dos: el individuo y el entorno (el entorno influye). El proceso tiene una naturaleza también compleja, suceden muchas cosas al mismo tiempo y de forma rápida, inesperadas y no planificadas, y todo es público, y es necesario adaptarse e improvisar.

4.10.1. PRINCIPIOS METODOLÓGICOS

La presente propuesta didáctica se basará en los siguientes principios metodológicos: Hacer una enseñanza activa y participativa; Enseñanza Flexible, Abierta y dinámica; Enseñanza motivadora y estimulante; Enseñanza socializadora y transversal; Enseñanza creativa; Conseguir la realización de Aprendizaje Significativos; Aprendizajes Funcionales y Propedéuticos; Aprendizajes Holísticos e interdisciplinares; Hacer una enseñanza orientada hacia el “Aprender a Aprender; Hacer una enseñanza orientada hacia el “Aprender Haciendo”.

Para fundamentar las bases de esta labor docente vamos a inspirarnos en los contenidos básicos, orientaciones pedagógicas y objetivos generales.

Para llevar a cabo una enseñanza activa y participativa, vamos a rechazar cualquier actitud de tipo pasivo, sin centrarnos en la mera transmisión de información. Atenderemos además los procesos de diálogo, ya que el diálogo va a ser la base procesual, y vamos alternar además con planteamientos de tipo práctico.

Vamos a convertirnos en el “classroom manager”, en el organizador/director del aula. En esta enseñanza activa somos facilitadores de esa acción/participación por parte del alumnado. Podemos inspirar reflexión en el alumnado en el trabajo diario, para que el

alumnado entienda mucho mejor los contenidos que se están explicando, y no solo por la mera repetición de pautas.

Esto nos lleva al pensamiento crítico, y a la necesidad de éste en el alumnado para que calibre lo que recibe (conocimientos). Se enfocará la enseñanza a la actividad colaborativa y a la realidad grupal, por lo tanto, la participación va a estar contextualizada en el grupo.

Para llevar a cabo una enseñanza flexible, abierta y dinámica cabe destacar nuestra intención de adaptarnos a las necesidades del alumnado. Otro concepto a destacar aquí es la diversidad del alumnado, que sería la base de la atención a la diversidad (enseñanza flexible, dinámica, abierta). Nuestro referente son los intereses del alumnado, cada alumno/a tiene ritmo diferente y hay que ser flexible a esos ritmos. Los ritmos de aprendizaje dependen de la edad, desarrollo madurativo, el interés, su propio entorno, su ambiente social, etc.

Para llevar a cabo una enseñanza motivadora y estimulante debe haber originalidad e innovación en los planteamientos, se debe trabajar además la autoestima y autoconocimiento del alumnado, sacando su mejor versión. La generación de escenarios y situaciones de éxito y logro, favorecen al alumnado ya que son situaciones en las que él ve que lo hace bien, y se siente motivado; la creación de un clima de trabajo, de aceptación mutua y cooperación, son armas fundamentales para motivar al alumnado, además si la relación con sus iguales es positiva, se sentirá en un entorno positivo.

Para desarrollar una enseñanza socializadora y transversal, lo interesante es hacer hincapié en que el proceso enseñanza aprendizaje es un proceso de tipo social y colectivo, y no solo una actividad individual, con la apertura individual de cada alumno/a al grupo, de socializar, de generar un clima afectivo y de respeto mutuo. El respeto en la clase se consigue respetando al alumnado.

También se puede lograr trabajando las habilidades sociales y valores como la tolerancia, generando un vínculo más allá del libro de texto, un sentimiento de comunidad de necesitar unos a otros, interdependencia entre unos y otros. También el tomar parte cuando ocurra algún conflicto/problemática en la clase, y no mantenernos al margen, ni herméticos, sin buscar culpables.

Muchas veces el aprendizaje es por imitación, aunque sea un poco presuntuoso, los docentes tienen una importante labor y el alumnado se fija en ti como un parámetro a conseguir, por lo que hay que ser conscientes de nuestra labor de influencia.

Es importante que el alumnado entienda que el grupo social representado por el aula no deja de ser una microsociedad, y cada uno toma un rol dentro del grupo. Para conseguir esa enseñanza socializadora hay que generar un clima claro de libertad de expresión, lo que implica no generar marginalidades.

La transversalidad tiene un gran peso en cuanto a la presencia de valores como la ciudadanía, responsabilidad ciudadana, uso responsable de las TICs, valores

democráticos, derechos humanos, respeto por el patrimonio y bienes culturales, cultura andaluza, necesidad de la lectura, uso responsable de los recursos disponibles, hábitos saludables, medio ambiente, son temas transversales y fundamentales. La transversalidad es importante ya que una enseñanza de carácter social se puede conseguir aumentando esas cualidades sociales en el alumnado.

En cuanto a la enseñanza creativa se relaciona con la construcción de conocimientos basándonos en el descubrimiento por parte del alumnado de ciertas relaciones conceptuales, y las consecuencias de la existencia de ciertas realidades presentes en el mundo laboral.

Se debe promover la actividad investigadora en el alumnado, desarrollar procesos innovadores en la resolución de tareas, fomentar el pensamiento divergente y lateral, para generar una creatividad en el planteamiento de soluciones, y nuevas interpretaciones a realidades que pensamos que son problemáticas cuando en realidad no lo son.

Para conseguir la realización de Aprendizaje Significativos, debemos partir de que un aprendizaje significativo es el que se aprende por mecanismo de comprensión y lógica y no memorístico, por lo que debe haber un cierto rechazo a lo memorístico como único método de enseñanza. También es conveniente utilizar los esquemas de conocimientos previos del alumnado.

Empezando con una unidad 0, estableciendo la introducción al módulo y al grupo para un contacto inicial con el alumnado, sólo así se logrará aprendizaje de tipo significativo partiendo previamente de lo conocido y sobre eso forjar nuevos contenidos y nuevos conocimientos. La estructura que le demos a los contenidos también va a ser básica, por lo que no conviene generar estructuras confusas.

