



Universidad de Jaén
Centro de Estudios de Postgrado

Trabajo Fin de Máster

MERCADO LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Alumna: Cano López, María Luisa

Tutor/a: Prof. Dña. Manuela Ruiz Ortega
Dpto: Formación y Orientación Laboral

Índice

Resumen.....	4
Abstract.....	4
Introducción.....	5
Fundamentación epistemológica	6
1. Teoría sobre discapacidad y marco jurídico.....	6
2. Situación del mercado laboral para personas con discapacidad en España.	9
2.1 Discapacidad y mercado laboral según sexo.....	13
2.2 Discapacidad y mercado laboral según edad	13
2.3 Características laborales y discapacidad	14
2.4 Especial atención a los niveles formativos.....	14
2.5 Conclusiones.....	15
3. Políticas de fomento de empleo	16
4. Incentivos a la contratación de profesionales con discapacidad.....	19
4.1 Para la contratación indefinida	20
4.2 Contratación temporal para el fomento del empleo para personas con discapacidad	20
5. Repercusión de las Sentencias del Tribunal Supremo 992/2018 y 993/2018 29 de Noviembre de 2018.....	22
6. Recursos para la búsqueda de empleo para personas con discapacidad.....	24
6.1 Evidencias desde la realidad: El trabajo en Asociación Inserta Empleo	25
6.2 Reflexiones sobre los recursos disponibles.....	27
7. La discapacidad desde el punto de vista de la empresa	27
7.1 Educación y sensibilización.....	30
7.2. Medidas a adoptar	31
8. Creación de valor. Inversión Socialmente Responsable	33
8.1 Inversión Socialmente Responsable y Discapacidad (ISR-D).....	35
9. Futuro del trabajo inclusivo	36
9.1 Especial importancia de la tecnología	37
9.2 Líneas de actuación	39
10. Conclusiones	40
11. Bibliografía	42
12. Normativa.....	46
Proyección didáctica	48
1. Introducción, justificación y fundamentación	48
2. Contextualización de la programación	49
2.1. Contextualización al módulo.....	49
2.2. Contextualización al centro y al proyecto educativo	50
2.3. Contextualización al aula.....	51
2.4. Contextualización al entorno productivo.....	52
3. Objetivos generales del ciclo formativo.....	53
4. Objetivos del módulo de formación y orientación laboral	56
5. Competencias profesionales, personales y sociales del ciclo formativo y del módulo	56
6. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación, ponderación para la calificación.....	59

7. Contenidos del módulo de formación y orientación laboral	64
8. Secuenciación de contenidos en unidades didácticas. Temporalización y ponderación para la calificación	68
9. Transversalidad	69
10. Interdisciplinariedad	70
11. Metodología didáctica	70
11.1. Principios metodológicos	71
11.2. Métodos	72
11.3. Actividades de enseñanza-aprendizaje	73
11.4. Estrategias metodológicas	74
11.5. Estilos docentes	75
11.6. Recursos didácticos	77
12. Evaluación	78
12.1 Tipos de Evaluación	78
12.2 Criterios de calificación	81
12.3 Recuperación	81
12.4 Evaluación del proceso de enseñanza	82
12.5 Promoción del alumnado	82
13. Atención a la diversidad	82
14. Unidades didácticas del módulo: estructuración de las 12 unidades didácticas	84
15. Bibliografía	92
16. Normativa aplicable a la programación	93

Resumen

Muchos han sido los avances que en los últimos años se han logrado por parte de las personas con discapacidad, el movimiento asociativo y el Poder Ejecutivo para que su inclusión en el mundo laboral sea real y efectiva. En este trabajo se muestra la situación actual del mercado laboral para las personas con discapacidad en España.

Queda mucho por hacer, por lo que se pretende no solo dar visibilidad a este colectivo, sino también a las barreras que se encuentran en las empresas para acceder y desarrollar en igualdad de condiciones un puesto de trabajo, como los estereotipos que aún prevalecen en la sociedad. También se indican pautas a adoptar que reducirían dichas barreras.

Finalmente se pone en valor el colectivo de la discapacidad como mercado de consumo con mucho potencial por explotar; como consumidor de bienes, servicios, de tecnologías asistenciales, etc. creando así un importante yacimiento de empleo.

Palabras Clave: discapacidad, mercado laboral, búsqueda de empleo, inclusión.

Abstract

Many advances have been made in recent years by people with disabilities, the associative movement and the Executive Power to make their inclusion in the labor market real and effective. This paper shows the current situation of the labor market for people with disabilities in Spain.

Much remains to be done, so it is intended not only to give visibility to this group, but also to the barriers encountered in companies to access and develop a job under equal conditions, such as stereotypes that still prevail in society. It also indicates guidelines to be adopted that would reduce these barriers.

Finally, the disabled collective is highlighted as a consumer market with great potential to be exploited; as a consumer of goods, services, assistive technologies, etc., thus creating an important source of employment.

Keywords: disability, labor market, job search, inclusion.

Introducción

Todas y cada una de las personas con algún tipo de discapacidad reconocida pueden aportar valor a la sociedad. Con este trabajo se pretende dar visibilidad a este colectivo, y a los obstáculos que tienen en el acceso al mercado laboral, para que contribuya a valorar todo el potencial al que no se le está prestando la importancia que merece.

Para ello, en este trabajo se presentará la situación del mercado laboral para las personas que tienen discapacidad en España, mostrando los datos de población activa, niveles de empleo y ocupación, diferenciando por género, edad y nivel educativo.

Sin dejar de mencionar las repercusiones que han provocado en el citado mercado de trabajo, las Sentencias del Tribunal Supremo 992/2018 y 993/2018 de 29 de Noviembre de 2018, en las que se aprecia que el reconocimiento de una incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, no equivale automáticamente a la condición de discapacidad del 33%.

Además, se pretende conocer los recursos para la búsqueda de empleo de los que dispone este colectivo, así como las políticas actuales para el fomento del empleo de las personas con discapacidad, incidiendo en los incentivos a la contratación para las empresas.

Por último, se abordará la problemática que supone la falta de adaptaciones en el puesto de trabajo, y la falta de adaptaciones en las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC, en adelante) y las restricciones que esto supone para el acceso al empleo y para crear entornos laborales inclusivos.

Este estudio tiene además del objetivo comentado al comienzo de este texto, otro objetivo implícito como es el yacimiento de empleo que puede suponer la eliminación de las barreras y la atención a la diversidad tanto en el ámbito de los cuidados, como el sanitario, o incluso en el ámbito de la accesibilidad.

Fundamentación epistemológica

1. Teoría sobre discapacidad y marco jurídico

Si bien es cierto que aún hoy no existe un consenso para definir el concepto de discapacidad, varios son los modelos que a lo largo de los años han intentado definirlo.

Así, tal y como afirma Palacios (2008) el modelo rehabilitador, surgido a principios del S.XX, conceptualiza la discapacidad como un problema de salud, directamente causado por una enfermedad, trauma o condición de salud. El objetivo que se persigue es conseguir la cura, pero si no es posible, la mejor adaptación del individuo y un cambio en su conducta. La atención sanitaria se considera la cuestión primordial y en el ámbito político, la respuesta principal es la de modificar y reformar la política de atención a la salud.

Por el contrario, para el modelo social surgido en los años 70, las causas que originan la discapacidad no son las limitaciones de la persona, sino los obstáculos o barreras que la sociedad crea para el acceso y participación plena en todas las áreas de la vida. Por lo tanto, es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para lograr dicha participación y aceptar la diferencia, lo que llevará a la inclusión (CIF, 2001).

Además de estos dos anteriores, el modelo biopsicosocial que es el adoptado por la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (en adelante CIF), integra ambos modelos intentando conseguir un equilibrio y, así, proporcionar una visión coherente de las diferentes dimensiones de la salud desde una perspectiva biológica, individual y social.

La CIF entiende el funcionamiento y la discapacidad como una interacción dinámica entre las condiciones de salud y los factores contextuales, tanto personales como ambientales.

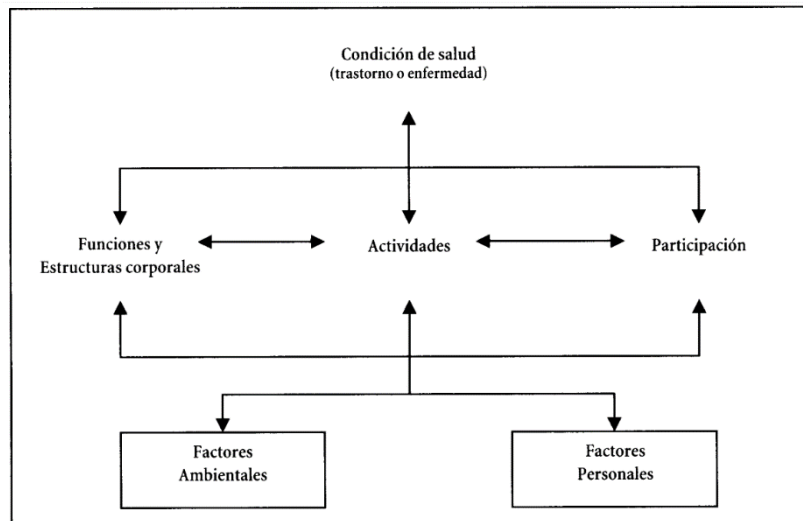


Imagen 1. Interacción de los componentes de la discapacidad. Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud.

Fuente: CIF, 2001

Por tanto, tal y como se indica en el preámbulo de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008) publicada en el BOE de 21 de abril de 2008 (p. 20648) (en adelante CDPD):

La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Queda claro entonces que la participación en la sociedad es un elemento imprescindible a la hora de definir la discapacidad en el individuo, por ende, el empleo, que funciona como un elemento de integración social, permite la mejora de los estándares de vida y las cotas de bienestar personal y social, está estrechamente vinculado a este concepto y es decisivo.

Siguiendo la CDPD, en su artículo 27 reconoce:

El derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación.

En nuestro país, el artículo 49 de la Constitución Española de 1978 publicada en el BOE 311 de 29 de diciembre de 1978 promulga que las personas con discapacidad son beneficiarias de todos los derechos constitucionales al igual que el resto de los ciudadanos, incluyendo el derecho al trabajo que está reconocido en el artículo 35.

¿Cómo se ha promovido este derecho al trabajo desde las Instituciones españolas? La primera norma fue la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos BOE 103, de 30 de abril de 1982 (en adelante LISMI). Los principios generales de esta ley se basaban en garantizar la realización personal y la total integración social de las personas con discapacidad.

Esta normativa fue derogada por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social BOE 289 de 03 de diciembre de 2013 (en adelante TRLGDPD), que es la normativa que actualmente está en vigor y define la discapacidad en su artículo 2 como sigue:

Discapacidad: es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

La teoría del mercado laboral indica que, por razones de oferta y demanda, la tasa de ocupación de las personas con discapacidad será menor que la de las personas sin discapacidad. Es por ello que para minimizar las imperfecciones del mercado laboral y fomentar el empleo de personas con discapacidad, en muchos países existen leyes que prohíben la discriminación por motivo de discapacidad y se aplican medidas de impulso a la contratación.

En este sentido, TRLGDPD establece que todas las empresas públicas y privadas españolas cuya plantilla sea de 50 o más trabajadores deben tener una cuota de reserva a favor de las personas con una discapacidad igual o superior al 33% correspondiente al 2% de la plantilla. Esta ley pretende, entre otros objetivos, impulsar y fomentar la integración laboral de personas con discapacidad.

A nivel europeo, en marzo de 2021, la Comisión Europea adoptó la Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030. El objetivo de la misma es que todas las personas con discapacidad puedan participar en la sociedad y en la economía.

Para ello se marcan en dicha estrategia una serie de prioridades de las cuales se destacan:

- Establecer de aquí a 2024 objetivos destinados a aumentar la tasa de empleo de las personas con discapacidad y reducir las disparidades en dicha tasa entre las personas con y sin discapacidad
- Facilitar la actividad por cuenta propia y el emprendimiento, en particular para las personas con discapacidad intelectual o psicosocial, ofreciendo apoyo en asuntos jurídicos y empresariales, especialmente la utilización de los fondos de la Unión.
- Desarrollar nuevas capacidades para nuevos puestos de trabajo
- Fomento del acceso a empleos de calidad y sostenibles

Pese al marco jurídico que garantiza la igualdad, estadísticamente las desigualdades son muy significativas en el acceso al mercado de trabajo de este colectivo, además la crisis sanitaria por la Covid-19 ha hecho que la tendencia favorable de años anteriores respecto a la contratación, haya cambiado, reflejándose en menores cifras de nuevas contrataciones registradas en los servicios públicos de empleo.

2. Situación del mercado laboral para personas con discapacidad en España

Una vez repasado el concepto de discapacidad y determinado el marco jurídico en el que se encuadra en nuestro país, es fundamental conocer cuáles son los datos reales del mercado laboral al respecto. Para tener una panorámica completa, se van a analizar datos de población activa, niveles de empleo y ocupación, diferenciando por género, edad, y nivel educativo.

El Instituto Nacional de Estadística (INE) elabora la Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD). Esta encuesta aporta información muy relevante sobre el colectivo de personas con discapacidad, pero en el año 2008 se publicó la última, la siguiente se esperaba para 2018 y aún no ha sido publicada.

Esta pobre periodicidad y el retraso en su publicación, la hacen insuficiente para poder conocer el impacto a corto plazo que tienen las políticas de fomento de empleo, ya que para poder evaluar su eficacia es necesario conocer los datos. O cómo las diferentes crisis, (sanitaria o económica producida por la sanitaria) pueden provocar destrucción de empleo en este sector de la población.

Por este motivo desde el año 2010 contamos con El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD)¹. Esta es una operación que se elabora anualmente por el INE cuyo objetivo es arrojar datos sobre la fuerza de trabajo y la población ajena al mercado laboral (inactivos) dentro del colectivo de personas con discapacidad oficialmente reconocida con edades entre los 16 y 64 años.

Para evitar esta ausencia de datos en años venideros, en el Real Decreto 1110/2020, de 15 de diciembre, por el que se aprueba el Plan Estadístico Nacional 2021-2024, se incorporan las perspectivas de género, discapacidad, edad y nacionalidad.

Respecto a la incorporación de la perspectiva de discapacidad, este plan prevé, en el ámbito de la discapacidad, las siguientes operaciones estadísticas:

- Estadística del Empleo de las Personas con Discapacidad.
- Estadística del Salario de las Personas con Discapacidad.
- Estadística de la Vida Laboral de las Personas con Discapacidad.
- Estadística sobre la Discapacidad en las Declaraciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
- Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia.
- Base Estatal de Datos de Personas con Valoración del Grado de Discapacidad.
- Estadística de Beneficiarios de Prestaciones Socioeconómicas a Personas con Discapacidad.

Todos los datos que se muestran a continuación en el epígrafe, están extraídos de EPD (2020).

1 El Empleo de las Personas con Discapacidad: En su realización se utiliza la información procedente de la integración de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) con datos administrativos registrados en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD) del IMSERSO. Incorpora además datos procedentes de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), del Registro de Prestaciones Sociales Públicas del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD).

En el año 2020 había 1.933.400 personas con discapacidad en edad de trabajar, lo que representa el 6,3% de la población total en edad laboral. Es un 4,0% más que el año anterior.

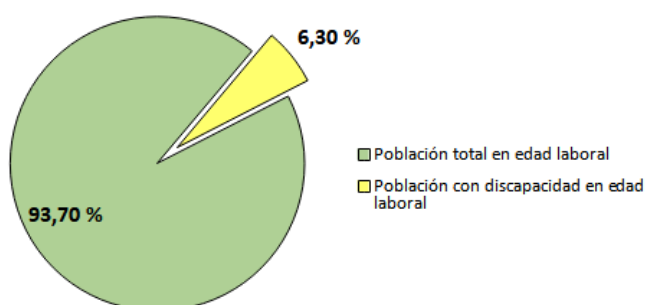


Gráfico 1. Representación de personas con discapacidad en edad laboral sobre el total de la población en edad laboral.

Fuente: Elaboración propia con los datos del Informe. El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD). Año 2020.

De los anteriores, solo 663.900 eran activos, por lo tanto, el 34,3% de las personas de 16 a 64 años con discapacidad oficialmente reconocida en 2020 eran activos. Esta tasa de actividad² era **41,8 puntos inferior a la de la población sin discapacidad**. A pesar de que son muy pocos, este dato es un 4% superior al mismo dato del año 2019.

Si se analizan los datos de la población activa, hay más peso del grupo de 45 a 64 años y menor representación de personas con estudios superiores que en los activos/as sin discapacidad.

El número de ocupados con discapacidad era de 516.300 personas en 2020. Un 6,3% de incremento respecto a 2019. Por el contrario, los ocupados sin discapacidad disminuyeron un 3,4%. En cuanto a las características de la población ocupada con discapacidad, se observaron las mismas diferencias en cuanto a sexo, edad y nivel educativo que las señaladas para los activos en comparación con los ocupados sin discapacidad.

² Tasa de actividad: Según la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), es el cociente entre el número total de activos y la población de 16 y más años. Se expresa en porcentaje.

En cuanto a los parados con discapacidad (147.600 en 2020), hubo un descenso del 3,3% respecto a 2019. Sin embargo, para la población sin discapacidad, este dato sufrió un incremento del 9,3% respecto al año anterior. La tasa de paro³ para el colectivo con discapacidad fue del 22,2%. A pesar de que el comportamiento de esta variable ha sido mejor respecto a la población sin discapacidad, la tasa era 6,8 puntos superior a la de la población sin discapacidad.

En cuanto al paro, hay mayor proporción de hombres, de personas de 45 a 64 años y de desempleados con estudios primarios y secundarios, que en la población sin discapacidad parada. Por el contrario, había menor representación de parados con estudios superiores y de personas de 16 a 24 años.

La tasa de empleo⁴ en el colectivo de discapacidad fue del 26,7% (del 64,3% para las personas sin discapacidad).

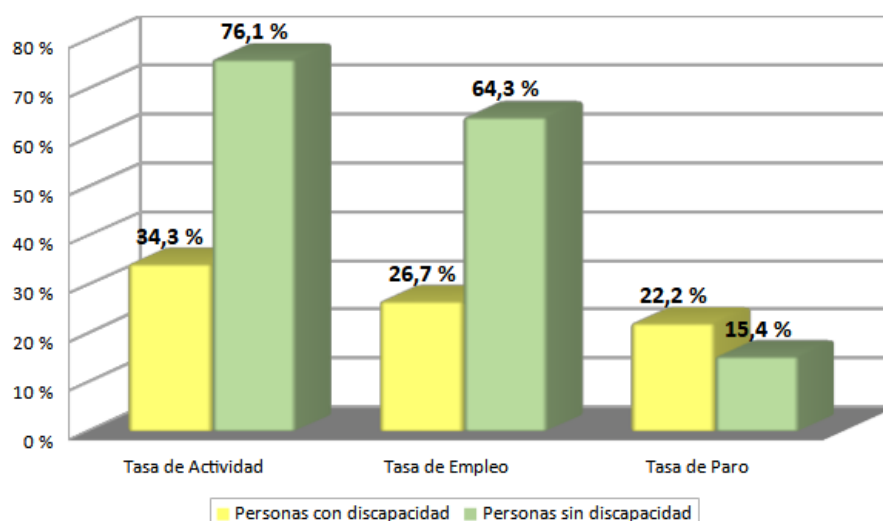


Gráfico 2. Comparativa Tasas Actividad, Empleo y Paro entre personas con discapacidad y sin ella.

Fuente: Elaboración propia con los datos del Informe El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) Año 2020

El dato más relevante con respecto a su situación laboral, es que la gran mayoría son inactivos (65,70 %). La baja participación en el mercado laboral, se traduce en una tasa

3 Tasa de paro: Según la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), es el cociente entre el número de parados y el de activos. Se expresa en porcentaje. Indica cuántas personas están sin trabajo sobre el total de activos

4 Tasa de empleo: Según la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), es el cociente entre el total de ocupados y la población de 16 y más años. Se expresa en porcentaje. Es la forma habitual de conocer cuánto representa la fuerza de trabajo de un país.

de actividad muy reducida, el 34,3 %; en la población sin discapacidad, esta tasa es del 76,1 %, más del doble.

Las dificultades de inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad también se ponen de manifiesto si observamos la contratación de estos sobre el total nacional. La contratación representa solo el 1,56 % de toda la realizada.

El empleo en el mercado laboral en general, y por ende, el de las personas con discapacidad, ha invertido la tendencia con la crisis de la Covid-19, lo que se traduce en menores cifras de nuevas contrataciones registradas en los servicios públicos de empleo.

2.1 Discapacidad y mercado laboral según sexo

A diferencia de lo que ocurre en la población general, las mujeres con discapacidad tienen más presencia activa en el mercado laboral que los hombres (34,6%, frente a 34,1%) aunque la diferencia es muy pequeña. En la población sin discapacidad la tasa de actividad masculina superó a la femenina en más de 10 puntos (81,6% frente a 70,7%).

La tasa de empleo de los hombres con discapacidad fue 0,3 puntos inferior a la de las mujeres. En cambio, entre la población sin discapacidad la tasa de empleo masculina superó a la femenina en 12 puntos. Por su parte, la tasa de paro de las mujeres con discapacidad fue superior a la de los hombres en 0,3 puntos en 2020. Para las mujeres sin discapacidad fue mayor en 3,7 puntos.

La tasa de empleo de las mujeres con discapacidad aumentó en 1,8 puntos respecto a 2019 y la de los hombres 0,1 puntos. Por su parte, la tasa de paro bajó 2,2 y 1,3 puntos, respectivamente.

Según estos datos podemos concluir que dentro de la población con discapacidad, hay menor desigualdad por género que en la población sin discapacidad.

2.2 Discapacidad y mercado laboral según edad

El tramo de edad comprendido entre 25 y 44 años experimentó mayor tasa de actividad en el año 2020, tanto para las personas con discapacidad como para el resto de la población.

Por su parte, las tasas de paro de la población con discapacidad se redujeron entre la población de 16 a 24 años y la de 45 a 64 años (bajaron 0,9 y 2,2 puntos, respectivamente). Sin embargo, la tasa de paro aumentó en la población sin discapacidad, siendo el grupo de 16 a 24 años el más afectado, con una subida de 5,8 puntos.

2.3 Características laborales y discapacidad

A modo de síntesis, la mayor parte de los trabajadores con discapacidad en 2020 eran asalariados, tenían contrato indefinido, jornada completa y desempeñaban su actividad en el sector Servicios.

Desglosando los datos, el 89,6% de las personas con discapacidad que trabajó lo hizo por cuenta ajena (5,4 puntos más que las personas sin discapacidad). Y de estos, el 75,0% tenía contrato indefinido (0,9 puntos menos que la población sin discapacidad). El 82,2% de los ocupados con discapacidad trabajaba a jornada completa, una proporción inferior en cuatro puntos a la de los trabajadores sin discapacidad.

El 81,0% de los ocupados con discapacidad desempeñó su actividad en el sector Servicios, frente al 75,3% de quienes no tenían discapacidad.

2.4 Especial atención a los niveles formativos

El nivel formativo es una variable relevante entre el colectivo y su relación con el empleo.

Para el nivel formativo más elemental, aquellas personas que solo tienen estudios primarios, representan casi el 24% del total de personas con discapacidad, mientras que para el resto de la población solo el 7% de ellas tiene únicamente estudios primarios.

Sin embargo en estudios secundarios la diferencia no es tan evidente, ya que la mayor parte de las personas con discapacidad en edad laboral, tienen titulación secundaria, al igual que ocurre en las personas sin discapacidad.

Si en las personas con discapacidad los titulados superiores están próximos al 17 % de la población, en el resto, el porcentaje es del 36,74%.

Y siendo como es un factor determinante en la incorporación al mercado de trabajo el mayor nivel de estudios, ya que los niveles de educación más altos presentan una mayor tasa de empleo, las personas del colectivo se encuentran en grave desventaja.

Otro dato más que determina la dificultad del colectivo para el acceso al empleo.

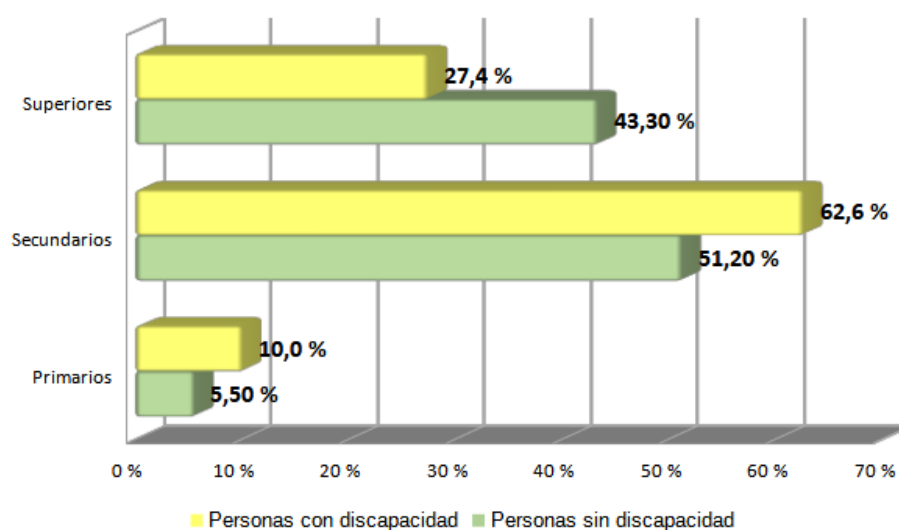


Gráfico 3. Comparativa niveles formativos personas con y sin discapacidad.

Fuente: Elaboración propia con los datos del Informe. El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD). Año 2020.

El mayor número de contratos se han realizado con personas con un nivel formativo de Educación Secundaria Obligatoria, representando más del 36 % de los mismos, es normal teniendo en cuenta que la mayor proporción de personas tiene este nivel educativo; En cambio, es menor la representación del colectivo en los contratos firmados por personas con niveles educativos universitarios.

2.5 Conclusiones

Alrededor de 1.269.500 personas con discapacidad entre los 16 y los 64 años son inactivas laboralmente.

Por tanto, la inactividad es el gran problema de mercado de trabajo de las personas con discapacidad en España y constituye un auténtico reto la transición desde la población inactiva hacia la población económicamente activa.

De acuerdo a De Urrés y Verdugo (2014), son múltiples las causas que provocan esta situación, entre otras cabe destacar las siguientes:

- Bajo nivel formativo unido a cualificación profesional deficiente o que no está en consonancia con las necesidades reales del sistema productivo.
- Falta de motivación e información de la persona con discapacidad y de su entorno familiar (importancia del rol familiar protector) que relacionado con el anterior, se traduce en una mayor dificultad para mejorar su cualificación

profesional, desarrollar habilidades de búsqueda de empleo e incluso habilidades sociales y laborales.

- Carencia de sensibilidad corporativa: consiste en la actitud negativa de algunos responsables de empresas o de recursos humanos, consecuencia de prejuicios hacia el potencial de la persona con discapacidad (altos costes por la adaptación de espacios y puestos de trabajo, absentismo, baja productividad, etc.). La entidad empresarial tiene la creencia de que el empleado con alguna discapacidad puede tener periodos de muy baja productividad o incluso de ausencia (por ejemplo, por tener que asistir con más frecuencia que un no discapacitado a los servicios médicos)⁵.
- Dificultades de accesibilidad de espacios, transporte y el propio puesto de trabajo, que obstaculiza la integración laboral. Este aspecto es determinante para que las personas sean reacias a acceder al mundo laboral.

3. Políticas de fomento de empleo

Queda patente por los datos señalados en el epígrafe anterior, pero además en el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, BOE 255 de 24 de octubre de 2015, en su artículo 2. d) establece entre otros, el colectivo de personas con discapacidad como colectivo con mayores dificultades de inserción laboral, y señala que se deben asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a este.

Es fundamental que el marco normativo y las acciones públicas intervengan en la organización social con el objetivo último de que estas personas puedan ser partícipes, de una vida en iguales condiciones que el resto de los ciudadanos.

Las políticas de empleo, para este grupo, se orientan a la inclusión de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo o, si no es posible, a través del trabajo protegido.

Las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través de las siguientes modalidades:

A) Sistema ordinario:

5 Es importante mencionar que en este sentido, la Ley 1/2020, de 15 de julio, por la que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, impide los despidos objetivos por faltas reiteradas al trabajo por causas médicas al derogar dicho apartado. Entre otras causas, la vigencia de ese artículo podía ser constitutivo de discriminación indirecta por razón de discapacidad, también en el caso de que el despido objetivo por absentismo recayera en personas con enfermedades de larga duración.

1. Empleo ordinario: en empresas públicas o privadas con 50 o más personas en plantilla han de reservar al menos el 2% de los puestos de trabajo para ser desempeñados por personas con discapacidad (TRLGDPD), pudiendo sustituir su cumplimiento por acciones alternativas⁶ reguladas en el Real Decreto 364/2005 de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad, BOE 94 de 20 de abril de 2005.

El cálculo del 2% se realizará sobre la plantilla total de la empresa, incluyendo la totalidad de centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores y trabajadoras de la empresa, incluyendo a quienes que se encuentren prestando servicios a través de empresas de trabajo temporal que hayan firmado contrato con la citada empresa.

2. El acceso al empleo público se regirá, por el artículo 59 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, BOE 89 del 13 de abril de 2007, el 7% es la cuota de reserva mínima de plazas para personas con discapacidad en todas las Administraciones Públicas, y por lo dispuesto en la normativa reguladora de la materia. En las pruebas selectivas de ingreso, se disponen de las adaptaciones y los ajustes necesarios de tiempos y medios para su realización.
3. Sistema de empleo con apoyo: se define como el conjunto de actividades de orientación y acompañamiento individualizado que prestan personas preparadoras laborales especializadas, en el propio puesto de trabajo, a trabajadores y trabajadoras con discapacidad y con especiales dificultades de inserción laboral que realizan su actividad en empresas normalizadas del mercado ordinario de trabajo.

6 Medidas alternativas: reguladas en el Real Decreto 364/2005 están dirigidas a la creación de empleo para personas con discapacidad, mediante la colaboración de la empresa que las utiliza con entidades dedicadas a la promoción laboral de personas con discapacidad. Pueden consistir en:

- a. Celebración de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad para el suministro de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa o para prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- b. La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un Centro Especial de Empleo.
- c. Realización de donaciones y acciones de patrocinio económico siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo para personas con discapacidad, a entidades como una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de las personas con discapacidad.

Se regula por el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, BOE, 168, de 14 de julio de 2007 en su artículo 41. Su objeto consiste en facilitar la adaptación social y laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

4. Autoempleo: que financian proyectos empresariales, proyectos de autoempleo de personas trabajadoras por cuenta propia y conceden subvenciones para la constitución de cooperativas de trabajo asociado o sociedades laborales.

B) **Empleo protegido:** está pensado para aquellas personas que pueden desempeñar un empleo, pero no en el entorno de la empresa ordinaria.

1. Para ello, una opción son los **Centros Especiales de Empleo** (CEE en adelante). Estos se regulan en el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido, BOE 294 de 9 de diciembre de 1985. Son aquellos centros que tienen una plantilla de al menos el 70% de empleados y empleadas con discapacidad y llevan a cabo un trabajo productivo, participando en el mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social⁷ que requieran sus trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

Los CEE absorben la gran mayoría de la contratación con un 75,5% de los contratos en el año 2020, (Informe Olivenza, 2020-2021, p. 315) lo que refleja el importante peso que tienen para la consecución de empleo para profesionales con discapacidad. A tenor de los datos, es innegable la gran labor que se realiza en ellos, pero sin olvidar que su creación fue como un medio, como una pasarela hacia el empleo ordinario y como ya hemos visto, en la práctica no es así, ya que estos centros, si no se usan como un medio para acceder al empleo ordinario no se está produciendo la plena inclusión de la persona.