Se deberán dar aprendizajes funcionales y propedéuticos para que el aprendizaje le pueda servir al alumnado para el día de mañana, que lo prepare para la vida real, adelantándose situaciones de cierta realidad futura, todo esto a través de enunciados, de planteamiento didáctico, y con la introducción, justificación y objetivos de cada unidad.

Debemos generar situaciones de aprendizaje de cierta realidad en su sector, con la resolución de supuestos prácticos. Como son estudios profesionalizadores, y salen directamente al mercado de trabajo, tenemos que ofrecer un conocimiento del sector al que pertenecen y/o se dirigen.

Para que se den aprendizajes holísticos e interdisciplinares, el proceso de enseñanza a plantear no es lineal en cuanto a planeamiento sino en espiral, porque todo está relacionado, se da una consecución de aprendizajes globales, integrales, buscando la relación de nuestra materia con el resto.

Para hacer una enseñanza orientada hacia el “Aprender a Aprender”, de nada sirve que el alumnado genere conocimiento si no les damos las bases para que investiguen. Hay que tratar de hacer que el alumnado sea autónomo intelectualmente.

Hay que hacer una enseñanza orientada hacia el “Aprender Haciendo” desarrollando no solo aprendizaje de tipo teórico sino de tipo práctico, con la implicación del alumnado en la puesta en práctica de los contenidos teóricos, haciéndolo partícipe.

4.10.2. MÉTODOS

En referencia a este apartado, se plantean a continuación dos grupos de métodos didácticos que son los siguientes:

- **Métodos didácticos afirmativos** → La metodología basada en el propio docente:

- Expositivo
- Demostrativo
- Repetitivo

- **Métodos didácticos por elaboración** → La metodología donde se le cede protagonismo al alumnado:

- Interrogativo o por aplicación
- Creativo o por descubrimiento.

Para esta práctica docente se ha propuesto hacer uso tanto de métodos afirmativos como de métodos por elaboración en función de las características del alumnado, de sus necesidades y de los recursos disponibles. Se debería establecer una forma de actuar en base a lo anteriormente expuesto, para así hacer una “mezcla” en función de las características del alumnado y los recursos disponibles.

4.10.3. ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

En cuanto a las actividades de enseñanza-aprendizaje, debemos darle la importancia que merecen, ya que es el soporte de nuestra tarea. Se llevarán a cabo todas las posibles, ya sean teóricas, prácticas y/o reflexivas: de introducción o iniciales; de desarrollo e indagación; de síntesis, resumen recapitulación o consolidación.

Se relacionarán las actividades propuestas con los Programas educativos que se desarrollen en el IES, ya que son muy importantes, además, los programas que desarrolla el centro nos sirven de inspiración para las actividades.

4.10.4. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Se plantean estrategias de actuación didáctica para el desarrollo de la programación, ya que las estrategias didácticas representan el último nivel de toma de decisión en el proceso enseñanza aprendizaje.

En cuanto al clima de clase, se trabajará mejor en grupos pequeños (entre 3 y 10 alumnos/as) por lo que es conveniente que dividamos el grupo si es grande, para que sean más flexibles de cara a hacer actividades; además debemos saber organizar el tiempo de las sesiones.

En cuanto al proceso comunicativo es fundamental el uso del lenguaje no discriminatorio, en los ejemplos, enunciados, etc.; al igual que es fundamental el uso de facilitadores como el uso de la escucha activa que es un gran facilitador comunicativo, el saber hablar y expresar.

No es bueno recitar el temario; el control de la mirada es importante a nivel de quinesia dentro de la comunicación no verbal, es conveniente transmitírselo al alumnado para su futura práctica profesional. Hay que saber usar los silencios y las pausas, al igual que las distancias. Es importante reforzar al alumnado que expone ideas favorables, procurando el planteamiento de dudas de forma natural, siendo claro y utilizando un lenguaje no discriminatorio.

Debe darse una motivación, y unas normas de aula basadas en una disciplina positiva y con un refuerzo positivo. No podemos esperar motivación para el estudio de un/a alumno/a cuyas necesidades básicas no están cubiertas (Maslow). Para que tengan motivación es importante justificar la necesidad de aprender; relacionar el aprendizaje con su vida; no crear falsas expectativas; reforzar las respuestas correctas, sabiendo que lo que refuerza a uno no refuerza a otros; no enseñar lo que puedan aprender solos; no criticar ni ridiculizar al alumnado; crear confianza y favorecer la participación con nuestro estilo docente.

Para conseguir el aprendizaje del alumnado, y hacer que la transmisión de conocimiento llegue de forma eficiente al alumnado, en primer lugar, hay que establecer una secuenciación de contenidos desde lo más sencillo a lo más difícil (significatividad lógica) y de lo conocido a lo desconocido (significatividad psicológica).

Para ello las actividades deben adaptarse a los objetivos que queremos conseguir. Es importante que sepamos utilizar los beneficios del feedback y otorgarle la importancia que se merece, porque si no se convierte en un proceso informativo y no comunicativo. Una estrategia fundamental es la ejemplificación, debemos utilizar ejemplos contextualizados para poner al alumnado en situación (en su sector de actividad) por lo que debemos conocer el sector.

Es importante que el docente esté actualizado, sobre todo en esta especialidad de Formación y Orientación Laboral, ya que es una especialidad muy práctica y cambiante.

Es fundamental hacer un control de la comprensión con la reformulación, con actividades de repaso y de consolidación, de forma verbal y no verbal. Además, se debe enseñar una cosa a la vez, ya que cognitivamente va a ser más difícil aprovechar mejor el tiempo.

4.10.5. ESTILO DOCENTE

El estilo docente que se llevará a cabo en esta programación didáctica y en su aplicación, será el estilo democrático. Lo ideal es un estilo intermedio, ni autoritario ni pasivo, además, el estilo docente varía en función de las circunstancias.

El estilo va a ser democrático, atendiendo a las necesidades del alumnado, con un rendimiento elevado a ritmo adecuado, con un clima de satisfacción, con una relación participativa y amistosa entre el alumnado y con una relación cooperadora, natural y confiada entre el alumnado y el docente.