2. Otra modalidad son los **Enclaves Laborales:** Se regulan a través del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves

⁷ Se entenderán por servicios de ajuste personal y social los de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos que procuren al trabajador minusválido del Centro Especial de Empleo una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación de su relación social. (art. 42 Ley 13/1982)

laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad BOE 45 de 21 de febrero de 2004. Su artículo 1 indica:

Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

Además de proporcionar efectos beneficiosos a la persona, la inclusión laboral tiene repercusiones muy positivas para toda la sociedad tanto en el ámbito social como en el económico. Por eso, favorecer el acceso al mercado de trabajo debe ser objetivo prioritario de las políticas de empleo de los Estados, ya que contribuyen a la generación de riqueza para la economía nacional, reduciendo así el coste que supone para el Estado y para las propias personas con discapacidad y sus familias, mantener la situación de dependencia.

Sin olvidarnos de los empresarios que desaprovechan unos recursos y un talento humano enorme y siempre y cuando se dé prioridad a la generación entornos laborales totalmente inclusivos, donde la discriminación de estos y estas profesionales sea totalmente erradicada.

4. Incentivos a la contratación de profesionales con discapacidad

Los incentivos a la contratación, se basan en subvenciones por contratos, bonificaciones y exenciones de cuotas a la Seguridad Social y subvenciones a la adaptación de puestos de trabajo, tal y como se recoge en el artículo 39 del TRLGDPD indica:

1. Se fomentará el empleo de los y las profesionales con discapacidad mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su inclusión laboral.
2. Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la contratación, la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de todo tipo de barreras que dificulten su acceso, movilidad, comunicación o comprensión en los centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideren adecuadas para promover la colocación de las personas con discapacidad, especialmente la promoción de cooperativas y otras entidades de la economía social.

4.1 Para la contratación indefinida

Tipos de incentivos:

A Subvención por contratación indefinida: Subvención de 3.907 euros, al comienzo del contrato a tiempo completo (si es un contrato indefinido a tiempo parcial, se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada).

B Bonificaciones en cuotas a la Seguridad Social: se resumen en el siguiente cuadro

Situaciones		General (discapacidad superior o igual al 33%)	Discapacidad Severa	
			Parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual superior al 33%	Discapacidad física o sensorial superior al 65%
45 años o más		5.700€/año	6.300€/año	
Menor de 45 años	Mujer	5.350€/año	5.950€/año	
	Hombre	4.500€/año	5.100€/año	

Tabla 1. Bonificaciones en cuotas a la Seguridad Social para la contratación indefinida de personas con discapacidad.

Fuente: Inserta Empleo. (2021). *Incentivos a la contratación de personas con discapacidad*. Madrid: Inserta Empleo p.6.

La bonificación alcanzará el 100% de la aportación empresarial a la Seguridad Social si la persona es contratada indefinidamente por un Centro Especial de Empleo.

C Subvención adaptación de puesto: Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal de hasta 901,52 euros.

4.2 Contratación temporal para el fomento del empleo para personas con discapacidad

Tipos de incentivos:

A Bonificaciones en cuotas a la Seguridad Social: se detallan en el siguiente cuadro:

Situaciones		General (discapacidad superior o igual al 33%)	Discapacidad Severa	
			Parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual superior al 33%	Discapacidad física o sensorial superior al 65%
45 años o más	Mujer	4.700€/año	5.300€/año	
	Hombre	4.100€/año	4.700€/año	
Menor de 45 años	Mujer	4.100€/año	4.700€/año	
	Hombre	3.500€/año	4.100€/año	

Tabla 2. Bonificaciones en cuotas a la Seguridad Social para la contratación temporal para el fomento del empleo de personas con discapacidad.

Fuente: Inserta Empleo. (2021). *Incentivos a la contratación de personas con discapacidad*. Madrid: Inserta Empleo p.10.

La bonificación alcanzará el 100% de la aportación empresarial a la Seguridad Social si la contratación es realizada por un Centro Especial de Empleo.

B Subvención adaptación de puesto: Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal de hasta 901,52 euros.

Además de estos incentivos estatales, también existen incentivos autonómicos que suponen un extra a los ya citados.

A pesar de las medidas, solo el 25,0% de los y las profesionales con discapacidad con ocupación que cotizaron a la Seguridad Social en 2020 tenía algún tipo de reducción o bonificación en las cotizaciones y un contrato específico de discapacidad (EPD, 2020, p. 8).

A tenor de las cifras que desprende el informe, las reducciones y bonificaciones en las cuotas y la contratación específica beneficiaron, sobre todo: a la población masculina,

al grupo de edad de 16 a 44 años, a las personas con discapacidad intelectual y a las de tipo sensorial, y a aquellas con grado de discapacidad superior al 75% (EPD, 2020, p. 8).

5. Repercusión de las Sentencias del Tribunal Supremo 992/2018 y 993/2018 29 de Noviembre de 2018

Una vez definido el concepto de discapacidad, analizados los datos del mercado laboral actual, enunciados los incentivos a la contratación y definidos los conceptos de empleo ordinario y protegido (destacando entre ellos los CEE), cabe mencionar las repercusiones de las Sentencias del Tribunal Supremo (TS en adelante) 992/2018 y 993/2018 de 29 de Noviembre de 2018.

Ambas sentencias se pronuncian sobre sendos recursos de casación y unificación de doctrina. Se van a exponer brevemente los antecedentes de la Sentencia 993/2018.

El recurrente que interponía el recurso de casación para la unificación de doctrina poseía una incapacidad laboral permanente en grado de total para su profesión habitual y sin embargo, tras acudir al servicio de valoración de discapacidad de su Comunidad Autónoma, obtuvo un porcentaje de discapacidad del 29%, por lo que alegó la infracción del artículo 4.2 del TRLGDPD, que establece:

Además de lo establecido en el apartado anterior, y a todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Tal y como señala Cabra de Luna (2019), la Sentencia del TS considera que el artículo 4.2 incurre en exceso de la habilitación legal (*ultra vires*) otorgada al Gobierno para aprobar un Texto Refundido, pues en la Ley refundida, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, BOE 289, de 3 de diciembre de 2003, (en adelante LIONDAU), la asimilación solo se contemplaba a los efectos del TRLGDPD, y no a otros, como el del caso en concreto de esta Resolución judicial, que es el reconocimiento del grado de discapacidad de conformidad con el procedimiento reglamentario correspondiente.

Por lo tanto, los organismos que reconocen el grado de discapacidad en las comunidades autónomas no están obligados a reconocer el grado de discapacidad del 33%, aunque el solicitante tenga reconocida una incapacidad permanente en la Seguridad Social. De

esta forma, las citadas sentencias han ocasionado un cambio de criterio en cuanto a la consideración de persona con discapacidad que afecta directamente a la gestión de las políticas de empleo.

Según Defensor del Pueblo Andaluz (2021), esta situación generó múltiples dudas para todos los agentes implicados: servicios de intermediación especializados, personas con incapacidad laboral permanente reconocida, empresas contratantes, CEE, e incluso los propios servicios de valoración autonómicos.

Por todo ello, el Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante SEPE) el 16 de mayo de 2019 emitió un informe interpretativo de los efectos de las sentencias, “Informe sobre la aplicación de medidas de políticas activas de empleo a pensionistas de Seguridad Social y clases pasivas titulares de pensiones por incapacidad permanente por equiparación a personas con discapacidad”, y concluye que afecta restrictivamente a todos los casos que se plantean a partir de las citadas Sentencias del TS. Solo exceptúa el supuesto de personas con Incapacidad Permanente en el empleo ordinario en los términos que a continuación se indican:

Las personas con invalidez permanente declarada, aunque no tengan reconocida la discapacidad en grado del 33%, siguen teniendo derecho a las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social en el empleo ordinario por establecerlo explícitamente en una norma con rango legal.

Y ello tanto si la contratación laboral se formalizó antes de la fecha de las Sentencias como después.

Según la doctrina del TS, no cabe extender las medidas de fomento de empleo de personas con discapacidad a los pensionistas de Seguridad Social o clases pasivas titulares de pensiones de invalidez permanente, ya que no podrían ampararse en el artículo 4.2 del TRLGDPD, afectado por la declaración de exceso de delegación.

Aunque también indica que no puede aplicarse retroactivamente para perjudicar una relación laboral que en el momento de su celebración, (antes de la fecha de las mencionadas sentencias), cumplía con la normativa.

De esta manera, para las contrataciones efectuadas antes de las sentencias, se mantendrá la condición de persona con discapacidad a los efectos de la percepción o concesión de las ayudas y subvenciones de fomento del empleo derivadas de dicha contratación.

De todo lo anterior se desprende que no son subvencionables las contrataciones de personas titulares de una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, ni de los pensionistas de clases pasivas con pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, ni el

mantenimiento de los puestos de trabajo derivado de contrataciones formalizadas a partir del 29 de noviembre de 2018, salvo que tengan reconocida la condición de persona con discapacidad en grado igual o superior al 33% por el organismo autonómico.

Estas sentencias supusieron un gran impacto en el mercado laboral que estamos analizando. En primer lugar originó una fuerte reducción de la contratación de personas con incapacidad laboral que no habían solicitado una valoración de la discapacidad, lo que se tradujo a su vez, en un aumento muy considerable de solicitudes de valoración de discapacidad a los organismos competentes de las comunidades autónomas, generando un volumen de trabajo para estas entidades muy difícil de gestionar, y esto unido a la práctica paralización de las valoraciones durante del confinamiento por la crisis sanitaria de la Covid-19, se puede afirmar que actualmente estos organismos sufren un verdadero colapso.

Además de lo anterior, ha generado un sentimiento de incertidumbre o incluso inseguridad jurídica hacia el colectivo afectado, personas que se creían titulares de un certificado de discapacidad, y por lo tanto de la posibilidad de encontrar trabajo gracias a las políticas de fomento de empleo para ellas (no olvidemos que estas personas no pueden trabajar en su profesión habitual y ahora su contratación tampoco puede acogerse a subvención), sienten que de un día para otro se les ha arrebatado ese derecho, por una cuestión de forma en la normativa, a veces difícil de comprender para personas no familiarizadas en el ámbito jurídico.

Actualmente se espera la entrada en vigor del anteproyecto de ley por la que se modifica el texto refundido de la ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, por la que extenderá de forma explícita la condición legal de persona con discapacidad a determinados pensionistas.

6. Recursos para la búsqueda de empleo para personas con discapacidad

El recurso más potente del que dispone cualquier persona con discapacidad que se dispone a realizar Búsqueda Activa de Empleo (BAE en adelante) son los servicios de intermediación laboral especializada, los cuales, junto a los servicios públicos de empleo deben desarrollar acciones específicas dirigidas a este colectivo, haciendo énfasis a las inactivas.

Existen múltiples servicios de intermediación y portales webs específicos para la población con discapacidad en desempleo. Es frecuente que estas intermediadoras especializadas además del servicio de intermediación en el sentido más estricto de su

significado, lleven a cabo otras acciones complementarias de mejora de la empleabilidad (formación), acompañamiento en el proceso de la búsqueda de empleo, etc.

La forma más rápida de contactar con estos servicios es a través de sus páginas web.

A continuación se citan algunas de las webs de estos servicios, y portales de empleo especializados:

- <http://www.portalento.es/>
- <https://fundacionadecco.org/>
- <http://www.disjob.com/>
- <http://www.discaempleo.com/>
- <http://www.fundacionuniversia.net/>
- <https://www.mercadis.com/>

Las webs enumeradas anteriormente son los portales de empleo cuyo ámbito de actuación es a nivel nacional, pero no hay que olvidar la gran labor que, a nivel local, se realiza desde el movimiento asociativo, que normalmente operan a nivel provincial o autonómico y también llevan a cabo formación e intermediación laboral.

A nivel provincial, se pueden destacar los servicios de la Federación Provincial de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Jaén (FEJIDIF en adelante) el acceso a su web es el siguiente: www.fejidif.org

También cabe mencionar la Asociación Provincial Pro Minusválidos Psíquicos de Jaén (APROMSI en adelante) cuya web se puede visitar en este enlace: www.aprompsi.es

6.1 Evidencias desde la realidad: El trabajo en Asociación Inserta Empleo

La Asociación Inserta Empleo es la entidad de Fundación ONCE especializada en la prestación de servicios de intermediación laboral, captación y desarrollo de talento con discapacidad y gestión del empleo, con el objetivo de lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Desde el año 2017 formó parte de la entidad, habiendo desempeñado en este tiempo distintas posiciones: administrativa, técnica especializada en jóvenes menores de 30 años y actualmente realizó las labores de intermediación laboral, preseleccionando perfiles para distintas ofertas de empleo.

El tiempo y los distintos puestos desempeñados me han permitido tener una visión de conjunto del trabajo que se realiza con los usuarios de este servicio.

Contamos con una plataforma propia de gestión de empleo para personas con discapacidad, Portalento. La plataforma tiene una doble perspectiva, la del usuario o

usuaria, persona con discapacidad que busca empleo, y la empresa que está buscando cubrir una posición en su entidad por una persona con discapacidad.

Cuando una persona con discapacidad se registra en la web, se le solicita que aporte entre otra documentación, su certificado de discapacidad. Una vez verificado dicho certificado, se le cita para realizar una entrevista. Una vez hecha la entrevista, se le insta al demandante para que sea proactivo en la búsqueda de empleo, que revise periódicamente el portal web Portalento, ya que tanto las ofertas de empleo como la formación que se oferta, se publican en él. Si mostrase interés en alguna oferta o formación, solo tiene que inscribirse en ella y a continuación, se realiza la preselección. También se hacen llamadas de seguimiento para conocer la situación laboral de la persona y comprobar si tiene alguna experiencia o formación nueva para incorporarla al expediente.

6.1.1 La entrevista

Esta entrevista es de suma importancia ya que en ella la persona puede aportar toda la documentación relevante para la consecución de empleo: currículum, título/s de formación reglada, idiomas, carnets profesionales, certificados de profesionalidad, formación complementaria, etc.

En ella se va a evaluar de forma profunda el perfil laboral de la persona, atendiendo a su formación, experiencia profesional (si la tiene), condicionantes laborales (por ejemplo, si tiene disponibilidad de cambio de residencia, o si aceptaría trabajos a media jornada, entre otros) y hobbies.

Tras esto, se valoran las capacidades, factores contextuales y factores ambientales, tomando como referencia la CIF. Los calificadores de desempeño y capacidad se cuantifican utilizando una escala que dependiendo del ítem al que haga referencia, puede significar una deficiencia, una limitación, una restricción o una barrera.

Una vez valoradas las capacidades, se consensua con la persona establecer unas profesiones preferentes y en el caso de que se detecten necesidades formativas para mejorar la empleabilidad, se dejarán de igual forma reflejadas en el expediente del o la demandante de empleo.

6.1.2 La preselección para el empleo

Tras la realización de la entrevista, tenemos un amplio y profundo conocimiento sobre las capacidades de cada persona, así como sus preferencias laborales, lo que supone información vital para el proceso de preselección de personal.

Pero no todos los puestos de trabajo son iguales, por lo que también se ha de realizar un análisis de los puestos de trabajo ofertados.

Cuando una entidad publica una oferta de empleo en el portal web, se concierta entrevista con la persona responsable de la empresa y se hace un análisis de las funciones a desempeñar, valorando de igual forma las capacidades necesarias que debe tener una persona para desempeñar satisfactoriamente dichas funciones (por ejemplo, si el puesto implica permanecer siempre en la misma posición o si permite cambios posturales) y si existe algún elemento que pueda ser considerado un factor de riesgo, como por ejemplo condiciones de ruido, humedad o temperatura.

6.2 Reflexiones sobre los recursos disponibles

Es innegable que desde los servicios de intermediación se hace un gran trabajo para dar visibilidad y empleabilidad a este colectivo. Requiere de una comunicación y coordinación continua entre las distintas áreas, para aprovechar todos los recursos de la forma más eficiente posible.

Hubiera sido interesante disponer de datos sobre el número de personas con discapacidad que han encontrado trabajo en el pasado año a través de estos servicios, para poner en valor el trabajo que se lleva a cabo y los resultados que se obtienen respecto a la incorporación al mundo laboral del colectivo, pero en la investigación no he encontrado ningún informe que haga referencia a los mismos.

7. La discapacidad desde el punto de vista de la empresa

Según se ha descrito en el apartado anterior, queda patente que existen entidades y recursos orientados a preparar a las personas con discapacidad para que puedan enfrentarse con éxito al mercado laboral, siempre que la persona opte a un puesto de trabajo que se encuentre alineado a su perfil.

Desde las instituciones (públicas y privadas) se está avanzando y se apuesta por dotar al individuo con discapacidad de competencias y habilidades necesarias para incorporarse de forma satisfactoria al mundo laboral, pero no podemos olvidar que en una relación contractual siempre hay dos partes, trabajador o trabajadora y empresa.

Llegados a este punto, se plantean las siguientes cuestiones: ¿Quién “entrena” a las organizaciones para trabajar mano a mano con la discapacidad?, ¿qué grado de sensibilidad tiene el empresario ante el empleo de trabajadores y trabajadoras con discapacidad?, ¿son los empresarios y empresarias conscientes de que la inclusión laboral de personas con discapacidad genera beneficios para sus entidades?

Más allá de tratarlo como una medida más de Responsabilidad Social Empresarial⁸ (RSE-D) que para algunas empresas solo significa generar una buena imagen, como una forma

8 Responsabilidad Social Empresarial (RSE): Es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones

de ahorrar recursos económicos debido a los incentivos a la contratación indicados en el apartado 4, o por un requerimiento legal, se debe de tomar como una verdadera fuente de valor para la entidad.

Una persona con alguna discapacidad puede encontrarse con barreras actitudinales, físicas y de la información que le hacen más difícil conseguir la igualdad de oportunidades en el mundo laboral.

Según el Informe Anual - La Economía Mundial de la Discapacidad. Return on Disability Group (2016), sólo el 4% de las empresas están comprometidas con la inclusión de las personas con discapacidad en sus estrategias.

Este dato hace constar que aún son pocas las organizaciones que integran la discapacidad en sus estrategias de diversidad e inclusión. Las empresas diversas e inclusivas deben garantizar que sus lugares y entornos de trabajo estén concebidos desde la accesibilidad física, digital o social hacia las personas con discapacidad.

Pero, ¿por qué las empresas no son inclusivas? Tal y como indica Alcover de la Hera y Pérez Torres (2011), el gran obstáculo es la percepción que empresarios y empresarias tienen de la discapacidad, que determina su actitud hacia la contratación, y en último término, las posibilidades reales de normalización e inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Según el informe de Fundación ONCE “Perspectivas del mundo empresarial respecto a la contratación de personas con discapacidad” (2008), existe una idea compartida por la mayoría de los participantes, según la cual, las personas con discapacidad no pueden ocupar cualquier puesto de trabajo.

En concreto se desprende del estudio que se considera que no son trabajadores/as adecuados/as para:

- Puestos con una elevada responsabilidad.
- Puestos de cara al público.
- Puestos con una intensa actividad física.

Esta percepción se corrobora con los siguientes datos, que muestran la evolución de la contratación por ocupaciones agrupadas por gran grupo ocupacional en el periodo 2011-2020 donde vemos que la mayor parte de la contratación se hace en el grupo 9 ocupaciones elementales.

con sus interlocutores sociales. Abarca tres ámbitos concretos: económico, social y medioambiental. Verde, L. (2001).

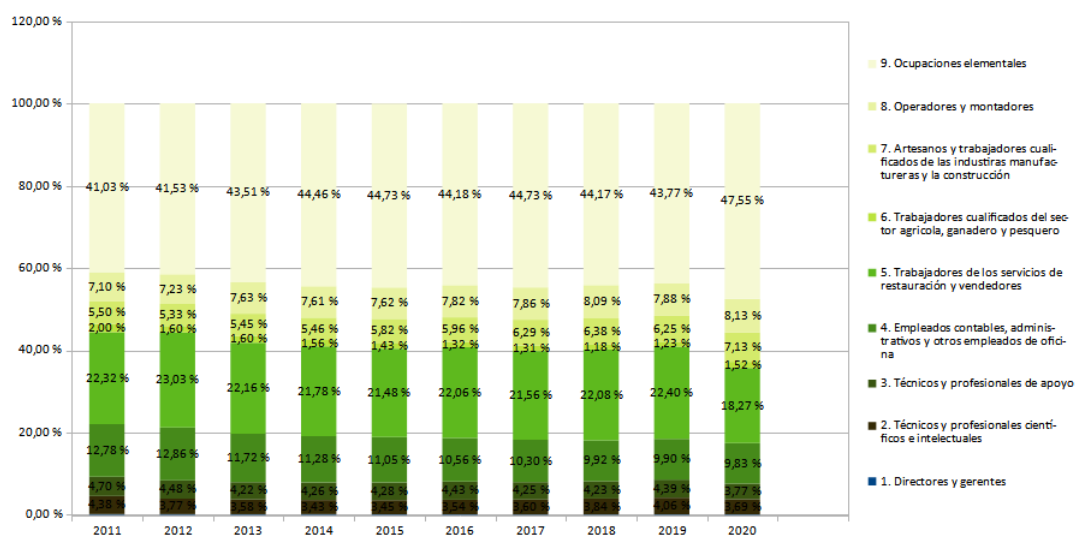


Gráfico 4. Evolución de la distribución de la contratación según los grupos de ocupación.

Fuente: Elaboración propia a través de los datos del Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad 2021 (Datos 2020).

La parte contratante entiende que una persona con discapacidad necesita más tiempo que cualquier otro trabajador o trabajadora para aprender la dinámica habitual del puesto de trabajo y su contratación implica un esfuerzo extra por parte de la empresa para favorecer su aprendizaje e integración.

También se desprende del estudio que en el momento en que una entidad tiene una experiencia real con trabajadores o trabajadoras con discapacidad, estos prejuicios se desvanecen. Por lo que, son aquellas empresas en las que nunca ha habido personas con discapacidad y en las que ni siquiera su contratación se ha planteado como posibilidad, las que tienen más reticencias con respecto a la integración de las personas con discapacidad.

En la misma línea, sobre las barreras actitudinales mencionadas anteriormente, cabe mencionar el estudio internacional de Domzal, Houtenville y Sharma (2008) donde se reflejan las principales barreras que tienen las empresas para contratar a trabajadores y trabajadoras con discapacidad, que se pueden resumir en las siguientes: coste asociado a esa contratación, la falta de habilidades y de experiencia de las personas con discapacidad, la falta de seguridad que podrían tener en el trabajo y la baja productividad que podrían desempeñar.

La siguiente tabla resume estas preocupaciones detectadas en el estudio:

Barrera o Preocupación	%	Ranking
El costo de emplear a trabajadores con discapacidad es superior	58,1	1
Trabajadores con discapacidad carecen de habilidades y de experiencia para hacer sus trabajos	49,4	2
Personas con discapacidad podrían no ser tan seguros ni productivos como otros trabajadores	45,7	3
Supervisores no están seguros cómo tomar acciones disciplinarias	44,3	4
Supervisores no están seguros cómo evaluar	40,7	5
Supervisores no están cómodos supervisando a personas con discapacidad	30,8	6

Tabla 3. Encuesta a empleadores con perspectivas de empleo de personas con discapacidad.

Fuente: OPEP, 2008.

Ambos estudios realizados en países diferentes arrojan similares conclusiones: perciben que incorporar a una persona con discapacidad en su entidad supondrá un coste mayor y además muestran inseguridad ante su productividad. Quedando patente que la barrera existe antes incluso de que la persona con discapacidad tenga algún tipo de contacto con cualquier empresa.

7.1 Educación y sensibilización

De poco sirve todo el esfuerzo que desde las instituciones, centros educativos, entidades de movimiento asociativo, servicios especializados y las propias personas con discapacidad y sus familias realizan para la incorporación al mercado laboral si el tejido empresarial no está dispuesto o es reticente a su contratación.

Como se ha indicado antes, la relación contractual tiene dos partes y los esfuerzos no pueden ir encaminados a formar sólo a una de ellas, es necesario que las dos sean objeto de formación y en el caso de las empresas, educación y sensibilización, para evitar unos resultados como los descritos en los estudios anteriores.

En esa dirección trabaja la Organización Internacional del Trabajo a través de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad, una plataforma para el apoyo de empresa a empresa y el aprendizaje entre pares sobre cuestiones de discapacidad.

Su objetivo es fomentar una cultura laboral mundial respetuosa para las personas con discapacidad, de forma que las políticas de empleo en empresas de todo tipo incluyan a las personas con discapacidad. También se trabaja para aumentar la conciencia sobre la relación positiva entre la inclusión de la discapacidad y el éxito empresarial. Sin olvidar que también facilitan asesoramiento técnico a empresas y contacto con otras entidades (como puede ser movimiento asociativo de discapacidad).

Los principios de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad sirven de apoyo para ayudar a las empresas a conseguir el éxito comercial y a la vez que se crea igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y son los siguientes:

- | | |
|--|---|
| 1. Respeto y promoción de los Derechos | 6. Confidencialidad |
| 2. No discriminación | 7. Atención a todo tipo de discapacidades |
| 3. Igualdad de trato y oportunidades | 8. Colaboración |
| 4. Accesibilidad | 9. Evaluación |
| 5. Retención Del trabajador | 10. Intercambio de conocimientos |

Además tiene una herramienta online de autoevaluación cuyo objetivo es ayudar a las empresas a identificar áreas de mejora para ser más inclusivos respecto a las personas con discapacidad, a la que se puede acceder desde este enlace: <http://www.businessanddisability.org/charter-principles-based-self-assessment/>

7.2. Medidas a adoptar

La inclusión comienza mucho antes de que se realice la contratación de una persona con discapacidad, los procesos de selección deben tener en cuenta la diversidad, y por supuesto, si se consigue contratación, se tiene que asegurar un entorno laboral inclusivo, tanto desde el punto de vista de la accesibilidad como del clima laboral.

A. Procesos de selección

Para evitar caer en estereotipos, es fundamental que se realicen procesos de selección no discriminatorios.

Para conseguirlo se pueden considerar las siguientes medidas:

A. Impartir capacitación en materia de sensibilización sobre los derechos de las personas con discapacidad al personal que participa en el proceso de reclutamiento y selección, que abarque la diversidad, la inclusión, y cómo combatir la estigmatización y los prejuicios inconscientes.

B. Resaltar en las propias ofertas de empleo, que se llevarán a cabo los ajustes razonables necesarios durante el proceso de selección, así como durante la relación laboral. Para ello, las candidatas y candidatos deberán indicar las adaptaciones que necesiten.

C. Si la empresa realiza procesos de selección por vía telemática, garantizar que el sistema sea accesible.

D. Si se opta por externalizar el proceso de selección a una tercera parte, valorar si esta entidad se alinea con nuestros valores respecto a la inclusión, y si no es así, exigirlo.

E. Si la empresa dispone de programas de prácticas laborales, es importante asegurarse de que estos planes incluyan también a personas con discapacidad.

B. Entorno de trabajo inclusivo

Una vez superado el proceso de selección, continúan los obstáculos para aquellas y aquellos afectados por una discapacidad.

Para promover un entorno de trabajo accesible:

A. Facilitar ajustes razonables en el lugar de trabajo, si fuera necesario.

Los diferentes tipos de barreras que pueden existir en un lugar de trabajo, darán lugar a la necesidad de diferentes tipos de ajustes. Éstos pueden surgir del entorno físico, las políticas de la organización o las actitudes.

Según el artículo 2 de la CDPD:

Por “ajustes razonables” se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Estos ajustes implican la realización de uno o más cambios apropiados y necesarios para la adaptación de las características particulares de un trabajador, de forma que pueda disfrutar de los mismos derechos que los demás compañeros y compañeras, siempre y cuando no concedan un beneficio o ventaja injusta sobre otro.

En definitiva, los ajustes razonables pueden englobar la supresión de barreras tanto físicas como actitudinales o incluso de la organización, según la necesidad en concreto y la medida adoptada, convirtiendo así el lugar de trabajo en un entorno más inclusivo⁹.

B. Disponer de un plan de accesibilidad para la eliminación gradual de las barreras actuales, en las instalaciones, páginas web, sistemas TIC y procedimientos de evacuación de emergencia. Es importante tener en cuenta al personal con discapacidad en la identificación de las acciones prioritarias.

Para promover un entorno de trabajo sin estereotipos:

A. Asegurarse de que el personal con discapacidad sea incluido en aquellas políticas de la compañía dirigidas a prevenir cualquier tipo de violencia y acoso en el lugar de trabajo, incluyendo el establecimiento de mecanismos de quejas.

B. Mantener la confidencialidad de cualquier información médica.

9 No debe confundirse este concepto con el de accesibilidad, ya que la accesibilidad implica una planificación y una estrategia a largo plazo, además de la adopción de medidas generales en previsión de las necesidades de una diversidad de trabajadores, incluidos los que en el futuro puedan trabajar para la empresa. Sin embargo los ajustes razonables suelen verse como ajustes individualizados hechos en el entorno de trabajo en respuesta a la solicitud sobre necesidades específicas de un trabajador.

C. Considerar medidas específicas para el personal con discapacidad en los planes de seguridad y salud laboral, así como en los planes de emergencia y de evaluación del lugar de trabajo.

D. Sensibilizar sobre los derechos de las personas con discapacidad, sobre diversidad e inclusión y lucha contra los estigmas a todo el personal de la organización.

E. Desagregar por discapacidad y si se puede por género, los resultados de las encuestas (si las hubiere) de satisfacción de personal.

Estas son algunas medidas que se pueden adoptar para generar entornos laborales inclusivos e igualdad de oportunidades, pero por supuesto no son las únicas y deberán adaptarse a las necesidades de la empresa en concreto y de cada trabajador o trabajadora.

8. Creación de valor. Inversión Socialmente Responsable

El tejido empresarial es un reflejo de la sociedad y así debe mostrarse también en sus plantillas. Poco a poco las entidades van siendo conscientes de que fomentar la diversidad entre su personal, proveedores y clientes puede proporcionarles una ventaja competitiva.

Comporta ventajas para el entorno laboral y para la comunidad. Estos beneficios a menudo están interrelacionados y se refuerzan mutuamente.

En el actual entorno competitivo, las empresas necesitan talento diverso y la detección de las necesidades de un gran número de clientes diferentes para mantenerse en el mercado y evolucionar, por lo que la inclusión laboral de profesionales con discapacidad en las plantillas de las empresas es un factor clave de innovación y competitividad, tal y como afirma María José Vos (2021), “es una absoluta necesidad para las empresas porque la diversidad ayuda a conocer mejor a la sociedad”.

Al centrarse en las habilidades más que en las posibles limitaciones, las empresas pueden aprovechar el talento (muchas veces desaprovechado) de las personas con discapacidad, lo que enriquece de manera sustancial a la organización a través de las distintas habilidades, puntos de vista y capacidades. Las consecuencias positivas suelen verse en una mejor capacidad de resolución de problemas y una mayor innovación.

Todas estas sinergias que se generan gracias a la inclusión laboral de profesionales con discapacidad en las empresas, no ha pasado desapercibida por los inversores, y en los últimos años ha aumentado considerablemente la Inversión Socialmente Responsable en Discapacidad (ISR-D en adelante).

Es conveniente que antes, se defina qué es la Inversión Socialmente Responsable (ISR en adelante).

La ISR es la integración sistemática y expresa de criterios ambientales, sociales y de buen gobierno corporativo en la gestión financiera de las inversiones (ASG en adelante). Supone por tanto conjugar una doble dimensión, la financiera, en la medida que no se renuncia a la rentabilidad, con criterios extra financieros, que son los expresados en la mencionada dimensión ASG.

Si atendemos a los datos que nos proporciona Spainsif¹⁰ en su estudio “La inversión sostenible y responsable en España” de 2021, en el pasado año 2020, por primera vez la inversión en activos ASG fue superior que en activos tradicionales, llegando al 54% del total.