4.10.6. RECURSOS DIDÁCTICOS

Para desarrollar esta propuesta didáctica se hará uso de recursos: materiales, ambientales y personales. El principal recurso personal del que se va a hacer uso es el propio docente. Además, encontramos que desde el punto de vista de Formación y Orientación Laboral, el departamento de Orientación es fundamental, por lo que debemos hacer bastante uso de él, al igual que el papel de los antiguos alumnos, técnicos de instituciones públicas, representantes sindicales, especialistas en desarrollo y asesoramiento empresarial, técnicos del SAE.

Desde el punto de vista material necesitaremos bibliografía, software, folios, chinchetas, apuntes, fotocopias, filmografía, fotografías, cartelería, póster, ordenador, proyector, pantalla, pizarra, rotuladores, tizas, calculadora, altavoces, videocámara, mesas, sillas, papelería, dispensador de gel hidroalcohólico, corcho. En cuanto a materiales ajenos al centro necesitaremos repositorios.

Desde el punto de vista ambiental, encontramos que el propio instituto ofrece aula taller, biblioteca, aula de informática. En cuanto actividades ajenas al instituto podemos realizar una visita a algún congreso, o a las instalaciones de Cruz Roja, o a las del SAE.

Desde el principio será necesario el profesorado, el departamento de Formación y Orientación Laboral, apuntes, proyector, pantalla, conexión a internet, pizarra y tiza; aula de informática. Los que no necesitaremos desde principio de curso encontramos: el papel de los antiguos alumnos, técnicos de instituciones públicas, representantes sindicales, especialistas en desarrollo y asesoramiento empresarial, técnicos del SAE.

4.11. EVALUACIÓN

Cabe hacer referencia a la norma fundamental de evaluación, que es la Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Según el art.2 de la Orden de 29 de septiembre de 2010, la evaluación de los aprendizajes del alumnado que cursa ciclos formativos será continua y se realizará por módulos profesionales. La aplicación del proceso de evaluación continua del alumnado requerirá, en la modalidad presencial, su asistencia regular a clase y su participación en las actividades programadas para los distintos módulos profesionales del ciclo formativo. Hay dos tipos de enseñanzas:

- Presencial: asistencia regular
- A distancia: se valora con la realización y entrega de actividades y la presencia en el Aula virtual

En los ciclos formativos se evalúa por módulos: FOL, EIE. Con los criterios de evaluación valoramos cómo hemos conseguido los resultados de aprendizaje. Los criterios de evaluación y de calificación deben ser públicos, hay que darle publicidad al inicio del curso: podemos leerlos en voz alta y que algún alumno/a lo firme, o publicarlos en el aula virtual; se pueden poner en el panel/corcho de la clase; se pueden repetir en el examen y al iniciar un trimestre, etc.

Hay cuatro convocatorias por módulo, una por curso escolar con la excepción de dos por curso para FCT y proyecto. Hay una convocatoria extraordinaria en los casos de enfermedad accidente, trabajo, cuidado hijo menor de 16 meses/accidente o enfermedad grave de un familiar de 2º grado. Pueden renunciar a la convocatoria (puede ser al 50% máximo de los módulos, sigue manteniendo la plaza y no agota convocatoria), y la matrícula (si renuncian a la matrícula pierden la plaza); esto se hace como muy tarde dos meses antes de la sesión de evaluación final, aunque también se le puede dar de baja de oficio al inicio de curso, para que esa plaza la ocupe otra persona.

En cuanto a sesiones de evaluación (las fechas las pone dirección) distinguimos:

- Primero → tres sesiones de evaluación (Navidad, marzo/abril, mayo)
- Segundo → dos sesiones de evaluación (Navidad y cuando pasen 110 jornadas lectivas, promoción a FCT)

4.11.1. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE

Lo primero que debemos tener como referencia son los resultados de aprendizaje y los criterios de evaluación, ya que cada unidad de aprendizaje tiene asociado un criterio de evaluación.

4.11.1.1. RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN. PONDERACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN

La unidad didáctica que se desarrolla en esta programación en “Búsqueda activa de empleo” que forma parte del bloque de contenidos número 1 “Búsqueda activa de empleo”, que se impartirá en la tercera Evaluación del curso con una temporalización total de 14 sesiones, sabiendo que cada sesión corresponde a una hora de duración. El resultado de aprendizaje que se pretende alcanzar es:

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

4.11.1.2. PROCEDIMIENTOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Según Guerrero Hernández (2019), la evaluación debe estar siempre presente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, para conocer las mejoras y lo que se debe mejorar. Cuando se evalúa al alumnado, debemos saber elegir las técnicas e instrumentos para evaluarlos de la manera más adecuada.

Lo normal es utilizar un examen o una rúbrica, pero hay más herramientas para evaluar al alumnado. En este caso se evaluará mediante rúbrica el trabajo grupal (20%), mediante registros anecdóticos los trabajos individuales (60%), y mediante observación directa (20%).

Para cada criterio de evaluación hay técnicas de evaluación:

- Trabajo individual → 60 %.
- Trabajo grupal → 20%
- Observación directa → 20%.

El principal instrumento de evaluación será el cuaderno del profesor (planificación diaria y ficha del alumnado).

4.11.1.3. MOMENTOS DE EVALUACIÓN

La evaluación siempre será continua, se realizará siempre a lo largo del curso y se realizará en los siguientes momentos:

- Evaluación inicial: la llevaremos a cabo al comienzo de la Unidad Didáctica. Este tipo de evaluación sirve para saber qué conocimientos poseen en el punto de partida. Esta evaluación es cualitativa, no tiene nota numérica, y se realiza en el mes de octubre.
- Evaluación sumativa: son evaluaciones parciales una vez por cada trimestre: 1,2 y 3. Este tipo de evaluación te muestra el progreso del alumnado.
- Evaluación final: se realiza al final del curso, este tipo de evaluación te muestra si el alumnado ha alcanzado los resultados de aprendizaje o no.