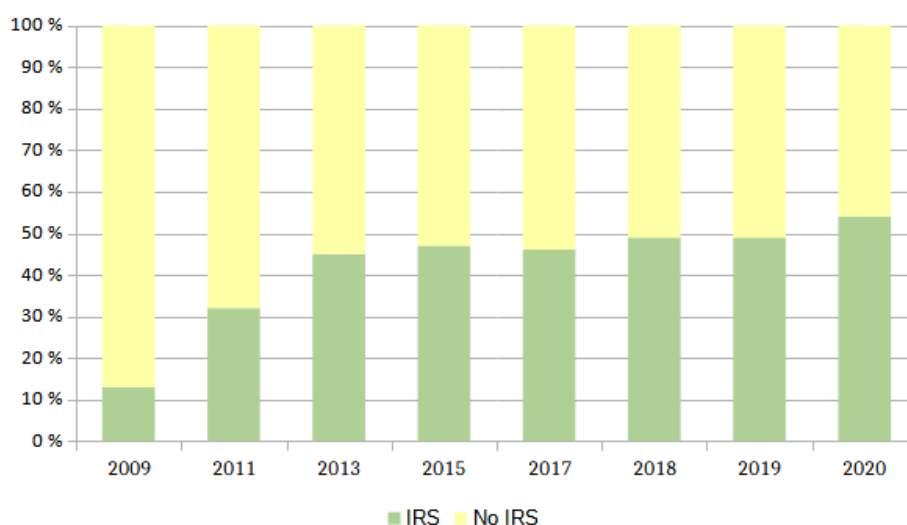


Gráfico 5: Evolución de la ISR sobre el total.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del estudio de Spainsif. La inversión sostenible y responsable en España. 2021

Además se puede observar en el gráfico anterior que ha pasado de ser del 13% en 2009 al 49% en 2019 lo que supone un incremento de 36 puntos porcentuales en una década. Lo que muestra que este tipo de inversiones se encuentran en un momento de innegable expansión y crecimiento.

¹⁰ Asociación sin ánimo de lucro constituida en 2009 por entidades interesadas en promover la Inversión Sostenible y Responsable en España, creando así un espacio integrado por entidades financieras, entidades gestoras, proveedores de servicios ISR, organizaciones sin ánimo de lucro vinculadas a la ISR y sindicatos. Su misión es fomentar la integración de criterios ambientales, sociales y de buen gobierno (ASG) en las políticas de inversión contribuyendo al desarrollo sostenible, así como concienciar e impulsar cambios en los procesos de inversión en la comunidad inversora, las Administraciones Públicas, las empresas y la ciudadanía en general.

8.1 Inversión Socialmente Responsable y Discapacidad (ISR-D)

Para aquellos inversores que quieren apostar de forma específica por la discapacidad, primero deben identificar dónde van a invertir. Según Lidón y Caballero (2016), para ello pueden optar por varios enfoques:

- a) Best in class: se invierte en la entidad que mejor está aplicando la ISR-D. Se pueden tener en cuenta certificaciones externas que respalden dichos comportamientos.
- b) Inversiones temáticas o de impacto, que conllevan centrar la inversión en aspectos concretos que faciliten y promuevan la plena inclusión de las personas con discapacidad. Por ejemplo, las empresas que desarrollan soluciones accesibles para personas con discapacidad, (como pueden ser el desarrollo de productos y tecnologías de apoyo, desarrollos software accesibles, etc.).
- c) Integración, que supone la ponderación tanto de valores financieros como de la ASG. En este sentido, implicaría valorar la forma de inclusión de la discapacidad tanto en la dimensión social como en la de gobierno corporativo, donde un elemento clave sería la identificación de las personas con discapacidad y sus organizaciones como grupos de interés.

Por la importancia que tienen, las decisiones sobre inversión deben estar basadas en información veraz y estandarizada, para que se puedan comparar varias opciones.

Los indicadores se basan en tres herramientas:

- Los Principios para la Inversión Responsable de Naciones Unidas (PRI).
- “La discapacidad en los informes de sostenibilidad”, guía elaborada por el Global Reporting Initiative (GRI¹¹ en adelante) y la Fundación ONCE.
- Bequal. El sello de la discapacidad organizada.

A través de los indicadores se aprecia que estas acciones no solo tienen un valor social sino un valor para el negocio. El valor empresarial de la inversión en la discapacidad tiene tres vectores: captación del talento, la capacidad de innovación y la oportunidad de mercado.

Integrar a personas con discapacidad en las organizaciones incrementa el valor de las mismas, forma parte de la creación de estrategias de inversión socialmente responsables y genera rentabilidad sostenible. Según Accenture (2020), las empresas cuyos líderes están comprometidos con la discapacidad aumentan las ventas (2,9 veces) y las ganancias (4,1 veces) más rápidamente que sus competidoras.

11 Global Reporting Initiative: Es una institución independiente cuya misión es proporcionar un marco fiable, para la elaboración de memorias de sostenibilidad, que pueda ser utilizado por la organizaciones cualquiera sea su tamaño, su sector o su ubicación. Su finalidad es garantizar la calidad de la información divulgada.

En el mercado ya se pueden encontrar ejemplos de fondos temáticos sostenibles, que se dedican en exclusiva a la inclusión de personas con discapacidad.

Fondo de inversión Mapfre Inclusión Responsable: Es el primer fondo de inversión que nace con estas características, su finalidad es demostrar empíricamente que la inclusión de las personas con discapacidad en las empresas es rentable: la simulación histórica que ha realizado el equipo gestor del fondo pone de manifiesto que en los últimos cinco años la cartera de empresas seleccionadas por su promoción de la inclusión sería cuatro veces más rentable que el mercado en conjunto.

Por todo lo anterior, los aspectos asociados con la plena inclusión y la atención a la diversidad se están integrando en los modelos de negocio con muy buenos resultados para todas las partes implicadas. Trabajadores y compañías están aprendiendo juntos que no existen las personas discapacitadas, sino los entornos discapacitantes. Los efectos secundarios de solucionar este último aspecto se traducen en valor añadido y rentabilidad.

9. Futuro del trabajo inclusivo

¿Cuáles son las tendencias clave del futuro del trabajo desde una perspectiva de discapacidad?

Las tendencias que de forma general van a influir en el mercado de trabajo futuro se pueden resumir en las siguientes:

La revolución tecnológica: dentro de esta podemos encontrar la digitalización, la inteligencia artificial, la automatización, la robótica y el big data entre otras.

Estos cambios tecnológicos respecto al mundo laboral traen creación de nuevas ocupaciones, pero a su vez, tiene una contrapartida cuyo resultado será la destrucción de empleo, ya que habrá ocupaciones que se queden obsoletas.

Se puede considerar esta revolución tecnológica el elemento que mayor impacto va a tener (si no está teniendo ya) sobre el trabajo.

Como consecuencia de este impacto de la tecnología, los empleos del mañana requerirán **competencias** diferentes a las actuales, por lo que es más que probable que se genere un importante desajuste de habilidades, adoptando un gran protagonismo las competencias transversales. Además la continua evolución tecnológica va a exigir a la fuerza de trabajo, la actualización constante de conocimientos. Se van a demandar perfiles STEM¹² y personas altamente cualificadas, capaces de seguir el ritmo de los continuos y cada vez más rápidos avances tecnológicos, por lo que la capacidad para la

12 Perfiles STEM: El acrónimo STEM engloba a las carreras relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. La nueva era digital y la aceleración de los avances tecnológicos convierten a los profesionales STEM en los más demandados en todo el mundo.

resolución de problemas va a ser un aspecto primordial, junto con las competencias sociales y personales.

Habilidades como el pensamiento crítico, la capacidad analítica, la inteligencia emocional y la flexibilidad cognitiva pueden resultar esenciales en esta nueva realidad ya que son imposibles de ser sustituidas por la tecnología.

El **cambio cultural** modificará las necesidades y exigencias de la población. Asuntos como la conciliación de la vida personal y laboral o la sostenibilidad, tendrán que estar presentes en las entidades.

Las empresas del futuro fomentarán entornos de trabajo más sostenibles, y serán menos jerárquicas, más flexibles, diversas e inclusivas, alineándose con los valores de los empleados y empleadas. ¿Para qué? para reducir los altos niveles de rotación que se esperan en el nuevo mercado de trabajo y así mantener una plantilla estable.

Los **cambios demográficos**, como son el envejecimiento de la población, o la migración, ejercerán presión sobre el mercado laboral. El envejecimiento de la población está contribuyendo de manera significativa a una mayor tasa de discapacidad entre la población. Así pues, las sociedades envejecidas necesitan hacer de la inclusión de las personas discapacitadas una prioridad para poder atender las necesidades actuales y futuras de un gran porcentaje de su población.

Por último, el **cambio climático**, es uno de los problemas que preocupan a la sociedad. La transición hacia nuevos modelos de producción más sostenibles también determinará el futuro del trabajo. Estos nuevos modelos productivos pueden ofrecer una muy buena oportunidad a personas que por su discapacidad, no puedan desarrollar trabajos tecnológicos.

9.1 Especial importancia de la tecnología

La transformación digital da lugar a cambios verdaderamente significativos, tanto dentro de las empresas como en sectores completos.

Los principales impactos serán: nuevos empleos, ocupaciones obsoletas, cambios en los trabajos tradicionales y en los procesos de contratación y formas disruptivas de trabajo.

Nuevos trabajos:

El mercado sí puede ofrecer un nicho interesante para este tipo de profesionales en un futuro cercano. Tal es así que Luis Rojo (2021), responsable del Proyecto Conecta Educación, de Fundación Telefónica, en su participación en la Mesa Redonda “Equipos Diversos” organizada por “El Confidencial”, afirmó que:

La verdadera prueba del algodón viene de la mano de la tecnología porque este tipo de empleados se puede formar y especializar en los nuevos puestos

laborales que surgen de la revolución tecnológica. Sin duda será una gran oportunidad para ellos.

Ocupaciones Obsoletas:

Una de las consecuencias de la revolución tecnológica es que sus avances permiten que las máquinas realicen tareas originalmente realizadas por personas. La producción de más bienes y servicios con una mano de obra reducida, genera un riesgo de “desempleo tecnológico” ya que la automatización del trabajo desemboca en una menor demanda de puestos de trabajo de calificación media.

Esto puede tener un impacto negativo en la población con discapacidad, ya que puede ser un colectivo especialmente afectado por este desempleo, lo que agravaría su ya vulnerable situación.

Cambios en los trabajos tradicionales y en los procesos de contratación:

El uso de herramientas digitales para apoyar a las personas en sus actividades laborales es cada vez más común en el lugar de trabajo lo que supone un gran beneficio para el colectivo, ya que estas herramientas digitales pueden ayudar a las personas con discapacidad a realizar tareas que, de otro modo, no podrían realizar con tanta eficacia.

También hay un uso generalizado de herramientas de inteligencia artificial en el reclutamiento. Si estas no son accesibles ni inclusivas, colocaría a una persona con discapacidad en una posición desventajosa respecto de las demás candidaturas a un determinado puesto.

Respecto al teletrabajo, en algunos casos es evidente que es un gran avance, pero hay que estar atentos para que no se convierta en un arma de doble filo, ya que cabe la posibilidad de que algunos empresarios presionen a las personas con discapacidad a trabajar desde casa para evitar tener que adaptar el lugar de trabajo. El trabajo remoto debe ser una opción, nunca una imposición ya que un riesgo adicional del teletrabajo puede ser el aislamiento y la invisibilidad.

Formas disruptivas de trabajo:

Están surgiendo modalidades de trabajo atípicas que se caracterizan por ser trabajos temporales, a tiempo parcial y por cuenta propia. Los trabajadores son empleados para tareas específicas y no para roles específicos

La falta de accesibilidad a las herramientas digitales y plataformas de trabajo en línea también sería un obstáculo para que las personas con discapacidad se beneficien de las nuevas oportunidades de empleo que estas presentan. La flexibilidad en términos de gestión independiente del tiempo de trabajo y de elección del lugar de trabajo puede beneficiar enormemente a algunas personas con discapacidad, mejorando así su equilibrio entre la vida laboral y personal.

9.2 Líneas de actuación

Una vez vistas las tendencias del mercado laboral para los próximos años, es conveniente marcar unas líneas de actuación que deberían tener en cuenta empresas, instituciones públicas, entidades de movimiento asociativo, y centros educativos y universidades para que el mercado laboral futuro se convierta en una fuente de oportunidades, minimizando en la medida de lo posible sus riesgos así lo establece ILO Global Business and Disability Network y Fundación ONCE (2019).

Empresas:

- Incluir la perspectiva de la discapacidad en toda la empresa y en la estrategia de negocio, fomentando así un entorno libre de estigmas.
- Proporcionar ajustes razonables, a través del suministro de tecnologías asistenciales y también a través de horarios de trabajo flexibles.
- Asegurar que la formación sea accesible para las personas con discapacidad empleadas.
- Integrar un enfoque de Diseño Universal en los productos y servicios desde el principio, haciendo partícipes a las personas con discapacidad en todas las etapas.

Instituciones Públicas:

- Fomentar el empleo inclusivo en el sector público.
- Invertir en la formación de las personas con discapacidad, prestando especial atención a las aptitudes digitales, incluida la formación en el lugar de trabajo y la formación sobre emprendimiento.
- Apoyar la accesibilidad de la innovación y el I+D incluyendo subvenciones para la I+D en tecnologías asistenciales.
- Proporcionar fondos y asesoramiento técnico para las tecnologías asistenciales en el lugar de trabajo como ajustes razonables, con especial atención a las pymes.

Entidades movimiento asociativo:

- Promover y apoyar la formación que incluya a las personas con discapacidad, centrada en las habilidades más demandadas en el mercado laboral.
- Participar en el desarrollo y las pruebas del Diseño Universal.

Centros educativos y universidades:

- Abordar la perspectiva de la discapacidad en el conocimiento generado.
- Incluir el Diseño Universal en el formato y el contenido de la formación impartida y también en los proyectos de investigación desarrollados.

- Fomentar la I+D en tecnologías asistenciales
- Generar y difundir conocimientos sobre las oportunidades para las personas con discapacidad en el futuro del trabajo

Si se abordan de forma adecuada y con todos los agentes implicados trabajando en la misma dirección, el futuro del mercado laboral para las personas con discapacidad presenta más oportunidades que riesgos.

10. Conclusiones

A pesar de que queda mucho trabajo por hacer, es innegable el avance en la incorporación en el mercado laboral que ha experimentado el colectivo de personas que tienen algún tipo de discapacidad en nuestro país.

Si nos detenemos a observar cómo se han ido desarrollando los diferentes modelos de tratamiento discapacidad, según Palacios (2008), desde el modelo de prescindencia, modelo médico, modelo social y el más reciente, modelo de derechos humanos, podemos ver que la percepción de la discapacidad y el valor que se le da a la persona ha mejorado de manera exponencial.

Esta evolución en la corriente de pensamiento evidentemente se ha visto reflejada en las políticas laborales de los poderes públicos que aunque insuficientes, han sido clave para obtener un punto de partida sobre la visibilidad de las personas con alguna discapacidad y sus derechos.

Si bien es cierto que las cifras muestran que la tasa de actividad aún es baja y las ocupaciones que se desempeñan por la mayor parte del colectivo son de poca cualificación, la tendencia de los últimos años es positiva y con el esfuerzo incalculable de las propias personas con discapacidad, sus familiares y las entidades de movimiento asociativo se está luchando para que los datos sean cada vez mejores.

Para ello, además del esfuerzo del propio colectivo, es capital la educación y sensibilización de absolutamente toda la sociedad, en especial de las entidades contratantes. En las grandes corporaciones se está empezando a tomar conciencia de la importancia de tener una plantilla diversa y los beneficios que implica respecto a la resolución de problemas, clima laboral y creación de valor, entre otros. Quizás sea necesario reforzar la sensibilización comentada anteriormente en las pequeñas y medianas empresas.

La expansión que se prevé (y que prácticamente ya estamos viviendo) de la tecnología y su fuerte implicación en el mercado laboral, si se aborda de forma adecuada, supone una gran oportunidad. Además afectará a otros ámbitos de la vida, como pueden ser el acceso a entornos físicos o virtuales o el acceso a nuevos productos y servicios,

facilitando así oportunidades para mejorar las actividades diarias y laborales de las personas con discapacidad.