4.11.1.4. RÚBRICAS

Es un documento en el que se detalla cómo vamos a valorar una determinada cosa, se utilizan fundamentalmente para exposiciones y trabajos. Las rúbricas están formadas por escalas de valoración, y mediante ésta, el docente identifica qué es lo que espera de los estudiantes, y que les va a valorar (Campus educación, 2020b). En este documento viene incluida en el anexo 4 un ejemplo de rúbrica para evaluar un trabajo grupal.

4.11.1.5. CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Los criterios de calificación te muestran lo que se necesita para tener una calificación u otra. A través de los criterios de calificación confirmamos la consecución de los resultados de aprendizaje que debe alcanzar el alumnado. Para el desarrollo de esta programación los criterios de evaluación ponderarán los diferentes instrumentos de evaluación:

- Trabajo individual: 60 %
- Trabajo grupal: 20%
- Observación directa: 20%

4.11.1.6. MECANISMOS DE RECUPERACIÓN

Si el alumnado no supera los objetivos mínimos recogidos en la normativa, se dará paso al mecanismo de recuperación, que es el siguiente:

- Al final de cada evaluación

- O, por el contrario, si suspende la recuperación, puede optar a presentarse al examen final en junio

4.11.1.7. PROMOCIÓN DEL ALUMNADO

Según el art. 15 de la Orden de 29 de septiembre de 2010, la promoción del alumnado consistirá:

1. El alumnado que supere todos los módulos profesionales del primer curso se 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.

4.12. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA

En este apartado cabe hacer referencia al DECRETO 436/2008, de 2 de septiembre, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas de la Formación Profesional inicial que forma parte del sistema educativo.

4.12.1. AUTOEVALUACIÓN

La autoevaluación es la que se realiza el propio docente a sí mismo. Este tipo de evaluación se hará cada trimestre, y viene incluida en el anexo 5.

4.12.2. COEVALUACIÓN

La coevaluación se da entre docentes que imparten la misma materia en dos líneas diferentes, y se suele hacer al principio del curso. Los docentes del mismo módulo y del

mismo ciclo formativo deben estar calibrados, puede haber un desvío en la nota como máx. de $\pm 0,5$.

4.12.3. HETEROEVALUACIÓN

La heteroevaluación consiste en que el alumnado evalúe al docente, es un 'feedback', una retroalimentación. Se realiza al finalizar el curso, y es anónimo. Viene incluida en el anexo 6.

4.13. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

Según el blog de Campus educación (2021a), la atención a la diversidad hace referencia a cómo se hace frente en los centros educativos a las necesidades de todo el alumnado; pueden ser necesidades temporales o permanentes. La atención a la diversidad debe tener en cuenta todas las dimensiones, personalidad y contextos del alumnado.

Las medidas para el alumnado con discapacidad vienen reguladas en el Decreto 436/2008, de 2 de septiembre, donde se regula una reserva de un mínimo del 5% del total de plazas para este alumnado (art.9).

También se regulan las medidas de acceso al currículo, a fin de promover los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (art.17). En ningún caso suponen una modificación significativa del currículo establecido para cada Título.

La Orden 29/09/2010 de evaluación, recoge que en la elaboración de las correspondientes programaciones didácticas de los módulos profesionales se prestará especial atención a los criterios de planificación y a las decisiones que afecten al proceso de evaluación, especialmente en lo referente a la adecuación de las actividades formativas, así como de los criterios y los procedimientos de evaluación cuando el ciclo formativo vaya a ser cursado por alumnado con algún tipo de discapacidad, garantizando el acceso a las pruebas de evaluación.

Esta adaptación en ningún caso supondrá la supresión de resultados de aprendizaje y objetivos generales del ciclo que afecten a la adquisición de la competencia general del ciclo (art.2.5.e). En las pruebas de acceso que se organizan para acceder a estas enseñanzas para el alumnado que no tiene la titulación requerida se contemplan adaptaciones de acceso (tiempo y/o medios), que el alumnado interesado deberá solicitar en el momento de la inscripción acompañado esta solicitud de informe o certificado acreditativo. En las pruebas de acceso a grado superior, para el alumnado con discapacidad auditiva se puede solicitar la exención de la prueba de lengua extranjera, en los mismos términos que para el bachillerato.

No se han detectado necesidades educativas de apoyo específico en el curso, en el caso de que se detectase, nos pondremos en contacto con el departamento de orientación del centro para precisar las medidas necesarias.

4.14. UNIDADES DIDÁCTICAS DEL MÓDULO: ESTRUCTURACIÓN DE LAS 12 UNIDADES DIDÁCTICAS

Unidad didáctica 10	Búsqueda activa de empleo				
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.	Instrumentos de información/evaluación			
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales	Observación directa	Trabajo individual	Trabajo grupal
12 horas	o), p), s), u), y)	o), p), r), t), w)	20%	60%	20%
Contenidos	Criterios de evaluación		Indicadores		
10.1 La formación profesional 10.1.1 El proceso de búsqueda de empleo	a) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el Técnico Superior en Integración Social		Conoce los yacimientos de empleo para su perfil profesional		
10.2 Los intereses profesionales 10.2.1 Las circunstancias personales 10.2.2 Los deseos profesionales 10.2.3 Los objetivos y los pasos a seguir	b) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.		Identifica las aptitudes y actitudes requeridas para su perfil profesional.		
10.3 La elección del itinerario formativo y las posibilidades de empleo	c) Se han identificado los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el		Conoce sus itinerarios formativos-profesionales		

10.3.1 La búsqueda de empleo público	perfil profesional del Técnico Superior en Integración Social.	
10.3.2 Fuentes de información para conseguir trabajo		
10.4 Fuentes de información para conseguir trabajo	f) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.	Determina y conoce las técnicas utilizadas en la búsqueda de empleo
10.4.1 Cartas de presentación		
10.4.2 Currículum vitae		
10.4.3 Entrevista de selección de personal		

Tabla 14: estructuración de la Unidad Didáctica 10. *Fuente: elaboración propia.*

El cuaderno de actividades plasma lo que antes se llamaba Programación de Aula. Sirve como documento de trabajo para trabajar la Unidad, debe concretar mi propuesta docente para la Unidad didáctica, analizando los elementos curriculares de la Orden. Se presenta a continuación una tabla que engloba todas las sesiones de esta unidad didáctica.