Sin duda el futuro se ve esperanzador, ya que es un mercado con un gran potencial que todavía no ha sido explotado y las grandes corporaciones se están empezando a fijar en él sobre todo como un gran mercado de consumo, teniendo en cuenta que además de una fuente de talento para el empleo, lo será para el desarrollo de nuevos productos y servicios. No olvidemos que el envejecimiento de la población puede ser un aliciente más para apostar por ejemplo, por las tecnologías asistenciales.

Por todo ello, para el alumnado que se encuentre cursando Formación Profesional de Grado Superior en Integración Social o se esté planteando cursarlo, apostar por el ámbito de la discapacidad parece actualmente todo un acierto, ya que es un mercado en auge, que va a demandar profesionales de todo tipo, desde el ámbito sanitario, asistencial, formativo, tecnológico y por supuesto laboral, pudiendo llegar a ser la inserción sociolaboral para personas con discapacidad un verdadero yacimiento de empleo.

11. Bibliografía

- Accenture (2020). *Getting to Equal 2020: Inclusión de la discapacidad. Resultados clave. Argentina*. https://www.accenture.com/_acnmedia/PDF-146/Accenture-GTE-Disability-Inclusion-Arentina.pdf
- Alcover de la Hera, C. M., Pérez Torres, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 206-223.
- Bequal. (s.f.). *El sello de la discapacidad organizada*. <http://www.bequal.es/servicios/sello-bequal>
- Cabra de Luna, M. A. (2019). Asimilación de las situaciones legales de seguridad social de incapacidad permanente al reconocimiento de la discapacidad: sentencias 993/2018 y 992/2018 de la sala de lo social del tribunal supremo y su efecto. *Anales de derecho y discapacidad*, 4, 227-240. <https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Anales%20V%5B57964%5D.pdf>
- Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, (2021). Unión por la igualdad: estrategia por los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030. *Oficina de Publicaciones*. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/31633>
- De Urríes, F. D. B. J., Verdugo, M. A. (2014). Aproximación al problema de la inactividad en las personas con discapacidad. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 111, 63-76.
- Defensor del pueblo andaluz. (2021, Agosto). *Actuación de oficio del Defensor del Pueblo Andaluz formulada en el expediente 21/3899 dirigida a Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, Secretaría General de Empleo y Trabajo Autónomo*. <https://www.defensordelpuebloandaluz.es/investigamos-sobre-la-negativa-a-contratar-a-personas-que-tienen-reconocida-una-incapacidad>
- Domzal, C., Houtenville, A., y Sharma, R. (2008). *Survey of Employer Perspectives on the Employment of People with Disabilities: Technical Report*. (Prepared under contract to the Office of Disability and Employment Policy, U.S. Department of Labor). McLean, VA: CESSI.
- Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Comisión Europea. (2021). *Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=COM:2021:101:FIN#PP4Contents>

- Federación Gadjitana de Personas con Discapacidad Física y Orgánica. (2019, Mayo). *Nota resumen del informe del sepe sobre la aplicación de medidas de políticas activas de empleo a pensionistas de la seguridad social y clases pasivas titulares de pensiones por incapacidad permanente por equiparación a personas con discapacidad*. <https://fegadi.org/cocemfe/nota-resumen-del-informe-del-sepe-sobre-la-aplicacion-de-medidas-de-politicas-activas-de-empleo-a-pensionistas-de-la-seguridad-social-y-clases-pasivas-titulares-de-pensiones-por-incapacidad-permanente/>
- Fundación Once. (2019, Enero). *La Discapacidad en los Informes de Sostenibilidad. Elaboración de informes empleando los Estándares GRI*. https://www.foroinserta.es/sites/default/files/documentos-interes/es_discapacidad_en_informes_sostenibilidad_acc.pdf
- Global Reporting Initiative. (2022). <https://www.globalreporting.org/>
- Haz (4 de Mayo de 2016). *El mercado de las personas con discapacidad es una oportunidad real de negocio, según un estudio*. Revista Haz. <https://hazrevista.org/rsc/2016/05/el-mercado-de-las-personas-con-discapacidad-es-una-oportunidad-real-de-negocio-segun-un-estudio/>
- Herramienta autoevaluación empresas. (2020). <http://www.businessanddisability.org/charter-principles-based-self-assessment/>
- ILO Global Business and Disability Network, & Fundación ONCE. (2019). *Making the future of work inclusive of people with disabilities*. Madrid: Fundación ONCE. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_844224.pdf
- Inserta Empleo. (2021). *Incentivos a la contratación de personas con discapacidad*. <https://www.portaento.es/Gu%C3%ADa%20incentivos%202021.DOCX.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística. (2021). *El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD). Explotación de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2019 y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2019*. https://www.ine.es/prensa/spd_2019.pdf
- Instituto Nacional de Estadística. (2022). *El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) - Año 2020*. https://www.ine.es/prensa/epd_2020.pdf
- Jerdee, C. (23 de Abril de 2019). *What companies gain by including persons with disabilities*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2019/04/what-companies-gain-including-persons-disabilities-inclusion/>

- Job Accommodation Network (Red de Ajustes en el Trabajo) (s.f.)
<https://askjan.org/info-by-role.cfm#for-employers>
- Lidón, L., Caballero, I. (2016). *Guía para la inversión socialmente responsable con la discapacidad*. Madrid: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad.
http://riberdis.cedid.es/bitstream/handle/11181/5105/Gu%c3%ada_inversi%c3%b3n_socialmente_responsable_discapacidad.pdf?sequence=1&rd=0031414757212254
- MAPFRE (19 Junio de 2019). MAPFRE lanza un fondo que invierte en empresas que promueven la inclusión de personas con discapacidad. *Blog corporativo*.
<https://noticias.mapfre.com/mapfre-fondo-inclusion/>
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. (s. f.). *Empleo para personas con discapacidad*.
<https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/discapacidad/empleo/index.htm>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2021). *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad 2021 (Datos 2020)*.
<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-discapacitados.html>
- Muñoz, T. (3 de Diciembre de 2021). *Cómo contratar personas con discapacidad se convierte en una ventaja competitiva*. Cotizalia.
https://www.elconfidencial.com/empresas/2021-12-03/diversidad-empresas-bra_3334342/
- Observatorio Estatal de la Discapacidad. (2022). *Informe Olivenza 2020-2021 sobre la situación de la discapacidad en España*. Madrid: Observatorio Estatal de la Discapacidad. <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/informe-olivenza-2020-2021-sobre-la-situacion-de-la-discapacidad-en-espana/>
- Organización Mundial de la Salud & Banco Mundial. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad 2011*. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/75356>
- Organización Mundial de la Salud, A. M. (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud: informe de la Secretaría* (No. A54/18). Organización Mundial de la Salud.
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas & Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *Guía para empresas sobre los derechos de las personas con discapacidad*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_643941.pdf

- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Cermi.
- Return on Disability. (2020). *2020 Annual Report: The Global Economics of Disability*. <https://www.rod-group.com/sites/default/files/2020%20Annual%20Report%20-%20The%20Global%20Economics%20of%20Disability.pdf>
- Spainsif. (s.f.). *La inversión sostenible en España*. <https://www.spainsif.es/acerca-de-spainsif/>
- Varios autores. (2008). *Perspectivas del mundo empresarial respecto a la contratación de personas con discapacidad*. Madrid, Fundación Once.
- Verde, L. (2001). Comisión de las Comunidades Europeas. *Comunicación de la comisión, Bruselas,(94) 659 final*.

12. Normativa

- Constitución Española. *BOE* 311, de 29 de diciembre de 1978. [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1))
- Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. *Boletín Oficial del Estado*, 96, de 21 de abril de 2008. [https://www.boe.es/eli/es/ai/2006/12/13/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/ai/2006/12/13/(1)/con)
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. *BOE* 289, de 3 de diciembre de 2003. <https://www.boe.es/eli/es/l/2003/12/02/51/con>
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. *BOE* 89, de 13 de abril de 2007. <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/04/12/7/con>
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. *BOE* 289, de 3 de diciembre de 2013. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2013/11/29/1/con>
- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo. *BOE* 189, de 8 de agosto de 1985. <https://www.boe.es/eli/es/rd/1985/07/17/1368/con>
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido. *BOE* 294, de 9 de diciembre de 1985. <https://www.boe.es/eli/es/rd/1985/12/04/2273/con>
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. *BOE* 45, de 21 de febrero de 2004. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2004/02/20/290/con>
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. *BOE* 94, de 20 de abril de 2005. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2005/04/08/364/con>
- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad

en el mercado ordinario de trabajo. *BOE 168*, de 14 de julio de 2007.
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/07/02/870>

- Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. *BOE 255*, de 24 de octubre de 2015.
<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/3/con>

Proyección didáctica

1. Introducción, justificación y fundamentación

La presente programación corresponde al módulo de Formación y Orientación Laboral. Se imparte en el primer curso del ciclo formativo de Técnico Superior en Integración Social de la familia profesional de Servicios Socioculturales y a la Comunidad, para el curso 2022/2023.

Según Pino Yuste y Mayo (2011), las **programaciones didácticas** son el instrumento pedagógico-didáctico que articula el conjunto de actuaciones del equipo docente y persigue el logro de las competencias y objetivos de cada una de las etapas.

El artículo 29 del Decreto 327/2010 establece que la programación didáctica es el instrumento específico de planificación, desarrollo y evaluación de cada materia del currículo:

“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”.

El artículo 2 del Real Decreto 1147/2011 establece que la formación profesional del sistema educativo tiene por finalidad conseguir que el alumnado adquiera:

- Las competencias profesionales, personales y sociales.
- Las capacidades propuestas en los objetivos generales.
- Los resultados de aprendizaje que determinan lo que debe saber, comprender y saber hacer.

Según queda recogido en el artículo 91 de la LOE (2/2006), y artículo 9 del Decreto 327/2010, programar es función del profesor.

En la programación didáctica se van a establecer tres niveles de concreción curricular:

1. **Currículo.** Es establecido por la Administración educativa. El currículo aplicable a Formación y Orientación Laboral del ciclo formativo Técnico Superior en Integración Social es el Real Decreto y la Orden.
2. **Programación didáctica.** Se incluye en el proyecto educativo. Las elaboran los departamentos didácticos concretando el currículo al centro.

3. **Programación de aula.** Unidades didácticas. Es responsabilidad del profesorado que concreta el currículo de aula, de acuerdo a las directrices establecidas por el Departamento Didáctico en la Programación didáctica.

De acuerdo al artículo 6 de la LOE (modificado por la LOMCE), en la programación didáctica del módulo de Formación y Orientación Laboral, se desarrollarán los seis elementos curriculares:

1. **Objetivos.** ¿Qué enseñar? Marcan las intenciones educativas, los logros.
2. **Competencias profesionales, personales y sociales:** aplican las capacidades y conocimientos en el ámbito profesional y productivo para desempeñar de forma adecuada las actividades y resolver de forma eficaz problemas complejos.
3. **Contenidos.** Son el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que adquirirá el alumnado.
4. **Metodología didáctica.** ¿Cómo enseñar? Posibilita la autonomía a los centros y profesores. Comprende la descripción de las prácticas docentes como la organización del trabajo docente.
5. **Resultados de aprendizaje:** lo que el alumno debe saber, comprender y saber hacer.
6. **Criterios de evaluación.** ¿Qué, cómo y cuándo evaluar? Valora la consecución de los objetivos.

En el actual sistema educativo además de los contenidos vinculados directamente con nuestro módulo, es fundamental que trabajemos otros contenidos transversales, para asegurar el desarrollo integral de los alumnos. Se incluye dentro de los temas transversales el de la cultura andaluza; por lo tanto se ha de tratar como uno más de ellos y en el mismo sentido.

La programación quedará impregnada por elementos curriculares y se atenderá a la diversidad y a las necesidades específicas de apoyo educativo.

2. Contextualización de la programación

2.1. Contextualización al módulo

El módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) se imparte en el primer curso del ciclo de grado superior de Integración Social de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad. Según el Anexo II de la Orden de 28 de julio de 2015, tiene una carga horaria anual de 96 horas lectivas, distribuyéndose en 3 horas semanales.

Contribuye a que el alumnado a la finalización del ciclo, tenga capacidad para 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 contribuye a alcanzar los objetivos generales del ciclo y las competencias profesionales, personales y sociales del mismo.

El módulo de Formación y Orientación Laboral no tiene asociadas unidades de competencia, pero podría estar relacionado con las siguientes unidades de competencia:

- UC1034_3: Gestionar la información sobre los recursos sociolaborales y formativos y colaborar en el análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad.
- UC1035_3: Realizar las intervenciones dirigidas al entrenamiento para la adquisición y desarrollo de habilidades sociolaborales en las personas con discapacidad.
- UC1036_3: Apoyar en el proceso de inserción sociolaboral de personas con discapacidad.
- UC1037_3: Efectuar el seguimiento de la inserción sociolaboral con la empresa, el usuario y su entorno personal.

Estas unidades de competencia se obtienen al superar el módulo 0338. Inserción sociolaboral, de acuerdo al Anexo V B) del Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Integración Social.

2.2. Contextualización al centro y al proyecto educativo

El centro educativo es el I.E.S. Santa Catalina de Alejandría, situado en Avda. de Ruiz Giménez, 16 de Jaén. Es un centro bilingüe, integrado en la Red de centros TIC de Andalucía, en el que se imparten enseñanzas de ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos de Grado Superior: Mediación Comunicativa e Integración Social.

Se trata de un centro de grandes dimensiones, contando en algunos cursos con hasta 5 líneas, lo que convierte al centro en uno de los referentes de la provincia.

La organización se desarrolla en departamentos didácticos que a su vez se dividen estructuralmente a través de áreas de enseñanza como son: área socio-lingüística, área científico-tecnológica, área artística y área profesional.

La siguiente tabla detalla el número de docentes que forman el claustro (un total de 78 profesores), desglosando por cada área de enseñanza. Destacar que Economía y FOL está compuesto por tres miembros.

Área Socio-lingüística	Profesorado	Área Científico-Tecnológica	Profesorado	Área Artística	Profesorado	Área Profesional	Profesorado
Filosofía	3	Matemáticas	9	Música	1	Economía y FOL	3
Lengua Castellana y Literatura	8	Física y Química	4	Educación Física	3	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	14
Latín y Griego	1	Biología y Geología	5	Dibujo	2		
Geografía e Historia	8	Tecnología e Informática	6				
Idiomas Extranjeros	11						

Para llevar a cabo el correcto desarrollo del módulo, el centro cuenta con las instalaciones necesarias conforme al Anexo IV de la Orden de 28 de julio de 2015, como son aulas polivalentes. Además se adecúa a los requisitos mínimos previstos en el Real Decreto 1147/2011, por el que se establecen la ordenación general de la Formación Profesional.

La programación se adapta y contextualiza al Proyecto educativo del centro y a las directrices emanadas de los órganos de coordinación didáctica del mismo.

De los planes, proyectos y programas que se establecen en el proyecto educativo del centro, en el desarrollo del módulo de FOL se va a tomar en especial relevancia los siguientes:

- **Programa Aldea:** constituye una herramienta para el desarrollo de las competencias del alumnado en materia de Educación Ambiental.
- **Plan de Igualdad:** se trata de trabajar de forma transversal la coeducación en el centro, desde todas las materias y a lo largo del curso, realizándose de forma cooperativa y coordinada y priorizando el trabajo en el aula.

2.3. Contextualización al aula

La presente programación está contextualizada a las características psicoevolutivas del alumnado de 18 años de edad.

Teniendo en cuenta que se trata de un ciclo formativo ofertado únicamente en este centro y en otro en la localidad de Santisteban del Puerto, el alumnado estará formado

por personas pertenecientes la práctica totalidad de la provincia. Esta característica dará lugar a una diversidad cultural y social importante.

En cuanto al nivel educativo de partida, nuestro alumnado procederá principalmente de Bachillerato y de Ciclos Formativos de Grado Medio, por lo que a priori disponen de un nivel de madurez suficiente para comprender y asimilar los contenidos de este módulo.

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, Garcia Madruga, Juan Delval, Trianes Y Gallardo, etc; el estudiantado de estas edades se caracterizan por:

- 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.
- Desarrollo y afianzamiento del lenguaje, que en el módulo de Orientación y Formación Laboral, posibilita incorporar el vocabulario y terminología específica, trabajar la lectura comprensiva, la verbalización de los procesos de razonamiento, etc.
- Desarrollo afectivo y social, con una mayor implicación y trabajo en grupo. Es por ello, que en la programación del módulo de Orientación y Formación Laboral incorporaremos metodologías motivadoras e innovadoras de trabajo cooperativo y tutoría entre iguales que favorecen la inclusión y la socialización

El grupo está formado por 20 alumnos y alumnas. No se ha detectado alumnado con dificultades de aprendizaje, si bien si durante el desarrollo del curso se detectase de forma que sean necesarias medidas generales de atención a la diversidad, se adoptarían en coordinación con el departamento de orientación del centro.

En cambio, un alumno presenta discapacidad sensorial (hipoacusia), lo que exige medidas específicas de atención a la diversidad.

2.4. Contextualización al entorno productivo

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.

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. 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. 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.

Esta programación ha sido elaborada considerando un centro docente de carácter público, ubicado en un entorno urbano en el centro de una capital de provincia. La zona donde se encuentra está habitada por población de un estrato medio en cuanto a sus niveles de ingresos, de un perfil social medio.

La principal actividad económica en la ciudad es el sector servicios. El tejido industrial está compuesto principalmente por PYMES, en las que la conciencia social no está tan desarrollada como en una gran empresa, debido a cuestiones económicas, por lo que es capital incorporar al mercado laboral personas capaces de programar actividades de integración social aplicando los recursos y estrategias metodológicas más adecuadas.

Respecto a residencias para personas de la tercera edad, en el núcleo urbano hay 7 y para personas con discapacidad hay 2, lo que supone una alta proporción respecto a la población de la capital.

3. Objetivos generales del ciclo formativo

Siguiendo a Coll (1984), los objetivos sirven de guía y orientación para la acción docente, ya que suponen la expresión clara de lo que se pretende alcanzar, de las metas por conseguir, indicando lo que el alumno tiene que hacer y otorgando dirección a la actividad.

Según Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, las enseñanzas de formación profesional tienen por objeto conseguir que el alumnado adquiera las competencias profesionales, personales y sociales, según el nivel de que se trate.

Los objetivos generales del Ciclo Formativo de Técnico Superior en Integración Social son los siguientes:

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.

4. 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.

5. Competencias profesionales, personales y sociales del ciclo formativo y del módulo

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

Las competencias profesionales, personales y sociales son el conjunto de conocimientos y destrezas que permiten dar respuesta a los requerimientos del sector productivo en el que se trabaja, realizando tareas de manera competente, lo cual favorece la empleabilidad y la cohesión social.

Las competencias profesionales, personales y sociales del Ciclo Formativo de Técnico Superior en Integración Social, de acuerdo al Artículo 5 del Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, son las que se relacionan a continuación:

- 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 conseguidos.
- 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.

De las anteriores, las competencias que ayudan a alcanzar el módulo de FOL 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.

6. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación, ponderación para la calificación

Los resultados del aprendizaje son la expresión de lo que una persona conoce y es capaz de hacer y comprender al culminar un proceso de aprendizaje.

Se centran en el aprendizaje que pretende tanto la adquisición de conocimientos y destrezas como de competencias personales y socioculturales. El conocimiento se contextualiza y es interdisciplinar. Se centran en las necesidades del mercado laboral.

Según García (2010), los criterios de evaluación son los principios, normas o ideas de valoración en relación a los cuales se emite un juicio valorativo sobre el objeto evaluado. Deben permitir entender qué conoce, comprende y sabe hacer el alumno, lo que exige una evaluación de sus conocimientos teóricos, su capacidad de resolución de problemas, sus habilidades orales y sociales, entre otros aspectos.

De acuerdo a la Orden de 28 de julio de 2015, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Integración Social, los Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación asociados al módulo de Formación y Orientación Laboral son los que se detallan en la siguiente tabla resumen:

1	RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RA)		
2	CRITERIOS DE EVALUACION (CE)		
3	PONDERACIÓN DE LA CALIFICACIÓN (P)		
4	SECUENCIACIÓN DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN (EV)		
1	2	3	4
RA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	P	EV
RA	1	14%	1
	CE		
	Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida. 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	14%	1
	Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.		

		a) Se han valorado las ventajas 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.	14%	1
	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 del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.	14%	2 y 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/a y las cuotas correspondientes a trabajador/a y empresario/a. 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.	14%	3
	CE	a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.		

		b) Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador. c) Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos. d) Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del Técnico Superior en Integración Social. e) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa. f) Se han determinado las condiciones de trabajo para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior en Integración Social. g) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, 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.	15%	3
	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. 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.	15%	3
	CE	a) Se han definido técnicas de prevención y protección a aplicar para evitar los daños en origen y minimizar sus consecuencias cuando 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 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/a y su importancia como medida de prevención.		

7. Contenidos del módulo de formación y orientación laboral

En la presente programación se han tomado como base los bloques de contenido establecidos en la Orden de 28 de julio de 2015 por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Integración Social.

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

El detalle de cada bloque de contenido se especifica a continuación:

Búsqueda activa de empleo:

- Definición y análisis del sector profesional del título de Técnico Superior en Integración Social.
 - Análisis de los diferentes puestos de trabajo relacionados con el ámbito profesional del título, competencias profesionales, condiciones laborales y cualidades personales.
 - Mercado laboral: tasas de actividad, ocupación y paro.
 - Políticas de empleo.
- Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.
 - Definición del objetivo profesional individual.
- Identificación de itinerarios formativos relacionados con el Técnico Superior en Integración Social.
 - Formación profesional inicial.
 - Formación para el empleo.
- Valoración de la importancia de la formación permanente en la trayectoria laboral y profesional del Técnico Superior en Integración Social.
- El proceso de toma de decisiones.
- El proyecto profesional individual.
- Proceso de búsqueda de empleo en el sector público. Fuentes de información y formas de acceso.

- Proceso de búsqueda de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas del sector. Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo.
- Métodos para encontrar trabajo.
- Análisis de ofertas de empleo y de documentos relacionados con la búsqueda de empleo.
- Análisis de los procesos de selección.
- Aplicaciones informáticas.
- Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa

Gestión del conflicto y equipos de trabajo:

- Concepto de equipo de trabajo.
 - Clasificación de los equipos de trabajo.
 - Etapas en la evolución de los equipos de trabajo.
 - Tipos de metodologías para trabajar en equipo.
 - Aplicación de técnicas para dinamizar equipos de trabajo.
 - Técnicas de dirección de equipos.
- Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo para la eficacia de la organización.
- Equipos en el sector de los servicios sociales según las funciones que desempeñan.
- Equipos eficaces e ineficaces.
 - Similitudes y diferencias.
 - La motivación y el liderazgo en los equipos eficaces.
- La participación en el equipo de trabajo.
 - Diferentes roles dentro del equipo.
 - La comunicación dentro del equipo.
 - Organización y desarrollo de una reunión
- Conflicto; características, fuentes y etapas.
 - Métodos para la resolución o supresión del conflicto.
- El proceso de toma de decisiones en grupo.

Contrato de trabajo:

- El derecho del trabajo.

- Relaciones Laborales.
- Fuentes de la relación laboral y principios de aplicación.
- Organismos que intervienen en las relaciones laborales.
- Análisis de la relación laboral individual.
- Derechos y Deberes derivados de la relación laboral.
- Modalidades de contrato de trabajo y medidas del fomento de la contratación.
- Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad, beneficios sociales entre otros.
- El Salario. Interpretación de la estructura salarial.
 - Salario Mínimo Interprofesional.
- Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- Representación de los trabajadores/as.
 - Representación sindical y representación unitaria.
 - Competencias y garantías laborales.
 - Negociación colectiva.
- Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del Técnico Superior en Integración Social.
- Conflictos laborales.
 - Causas y medidas del conflicto colectivo: la huelga y el cierre patronal.
 - Procedimientos de resolución de conflictos laborales.

Seguridad social, empleo y desempleo:

- Estructura del Sistema de la Seguridad Social.
- Determinación de las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad Social: afiliación, altas, bajas y cotización.
- Estudio de las Prestaciones de la Seguridad Social.
- Situaciones protegibles en la protección por desempleo

Evaluación de riesgos profesionales:

- Valoración de la relación entre trabajo y salud.
- Análisis de factores de riesgo.
- La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva.

- Análisis de riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ambientales.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psico-sociales.
- Riesgos específicos en el sector de los servicios sociales.
- Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador o trabajadora que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas.

Planificación de la prevención de riesgos en la empresa:

- Derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- Gestión de la prevención en la empresa.
- Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
- Planificación de la prevención en la empresa.
- Planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo.
- Elaboración de un plan de emergencia en una «pyme».

Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa:

- Determinación de las medidas de prevención y protección individual y colectiva.
- Protocolo de actuación ante una situación de emergencia.
- Primeros auxilios.

8. Secuenciación de contenidos en unidades didácticas.

Temporalización y ponderación para la calificación

RA	Blq.	UD	Título Unidad Didáctica	Evaluación	Horas
-	-	0	Introducción al módulo FOL	-	1
3	3	1	El Derecho del Trabajo	1ª	11
3	3	2	La Jornada y el contrato de trabajo	1ª	10
3 y 4	3	3	El salario y la nómina	1ª	11
3	3	4	Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo	1ª	11
3	2	5	Participación de los trabajadores	2ª	6
4	4	6	Seguridad Social y desempleo	2ª	10
2	2	7	Equipos de trabajo	2ª	6

2	2	8	Conflicto y negociación	2ª	6
1	1	9	Orientación laboral	3ª	11
5 y 7	5	10	La prevención de riesgos: Conceptos básicos	3ª	4
5 y 6	6	11	La prevención de riesgos: Legislación y organización	3ª	4
5,6 y 7	7	12	Emergencias y primeros auxilios	3ª	5

9. Transversalidad

La transversalidad enriquece la labor formativa, ya que dota de sentido a las enseñanzas disciplinares, estableciendo conexiones relacionando conocimientos educativos con temas culturales, sociales y éticos presentes en su entorno.

Tanto es así que la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre plantea un enfoque transversal de la formación, orientada a que todo el alumnado tenga garantías de éxito en la educación por medio de una dinámica de mejora continua de los centros educativos y una mayor personalización del aprendizaje.

El objetivo es que el sistema educativo adopte el lugar que le corresponde en el cambio digital, por lo que se incluye la atención al desarrollo de la competencia digital de los y las estudiantes de todas las etapas educativas, tanto a través de contenidos específicos como en una perspectiva transversal, y haciendo hincapié en la brecha digital de género.

En segundo lugar, adopta un enfoque de igualdad de género a través de la coeducación y fomenta en todas las etapas el aprendizaje de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la prevención de la violencia de género y el respeto a la diversidad afectivo-sexual, introduciendo en educación secundaria la orientación educativa y profesional del alumnado con perspectiva inclusiva y no sexista.

Además según el artículo 40 de la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, el currículo deberá contemplar la presencia de contenidos y de actividades relacionadas con el medio natural, la historia, la cultura y otros hechos diferenciadores de Andalucía, como el flamenco, para que sean conocidos, valorados y respetados como patrimonio propio y en el marco de la cultura española y universal.

Con el objetivo de proporcionar al alumnado un pleno desarrollo cognitivo, afectivo, social, físico, sensorial, etc., así como una educación que desarrolle valores tales como la diversidad, la igualdad de oportunidades, el respeto y la tolerancia, la calidad de vida personal y el entorno, la autoestima, la cooperación y la solidaridad, se impartirán los distintos módulos y materias de esta programación con los siguientes temas transversales:

- Educación ambiental (Programa Aldea): Se evitará en la medida de lo posible malgastar papel, haciendo uso para ello de herramientas de e-learning, que nos permitirán gestionar los contenidos de una forma más dinámica y responsable con el medio ambiente. El 5 de Junio se conmemorará el Día del Medio Ambiente, para el que se planificará una competición de eco-huertos en el patio entre los distintos grupos, con el objetivo de transmitir al alumnado la importancia de las técnicas productivas de la alimentación, en relación con los ciclos naturales y el respeto al medio ambiente.
- Educación para la igualdad de oportunidades: se analizará el mercado de trabajo, tratando el tema de las desigualdades de género desde el punto de vista laboral.

10. Interdisciplinariedad

La interdisciplinariedad pedagógica surge de la cooperación entre los profesionales formados en currículos disciplinarios que coordinan y combinan sus conocimientos, experiencias, actitudes y valores para potenciar una formación profesional integral.

Según el grado de relación entre los contenidos, podemos jerarquizar la interdisciplinariedad de acuerdo a los siguientes niveles:

- **Nivel 1:** Aquella en la que existe una relación entre los contenidos de distintas unidades didácticas contenidas en esta programación. De esta forma, las UDs 1, 11 y 12 están intrínsecamente relacionadas, pues en todas ellas se tratan temas de normativa laboral. Por otro lado, las UDs 4 y 6 también están relacionadas, pues la modificación o extinción del contrato de trabajo está íntimamente ligado al alta o modificación de nuestra situación laboral en la Seguridad Social, y al derecho a una hipotética prestación por desempleo. Sin olvidar que la unidad 2 y la 4 están estrechamente relacionadas.
- **Nivel 2:** Aquella en la que contenidos de esta programación se relacionan con contenidos de otros módulos profesionales, por tener las mismas atribuciones docentes. De acuerdo al Anexo V de la misma Orden, se relaciona por atribución docente con el módulo 0347. Empresa e Iniciativa Emprendedora.
- **Nivel 3:** Se puede observar que según el Anexo III de la Orden de 28 de julio de 2015 el módulo de Formación y Orientación Laboral, guarda interdisciplinariedad de nivel 3 con contenidos básicos del módulo 0338. Inserción Sociolaboral del mismo ciclo formativo.

11. Metodología didáctica

La metodología didáctica hace referencia al conjunto de decisiones que se han de tomar para orientar el desarrollo en el aula de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Estas

decisiones habrán de adoptarse con la finalidad de contribuir al logro de los resultados de aprendizaje (objetivos del módulo) de cada uno de los módulos profesionales, de modo que las opciones metodológicas estarán orientadas al aprendizaje significativo de los diferentes contenidos asociados a cada resultado de aprendizaje.

Al analizar la metodología didáctica existen dos dimensiones de la misma que conviene clarificar: las estrategias didácticas y las actividades.

Las estrategias didácticas hacen referencia al tipo de actividades que se desarrollan en el aula y al modo de organizarlas o secuenciarlas, en tanto que las actividades propiamente dichas hacen referencia a las tareas realizadas por el alumnado con la finalidad de adquirir determinados aprendizajes. Desde una concepción sistémica del aula, Cañal y otros (1995) se refieren a las actividades como procesos orientados, interactivos y organizados para el tratamiento y flujo de la información en el aula. De manera que en toda actividad se maneja cierta información, procedente de unas determinadas fuentes, mediante unos procedimientos concretos y en relación a unas determinadas metas.

La adopción de estrategias didácticas está condicionada por diferentes factores, muchos de ellos contextuales y determinados por las características de la familia y del módulo profesional considerado, de los alumnos, de los recursos didácticos disponibles y de la propia experiencia y formación del profesorado. Pero al mismo tiempo, toda estrategia de enseñanza implica una serie de consideraciones implícitas o explícitas sobre el modo de entender los procesos de enseñanza y aprendizaje, de manera que optar por una estrategia u otra presupone admitir que unos métodos son más eficaces que otros para contribuir al aprendizaje.

Desde esta perspectiva el aprendizaje significativo supone una relación sustantiva entre la nueva información y la disponible en la mente del sujeto dando lugar a una revisión, modificación o enriquecimiento de los esquemas previos. Si el aprendizaje es significativo será funcional en la medida en que los nuevos contenidos están disponibles para ser utilizados en el momento que sea necesario, es decir, que existe transferencia de los aprendizajes adquiridos a otros contextos. No obstante, la significatividad del aprendizaje no es una cuestión del todo o nada, sino que existe una gradación en este proceso. En este sentido, Coll y Solé (1989) afirman que los significados construidos por los alumnos son siempre incompletos, o si se prefiere, perfeccionables, de modo que a través de las reestructuraciones sucesivas que se producen en diferentes situaciones de enseñanza y aprendizaje, estos significados se enriquecen progresivamente.