N.º Sesión	Descripción de las tareas y temporalización
Sesión 1/12	- Actividad inicial 5': mediante una exposición verbal se dará a conocer los conocimientos previos que tengan o no el alumnado, para saber de qué nivel partimos. - Actividad de desarrollo 30': nuevos contenidos sobre los apartados 10.1 La formación profesional 10.1.1 El proceso de búsqueda de empleo - Actividad de ampliación/reflexión 20': reflexión sobre las preguntas ¿Sabes cuáles son las profesiones que tienen actualmente más salida? ¿Sabes cómo orientar tu formación hacia el empleo? - Actividad de consolidación 5' para afianzar los nuevos contenidos

Sesión 2/12	• Actividad de recordatorio 5' para resolver posibles dudas sobre la clase anterior • Actividad de desarrollo 30': nuevos contenidos sobre los apartados 10.2 Los intereses profesionales 10.2.1 Las circunstancias personales • Analizamos y corregimos la actividad del día anterior 20' • Actividad de consolidación 5' para afianzar los nuevos contenidos
Sesión 3/12	• Actividad de recordatorio 5' para resolver posibles dudas sobre la clase anterior • Actividad de desarrollo 30': nuevos contenidos sobre los apartados 10.2.2 Los deseos profesionales 10.2.3 Los objetivos y los pasos a seguir • Actividad de ampliación 20': darse de alta en 'Infojobs' • Actividad de consolidación 5' para afianzar los nuevos contenidos
Sesión 4/12	• Actividad de recordatorio 5' para resolver posibles dudas sobre la clase anterior • Actividad de desarrollo 30': nuevos contenidos sobre el apartado 10.3 La elección del itinerario formativo y las posibilidades de empleo • Actividad de ampliación 20': darse de alta en LinkedIn • Actividad de consolidación 5' para afianzar los nuevos contenidos
Sesión 5/12	• Actividad de recordatorio 5' para resolver posibles dudas sobre la clase anterior • Actividad de desarrollo 30': nuevos contenidos sobre el apartado 10.3.1 La búsqueda de empleo público • Actividad de ampliación/reflexión 20' sobre preguntas como: ¿Para qué sirve una entrevista personal? Define qué es un puesto de trabajo. • Actividad de consolidación 5' para afianzar los nuevos contenidos y entregar la actividad individual
Sesión 6/12	• Actividad de recordatorio 5': para resolver posibles dudas sobre contenidos vistos anteriormente • Actividad de desarrollo 30' sobre el apartado 10.3.2 Fuentes de información para conseguir trabajo

	• Actividad de desarrollo/reflexión 15': búsqueda de ofertas de empleo de su sector profesional, servicios públicos/privados de colocación, anuncios (en el aula de informática) • Actividad de consolidación 10': para resolver posibles dudas y entregar la actividad individual
Sesión 7/12	• Actividad de recordatorio 5': para resolver posibles dudas sobre contenidos vistos anteriormente • Actividad de desarrollo/indagación 50': contestarán preguntas como: ¿En qué me gustaría trabajar? ¿Qué otras profesiones me gustan? ¿Cómo está considerado económicamente ese trabajo? ¿Qué posibilidades de empleo existen en mi entorno en cada una de ellas? ¿Cuál de dichas profesiones satisface más mis intereses profesionales? ¿Cuáles de estas profesiones se adaptan mejor a mis características personales? • Actividad de consolidación 5': para resolver posibles dudas y entregar la actividad individual
Sesión 8/12	• Actividad complementaria 60': charla de una antigua alumna del ciclo, contando su experiencia en el mundo laboral. En el salón de actos
Sesión 9/12	• Explicación sobre la entrega y valoración de trabajos individuales (currículum vitae y carta de presentación) y grupales (simulación entrevista de trabajo) 20' • Actividad de desarrollo 30' sobre el apartado 10.4 Fuentes de información para conseguir trabajo • Actividad de consolidación 10': para resolver posibles dudas
Sesión 10/12	• Actividad de recordatorio 5' (sobre contenidos vistos en la clase anterior y entrega de actividades) • Actividad de desarrollo 30' sobre los apartados 10.4.1 Cartas de presentación y 10.4.2 Currículum vitae • Actividad "Crea tu currículum vitae" 20': comenzarán a realizar su currículum vitae en el aula de informática a través de la plataforma "Canva" • Actividad de consolidación 5': para resolver posibles dudas
Sesión 11/12	• Actividad de recordatorio 5' (sobre contenidos vistos en la clase anterior y entrega de actividades)

	• Actividades 30' (terminarán su currículum si aún no lo han hecho y elaborarán también su carta de presentación en el aula de informática) • Actividad de desarrollo 20' sobre el apartado 10.4.3 Entrevista de selección de personal • Actividad de consolidación 5': para resolver posibles dudas
Sesión 12/12	• Simulación por grupos de distintas entrevistas de trabajo y entrega de currículum y carta de presentación 60'

Tabla 15: sesiones de la Unidad Didáctica 10. *Fuente: elaboración propia.*

5. BIBLIOGRAFÍA

- A. (2020, 8 septiembre). *¿Qué son las Agencias de Colocación? | Aranda Formación*. Aranda Formación, cursos en Madrid, Alcorcón, Toledo. Recuperado 23 de mayo de 2022, de <https://arandaformacion.com/blog/que-son-las-agencias-de-colocacion/#:%7E:text=Las%20Agencias%20de%20Colocaci%C3%B3n%20son,la%20prestaci%C3%B3n%20de%20estos%20servicios>.
- Adecco. (2017). *V Informe Infoempleo-Adecco sobre Redes Sociales y Mercado de Trabajo en España* (5.ª ed.). España. <https://cdn.infoempleo.com/infoempleo/documentacion/publicaciones/Informe-Infoempleo-Adecco-sobre-Mercado-de-Trabajo-y-Redes-sociales-2017.pdf>
- Alba, J. F. (2022, 11 marzo). *Social Selling en LinkedIn | Triunfa con LinkedIn*. Triunfa con LinkedIn. Recuperado 25 de abril de 2022, de <https://triunfaconlinkedin.com/>
- Álvarez, J. C., Herráez, P., & Prieto, M. A. (2018). *Formación y Orientación Laboral*. Macmillan.
- Andalucía. Servicio Andaluz de Empleo. Recuperado 17 de marzo de 2022, de <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/sae/areas/demanda-empleo/busqueda-activa.html#:%7E:text=El%20concepto%20B%C3%BAsqueda%20Activa%20de,en%20el%20mercado%20de%20trabajo>.
- Andalucía - Recursos para la búsqueda de empleo. (s. f.). CSIF. Recuperado 3 de mayo de 2022, de <https://www.csif.es/contenido/andalucia/general/249772>
- Antúñez, S. (1999). *Del Proyecto Educativo A La Programación*. Grao.
- Asociación Afedes. (s. f.). *Manual de búsqueda activa de empleo*. Manual de búsqueda activa de empleo. Recuperado 5 de mayo de 2022, de <http://www.afedes.org/wp-content/uploads/2016/03/Manual-de-busqueda-activa-de-empleo.pdf>
- Baladán, F., & Hernández Varela, J. (2016). Nuevas manifestaciones del relacionamiento laboral: E-Recruiting, reputación digital, trabajo 3.0 y relaciones laborales en la economía colaborativa. In *XVI Simposio Argentino de Informática y Derecho (SID 2016)-JAIIO 45 (Tres de Febrero, 2016)*.
- Benedito Antolí, V. (1987). *APROXIMACIÓN A LA DIDÁCTICA* (1.a ed.). Promociones y Publicaciones Universitarias, S.A. <http://hdl.handle.net/2445/150224>
- Campos Freire, F., & Alonso Ramos, N. (2015). Las herramientas digitales sociales en línea para la autopromoción laboral. Hacia un estado de la cuestión. *Revista Latina de Comunicación Social*, 288–299. <https://doi.org/10.4185/rlcs-2015-1047>
- Campus educación, E. P. (2021a, 20 diciembre). Atención a la Diversidad en la Programación Didáctica. BLOG Noticias Oposiciones y bolsas Trabajo Interinos. [Campuseducacion.com](http://campuseducacion.com).

<https://www.campuseducacion.com/blog/recursos/atencion-a-la-diversidad-en-la-programacion-didactica/?cn-reloaded=>

Campus educación, E. P. (2021b, diciembre 20). La Evaluación en la Programación Didáctica de Secundaria: Diseño de Rúbricas. BLOG Noticias Oposiciones y bolsas Trabajo Interinos. Campuseducacion.com.

<https://www.campuseducacion.com/blog/oposiciones/general/la-evaluacion-en-la-programacion-didactica-de-secundaria-diseno-de-rubricas/#Rubricas>

Coll, C. (1994). Psicología y currículum. Paidós.

De Pablos, J. C., & Martínez, A. (2008). La Estrategia Europea de Empleo: Historia, consolidación y claves de interpretación. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 77, 105–132. <https://vlex.es/vid/estrategia-empleo-oacute-claves-57383488>

Díaz Iglesias, S., Prado Román, A., & Paz Gil, I. (2017). Nuevas formas de búsqueda de empleo en redes sociales. *Revista de estudios de juventud*, 118, 15–33. http://www.injuve.es/sites/default/files/2018/29/publicaciones/revista_completa_injuve_118.pdf

Easy-CV.es. (s. f.). Easy-Cv. Recuperado 1 de mayo de 2022, de <http://www38.easy-cv.es/>

EMPLEO ENTRE LOS MUNDOS 2.0 Y 3.0. (s. f.). Empleosfera. Recuperado 20 de mayo de 2022, de <http://www.empleosfera.com/2016/02/empleo-entre-los-mundos-20-y-30.html>

Estatal, S. P. D. E. (s. f.). *Qué es el SEPE - Misión, visión, valores*. Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado 23 de mayo de 2022, de <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/que-es-el-sepe/mision-vision-valores.html>

Estatal, S. P. D. E. (s. f.-b). *¿Qué es Garantía Juvenil?* Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado 24 de mayo de 2022, de <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/que-es-garantia-juvenil.html>

Europass. (s. f.). Europass. Recuperado 4 de mayo de 2022, de <https://europa.eu/europass/es>

European Commission. (1994). *Crecimiento, competitividad, empleo*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. <https://evalua.catedu.es/documentos/aragon/NormativaVarios/LB1993CrecimientoCompetitividadYEmpleoI.pdf>

Evolución y desarrollo actual de los Temas Transversales: posibilidades y límites Evolution and current development of Transversal Themes: possibilities and limits

Gallego Pérez, L. (2021). FP dual en el desarrollo de aplicaciones web del IES Galileo como mejora en la formación y potenciación de la inserción laboral, y otras formas de búsqueda activa de empleo.

García Alastruey, R. (2022). Empleo 2.0. Editorial uoc s.l.

García Leal, C., Gago García, M. L., López Barra, S., & Ruiz Otero, E. (2017). Formación y Orientación Laboral (1.a ed.). McGraw-Hill Education.

Gimeno Sacristán, J. y Pérez Gómez, A. (1985): La enseñanza: su teoría y su práctica. Madrid, Akal

Guías Jurídicas. (s. f.). *Empresas de selección de personal*. Recuperado 23 de mayo de 2022, de https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4slAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUmJlU1NTtLUouLM_DxblwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoANGXRDTUAAAA=WKE#:%7E:text=Se%20denomina%20empresa%20de%20selecci%C3%B3n,abiertos%20en%20las%20empresas%20clientes.

Hernández, J. A. G. (2019, 28 octubre). Instrumentos para evaluar a los alumnos, ejemplos de guía de observación, diario de clase, registro. Docentes al Día. <https://docentesaldia.com/2019/09/15/instrumentos-para-evaluar-a-los-alumnos-ejemplos-de-guia-de-observacion-diario-de-clase-registro-anecdoticoy-escala-de-actitudes/>

ICTI Consulting. (s. f.). *¿Qué es Europass?: POP - Portal de Orientación Profesional de Castilla-La Mancha*. ¿Qué es Europass? Recuperado 4 de mayo de 2022, de <http://pop.jccm.es/formate/formacion-y-empleo-en-europa/que-es-europass/>

IES Reyes de España. (s. f.). IES Reyes de España. Recuperado 13 de marzo de 2022, de <https://www.iesreyes.es/formacion-y-orientacion-laboral/>

López, B. (2022, 13 febrero). *Qué es LinkedIn, para qué sirve y cómo funciona*. Ciudadano 2.0. Recuperado 24 de abril de 2022, de <https://www.ciudadano2cero.com/linkedin-que-es-como-functiona/>

Maldonado, G. (2005). La enseñanza una aproximación desde la didáctica. Curso Evaluación del Aprendizaje. Universidad de La Salle, (On-line) www.vulcano.lasalle.edu.co/~docencia/propuestos/cursoev_ensen_didact.htm. Última revisión noviembre 9 de 2005.

Maniquí. (2020). *Cómo revisar los solicitantes de empleo de LinkedIn*. Cómo revisar los solicitantes de empleo de LinkedIn. Recuperado 24 de abril de 2022, de <https://maniqui.ru/los-medios-de-comunicacin-de-internet-y-sociales/linkedin/linkedin-2/29877-cmo-revisar-los-solicitantes-de-empleo-de-linkedin.html>

MORÁN, C. (2003) La formación en técnicas de búsqueda de empleo, Revista universitaria de Ciencias del Trabajo, pp. 627-641.

- Munera, I. (2016, 10 febrero). Estas aplicaciones te ayudan a buscar empleo. . . y no te timan. *EL MUNDO*. Recuperado 2 de mayo de 2022, de <https://www.elmundo.es/economia/2016/02/10/56b23abdca4741f2668b458f.html>
- Ollarves, R. (2022, 7 abril). *¿Apuntando a candidatos pasivos en los procesos de selección?* LinkedIn. Recuperado 24 de abril de 2022, de <https://es.linkedin.com/pulse/apuntando-candidatos-pasivos-en-los-procesos-de-selecci%C3%B3n-interfell?trk=pulse-article-more-articles-related-content-card>
- Ortega, A. P. (2014). *Marca personal para Dummies*. Para Dummies. https://static0planetadelibroscom.cdnstatics.com/libros_contenido_extra/29/28152_Marca_personal_para_Dummies.pdf
- Osuna Corredera, G., Iglesias Sempere, S., & López Vizcaíno, M. C. (s. f.). *Formación y Orientación Laboral*. algaida.
- P., J. (2020, 12 febrero). *Diferencia entre marca personal y marca empresarial*. Blog de Ventas y Digitalización - Impulsa. Recuperado 3 de junio de 2022, de <https://www.sistemaimpulsa.com/blog/diferencia-entre-marca-personal-y-marca-empresarial/#:%7E:text=La%20marca%20empresarial%20es%20aquella,tu%20empresarial%20con%20el%20resto>.
- Peris, R. (2022, 10 febrero). *Marca Personal: ¿Qué es, cómo construirla y potenciarla?* Bloo Media. Recuperado 3 de junio de 2022, de <https://bloo.media/blog/que-es-como-construir-potenciar-marca-personal/>
- Plan de centro*. (2021, 19 noviembre). I.E.S. Santa Catalina. <https://iessantacatalinajaen.es/plan-de-centro/>
- Quijano, L. D. (2019, 18 septiembre). *Cómo comunicarnos con los candidatos a través de LinkedIn - LinkedIn para recursos humanos*. LinkedIn. Recuperado 24 de abril de 2022, de <https://es.linkedin.com/learning/linkedin-para-recursos-humanos-2/como-comunicarnos-con-los-candidatos-a-traves-de-linkedin-2>
- Quijano, L. D. (2021, 30 abril). *Verificación de datos en un curriculum vitae - Prepara tu curriculum vitae*. LinkedIn. Recuperado 24 de abril de 2022, de <https://es.linkedin.com/learning/prepara-tu-curriculum-vitae-2/verificacion-de-datos-en-un-curriculum-vitae>
- RAMOS VII.LEGAS, P. A. (s. f.). *EL CONCEPTO DE COMPETENCIA EN LA DIDÁCTICA DE ARIEL CAMPIRAN*. <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/36526/19998987.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Roldán, P. N. (2021, 22 enero). *Empresa de Trabajo Temporal (ETT)*. Economipedia. Recuperado 23 de mayo de 2022, de <https://economipedia.com/definiciones/empresa-trabajo-temporal-ett.html>

Román, C. J. V. D. H., y Gras, J. M. G. (2006). *Competencias y habilidades profesionales para universitarios*. Díaz de Santos. <https://edupointvirtual.com/wp-content/uploads/2020/03/Competencias-y-Habilidades-Profesionales-para-Universitarios-Carlos-J-van-der-Hofstadt-y-Jose-Ma-Gomez-G.pdf>

SAPROMIL. (2013, 11 noviembre). *MANUAL FORMATIVO DE BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO*. <https://www.defensa.gob.es>. Recuperado 23 de mayo de 2022, de https://www.defensa.gob.es/sapromil/Galerias/ficheros/Manual_formativo_de_busqueda_activa_de_empleo.pdf

Unión Europea. (2015). *Guía de uso del ECTS*. <https://doi.org/10.2766/763090>

UPM. (2007). *TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO*. <https://www.upm.es>. Recuperado 18 de mayo de 2022, de <http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Vicerrectorado%20de%20Doctorado%20y%20Postgrado/Servicio%20de%20Formacion%20Continua/estaticos/BAES.pdf>

Zapata R., M. (2003): Secuenciación de contenidos y objetos de aprendizaje. RED. Revista de Educación a Distancia. Última revisión, noviembre 9 de 2005. (On-line). <http://www.um.es/ead/red/M2/zapata47.pdf>

6. NORMATIVA APLICABLE A LA PROGRAMACIÓN

- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (BOE núm. 340, de 30 de diciembre de 2020)

- Decreto 327/2010, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria (Boletín número 139 de 16/07/2010)

- Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo (BOE núm. 182, de 30 de julio de 2011)

- Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre, por el que se establece el currículo básico de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato (BOE núm. 3, de 03/01/2015)

- Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo (Núm. 307, de 20 de diciembre de 2014).

- Real Decreto 1344/1991 de 6 de septiembre que establece el Currículo de Educación Primaria (BOE n. 220 de 13 de septiembre de 1991)

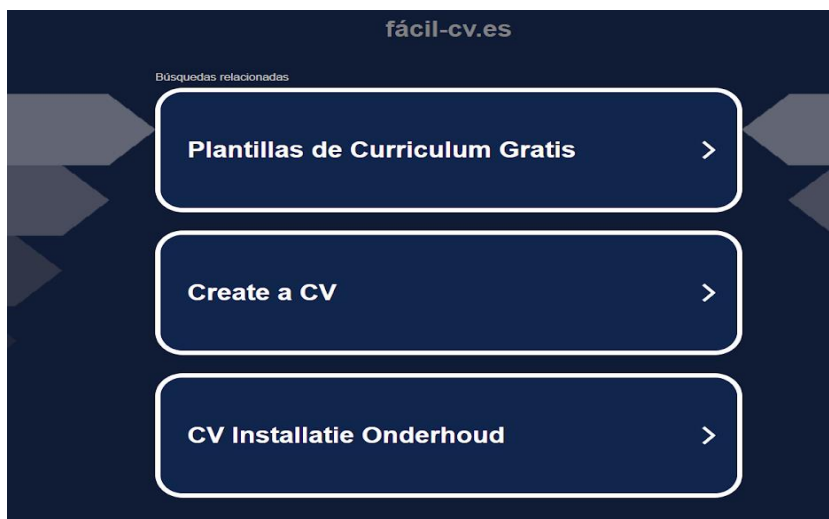
- DECRETO 436/2008, de 2 de septiembre, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas de la Formación Profesional inicial que forma parte del sistema educativo (BOJA núm. 182. Sevilla, 12 de septiembre 2008)

- Orden de 28 de julio de 2015, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Integración Social (Boletín número 187 de 24/09/2015)

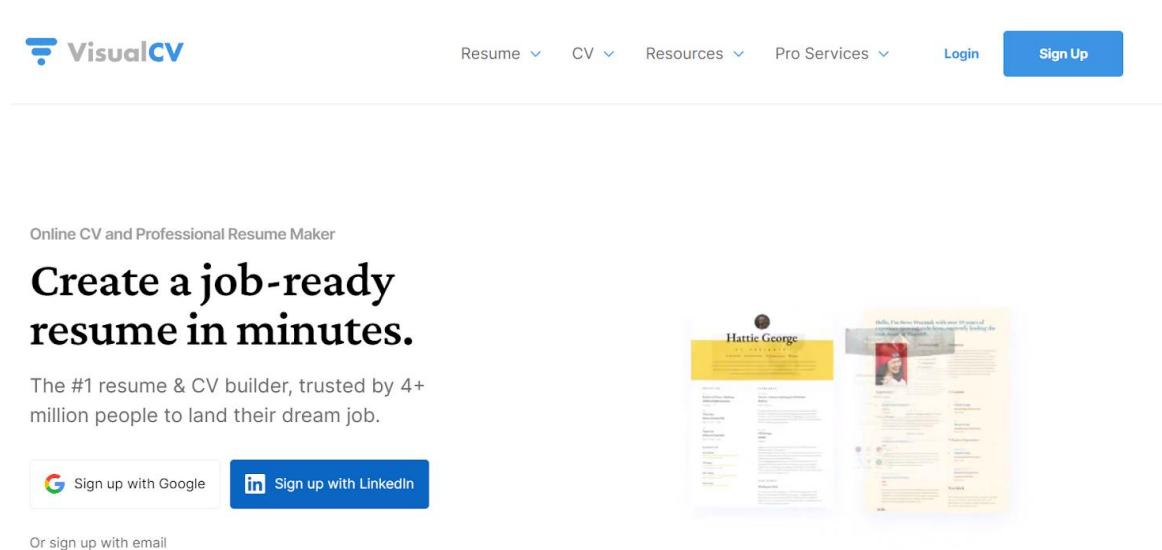
- Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía (Boletín número 202 de 15/10/2010).

7. ANEXOS

Anexo 1. La página principal de www.easy-cv.es traducida al castellano



Anexo 2. La página principal de www.visualcv.com



Anexo 3. La página principal de <https://europa.eu/europass/e>



Anexo 4. Rúbrica trabajo grupal entrevista de trabajo.

RÚBRICA TRABAJO GRUPAL ENTREVISTA DE TRABAJO			
Genial 4 puntos	Bien 3 puntos	Aceptable 2 puntos	¡A mejorar! 1 a 0 puntos
Realiza el trabajo dentro del plazo establecido	Realiza el trabajo dentro del plazo establecido	Realiza el trabajo dentro del plazo establecido	No realiza el trabajo dentro del plazo establecido
Responde a todas las preguntas de forma adecuada	No comete ningún error en las preguntas	No comete ningún error en las preguntas	Varios errores en las preguntas
Voz firme, con seguridad, no hay "lapsus en blanco"	Comete algún fallo en la comunicación verbal	Comete varios fallos en la comunicación verbal	Comete varios fallos en la comunicación verbal
No cruza brazos o piernas, posición erguida y natural. No	Comete algún fallo en la	Comete varios fallos en la	Comete varios fallos en la

desvía la mirada, no se toca la cara.	comunicación no verbal	comunicación no verbal	comunicación no verbal
---------------------------------------	------------------------	------------------------	------------------------

Anexo 5. Cuestionario 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. Cuestionario de heteroevaluación

Ten en cuenta que este cuestionario sirve para evaluar cómo ha ido el curso durante el trimestre. Durante todo el curso te he estado evaluando a ti, ahora toca que tú me

evalúes. Sé sincero porque esta evaluación va en beneficio de todos/as, pues con lo que tú me digas conseguiré mejorar.

Responde de forma anónima y con sinceridad a las siguientes cuestiones utilizando la escala numérica de 0 a 10.

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