11.1. Principios metodológicos

En la actualidad, existe consenso en torno a una concepción constructivista del aprendizaje escolar. El término constructivismo no hace referencia a una única teoría, sino más bien a una visión de conjunto acerca de diferentes propuestas recogidas por la

psicología del aprendizaje. El punto de partida estriba en considerar que toda persona posee una serie de conocimientos sobre el mundo que le rodea, conocimientos que pueden ser erróneos o parciales pero útiles para actuar e intervenir en la realidad. Si pretendemos que esa persona adquiera nuevos conocimientos, será imprescindible que sustituya o modifique sus conocimientos previos pasando de su estado cognitivo inicial a otro diferente. Para que se produzca esta modificación es necesario tomar consciencia de estos esquemas iniciales y de su capacidad para explicar e intervenir en la realidad, a fin de poder sustituirlos o modificarlos por esquemas más potentes. Esta modificación reviste en muchos casos la forma de conflicto y requiere de un proceso de acomodación cognitiva para asimilarla nueva información.

Para planificar el proceso de adquisición de aprendizajes significativos, Antúñez y otros (1992) sugieren las siguientes orientaciones:

- Partir de los conocimientos previos del alumnado.
- Favorecer la motivación por el aprendizaje.
- Asegurarse de que el alumno sabe lo que hace y por qué lo hace (encontrarle sentido a la tarea).
- Adoptar un planteamiento metodológico que sea flexible, eligiendo las estrategias más adecuadas en cada caso.
- Realizar una evaluación formativa del proceso, y en función de los resultados, modificar la ayuda pedagógica (intervención del profesor, aspectos organizativos, duración temporal, etc.).

11.2. Métodos

Toda acción formativa persigue el aprendizaje de determinados contenidos y la consecución de unos objetivos. Sin embargo, no todas las acciones consiguen la misma eficacia. Esto es porque cada acción formativa persigue unos objetivos distintos y requiere la puesta en práctica de una metodología diferente.

La eficacia de muchos planes formativos reside en que se desarrollan mediante dos o tres métodos diferentes. Este enfoque integrador es fundamental si se desea conseguir una propuesta formativa útil. Un método de aprendizaje puede considerarse como un plan estructurado que facilita y orienta el proceso de aprendizaje. Podemos decir, que es un conjunto de disponibilidades personales e instrumentales que, en la práctica formativa, deben organizarse para promover el aprendizaje.

El problema de la metodología es, sin duda, de carácter instrumental pero no por ello secundario. Hay que tener en cuenta que, prescindiendo ahora del contenido de la actividad, un método siempre existe. Se trata de que sea el mejor posible, porque sólo

así los contenidos, sean cuales sean, serán transmitidos en un nivel de eficacia y, desde el punto de vista económico, de rentabilidad de la inversión formativa.

Cualquier estrategia diseñada debería partir del apoyo de los métodos didácticos básicos, que pueden ser aplicados linealmente o de forma combinada, destacándose, entre otros, los métodos expositivos, aquéllos que se basan en la demostración práctica, los que basan su metodología en la construcción del aprendizaje y la práctica por parte del alumnado y aquellos basados en el trabajo en grupo.

Teniendo presente las variables mencionadas anteriormente, destacamos una serie de técnicas didácticas que se practicarán en el desarrollo del proceso formativo:

- La explicación oral: técnica de aprendizaje dirigida generalmente a un grupo, con la que se pretende que cada alumno/a, por medio de la explicación, comprenda datos, métodos, procedimientos o conceptos, relacionándolos con los ya adquiridos y estructurándolos de forma individual.
- Resolución de problemas: se pretende que el alumnado, a través de un aprendizaje guiado, sea capaz de analizar los distintos factores que intervienen en un problema y formular distintas alternativas de solución.
- Investigación social: técnica de descubrimiento que favorece la adquisición de objetivos de comprensión y aplicación, potenciando el descubrimiento de estructuras profundas, relaciones nuevas y valoraciones críticas. Se trata de plantear "*un problema*" pobremente definido y de discutir sus posibles soluciones.
- El debate dirigido o discusión guiada: un grupo reducido (entre 5 y 20) trata un tema en discusión informal, intercambiando ideas y opiniones, con la ayuda activa y estimulante de un conductor de grupo. La experiencia demuestra que el aprendizaje que se ha producido a través del uso de esta técnica, permite la profundización en los temas y produce satisfacción en el alumnado.

11.3. Actividades de enseñanza-aprendizaje

Las actividades didácticas nos van a permitir desarrollar las diferentes estrategias didácticas que hemos propuesto. Desde una concepción compleja del aula y de los procesos que en ella se desarrollan, Cañal y otros (1993) caracteriza las actividades del siguiente modo:

- Son procesos de flujo y tratamiento de la información.
- Son procesos orientados a la consecución de metas educativas.
- Son procesos interactivos entre alumnos y profesores.
- Son procesos organizados.

Para diversos autores Gimeno y Pérez (1992), Driver (1986), la metodología didáctica va a venir determinada por el tipo de actividades desarrolladas y su secuencia a lo largo del proceso de enseñanza-aprendizaje. Con respecto a esta última, en general, se suelen distinguir tres momentos o fases diferenciadas:

1. En primer lugar las actividades de iniciación, orientadas a explicitar las concepciones del alumnado y a propiciar la motivación por el tema objeto de estudio.
2. A continuación, las actividades de desarrollo orientadas a la construcción del aprendizaje significativo de los contenidos que estructuran el tema.
3. Por último, las actividades de acabado que tendrán por objeto la elaboración de síntesis y la evaluación sumativa de la unidad.

Una clasificación que guarda relación con la anterior es la realizada por Antúnez y otros (1992), que proponen los siguientes tipos:

- Actividades de introducción—motivación que tienen la finalidad de introducir a los alumnos en un objeto de estudio determinado.
- Actividades de conocimientos previos orientadas a conocer las ideas, opiniones e intereses de los alumnos sobre los contenidos a desarrollar.
- Actividades de desarrollo que permitirán el aprendizaje de conceptos, procedimientos, actitudes y la comunicación a los demás de la labor realizada.
- Actividades de consolidación que sirven para contrastar las nuevas ideas con las ideas previas del alumnado.
- Actividades de recuperación orientadas a atender a aquellos alumnos que no han conseguido los aprendizajes previstos.
- Actividades de ampliación que permiten construir nuevos conocimientos a los alumnos que han realizado de forma satisfactoria las actividades de desarrollo.

11.4. Estrategias metodológicas

Podemos definir las estrategias metodológicas como aquellos sistemas de acciones o conjunto de actividades organizadas y planificadas por el docente con la finalidad de posibilitar el aprendizaje de los alumnos y la adquisición de las competencias básicas.

En base a esto, en la programación de nuestro módulo se hará uso de las siguientes estrategias metodológicas:

- Aprendizaje cooperativo: Metodología que se basa en el trabajo en equipo y que tiene como objetivo la construcción de conocimiento y la adquisición de

competencias y habilidades sociales. Esta forma de trabajo debe cumplir siempre con las siguientes características:

- La organización de la clase en pequeños grupos mixtos y heterogéneos donde los alumnos trabajan conjuntamente de forma coordinada entre sí.
- Los objetivos de los participantes deben estar estrechamente vinculados, de tal manera que cada uno de ellos sólo puede alcanzar sus objetivos si, y sólo si, los demás consiguen alcanzar los suyos.
- Debe tratarse de un sistema de interacciones cuidadosamente diseñado que organiza e induce la influencia recíproca entre los integrantes de un equipo.
- Gamificación: Se traslada la mecánica de los juegos al ámbito educativo-profesional con el fin de conseguir mejores resultados, ya sea para absorber mejor algunos conocimientos, mejorar alguna habilidad, o bien recompensar acciones concretas, entre otros muchos objetivos.

11.5. Estilos docentes

El docente es uno de los principales afectados de la presencia de conductas disruptivas en el aula, que alteran el ritmo de clase así como intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje del propio alumnado, así como el de sus compañeros. Los docentes en muchas ocasiones, cuando no son capaces de controlar a los alumnos disruptivos, se ven obligados a cambiar su dinámica de clase y la realización de diversas actividades.

De modo que este aspecto es algo sobre lo que se debe trabajar, se debe encontrar qué es lo que realmente no está funcionando e intervenir al respecto. No se puede dejar que los alumnos disruptivos condicionen la práctica educativa, y si esto ocurre tal vez sea porque no está ejerciendo el modelo docente adecuado, siendo demasiado permisivos, etc.

Torrego y Fernández (2006), al hablar de la importancia del estilo docente apuntan que:

“Es indudable que el liderazgo en el aula ha de tenerlo el profesor, éste marca el ritmo, los contenidos, organiza el espacio y el tiempo, y supervisa el buen funcionamiento de la actividad. No existe un estilo docente que sea necesariamente mejor que otro, si bien existen estilos de comunicación y de interacción que tienen consecuencias diferenciadas y que es importante conocer. Hay actitudes, comportamientos y destrezas de los profesores que actúan de elemento disuasorio ante la disrupción, o por el contrario pueden favorecer la actitud hostil e indisciplinada de cierto alumnado.”

De esta forma vemos la importancia del docente frente a la presencia de conductas disruptivas, ya que sus actos pueden condicionar el aumento o disminución de dichas

conductas. Remarcar la importancia del papel docente y de que en ocasiones deben reflexionar sobre el estilo que están llevando a cabo en el aula, no deja de lado que el alumno disruptivo también deba realizar una serie de acciones para modificar su conducta.

Torrego y Fernández (2006), en relación al tema comentan que:

“Existe una responsabilidad por parte del alumno disruptivo en el cambio de actitud y de comportamiento dentro y fuera del aula, así como también es conveniente comprender que el profesor es importante y su papel en la gestión de los conflictos que se derivan de esa situación tensa y desajustada es esencial para su consecución favorable o no.”

Según Fernández (2006):

“Es necesario un cambio conjunto de todos los involucrados. En ocasiones será difícil lograr un cambio de conducta por parte de los alumnos que presentan conductas disruptivas, pero los docentes también es importante que reflexionen sobre su práctica educativa con el objetivo de buscar aspectos de mejora.”

Torrego y Fernández (2006), establecen una serie de características que los alumnos aprecian en el profesorado:

- a) Que el profesor sea auténtico, es decir, que exprese con sinceridad y eficacia lo que siente.*
- b) Que el ambiente socioemocional del aula sea positivo, de tal modo que cada alumno entienda que tiene un lugar adecuado y propio en el seno del grupo-clase que le permita obtener éxito en la tarea que se propone.*
- c) La reciprocidad, es decir que aceptando los roles diferenciales entre profesor y alumno, las relaciones humanas en el aula estén basadas en la multidireccionalidad, la horizontalidad y simetría entre el profesorado y el alumnado.*
- d) Contar con recursos para manejar las situaciones conflictivas tratando de no sobredimensionarlas.*
- e) Que las expectativas sean positivas respecto a los alumnos y sus posibilidades de progreso.*
- f) Que sea persuasivo en el sentido de transmitir una visión apasionada sobre aquello que se enseña.*
- g) Favorecer la participación del alumnado en el aprendizaje, ya que en la medida.*

Por todo lo comentado anteriormente, nuestro estilo docente se basa en una enseñanza flexible, abierta y dinámica, que se adapta a las necesidades de cada alumno, que tiene

en cuenta la diversidad del alumnado, sus intereses y motivaciones, sus distintos ritmos de aprendizaje debido a factores como la edad, el desarrollo madurativo, interés, circunstancias familiares, el entorno o grupo de iguales.

Además, la enseñanza será motivadora y estimulante, aplicando innovaciones de tipo metodológico, haciendo referencia también al autoestima y autoconocimiento del alumnado, con el objetivo de sacar la mejor versión del alumnado, generando escenarios de éxito y logros para el alumnado, con un clima de trabajo de aceptación mutua y colaboración, y con un sistema claro de recompensas.

Por último, la enseñanza será socializadora y transversal, ya que el proceso de Enseñanza-Aprendizaje es un proceso de tipo social y colectivo, no solo una actividad individual. Es fundamental transversalizar la necesidad del alumnado en socializar, su necesidad de incrementar sus capacidades comunicativas, así como fomentar el respeto mutuo y la afectividad, lo que se traducirá en un clima claro de libertad de expresión, lo que implica no generar marginalidades, educando en valores, generando vínculos e interdependencia, y haciendo de mediador cuando sea necesario.

11.6. Recursos didácticos

Según Morales (2012), se entiende por recurso didáctico al conjunto de medios materiales que intervienen y facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estos materiales pueden ser tanto físicos como virtuales, asumen como condición, despertar el interés de los estudiantes, adecuarse a las características físicas y psíquicas de los mismos, además que facilitan la actividad docente al servir de guía; asimismo, tienen la gran virtud de adecuarse a cualquier tipo de contenido.

La importancia del material didáctico radica en la influencia que los estímulos a los órganos sensoriales ejercen en quien aprende, es decir, lo pone en contacto con el objeto de aprendizaje, ya sea de manera directa o dándole la sensación de indirecta.

Las funciones que tienen los recursos didácticos deben tomar en cuenta el grupo al que va dirigido, con la finalidad que ese recurso realmente sea de utilidad.

Entre las funciones que tienen los recursos didácticos se encuentran:

- a) proporcionar información.
- b) cumplir un objetivo.
- c) guiar el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- d) contextualizar a los estudiantes.
- e) factibilizar la comunicación entre docentes y estudiantes.
- f) acercar las ideas a los sentidos.
- g) motivar a los estudiantes.

En nuestro caso particular, en nuestra programación didáctica haremos uso de los siguientes recursos:

- Textos impresos:
 - Libros de consulta y/o lectura.
 - Biblioteca de aula y/o departamento.
 - Cuaderno de ejercicios.
 - Impresos varios.
 - Material específico: prensa, revistas, anuarios.
- Material audiovisual:
 - Proyección de diapositivas.
 - Vídeos cortos y películas.
- Pizarra tradicional:
- Recursos TIC:
 - Internet.
 - Entornos Virtuales de Enseñanza y Aprendizaje.
 - Plataformas Educativas.

12. Evaluación

En todo proceso formativo, la finalidad de la evaluación es la mejora y la regulación progresiva de las tareas de enseñanza y aprendizaje, y por tanto, es un instrumento para la intervención educativa en función del análisis de los medios utilizados, de la intervención del profesor y de la evolución de cada alumno en relación con los objetivos propuestos. Esto supondría contemplar tanto el desarrollo del propio proceso de enseñanza-aprendizaje como el grado de los aprendizajes alcanzados por cada alumno en particular.

12.1 Tipos de Evaluación

En el ámbito de los ciclos formativos, la evaluación se concretará en un conjunto de acciones planificadas en diversos momentos del proceso formativo lo que nos permite referirnos a ésta con los términos de inicial o diagnóstica, continua o formativa y final o sumativa; proporcionándonos en cada caso la información pertinente para intervenir en el desarrollo de dicho proceso.

La evaluación diagnóstica nos va a proporcionar una información sobre la situación de partida del alumnado al iniciar el ciclo formativo con la finalidad de orientar la intervención educativa del modo más apropiado. Para llevar a cabo esta tarea sería necesario recabar información sobre los siguientes aspectos:

- Conocimientos previos, esquemas o teorías personales relacionadas con aspectos cognitivos, actitudinales, psicomotrices y afectivos relativos a los contenidos específicos del ciclo formativo.
- Estrategias y técnicas de trabajo intelectual y manual adquiridas en estudios anteriores o en el desempeño de actividades profesionales.
- Conocimiento del currículo cursado por cada uno de las alumnas y alumnos y de la experiencia laboral que en su caso se haya adquirido.
- Motivaciones e intereses del estudiantado con respecto a la profesión elegida.

12.1.1 Evaluación Inicial

Es realizada antes de comenzar el ciclo formativo y cada uno de los módulos profesionales, aportará información para que el profesorado pueda tomar decisiones respecto al nivel de profundidad con el que se habrán de desarrollar los contenidos y las estrategias de aprendizaje que sería necesario plantear en cada caso.

12.1.2 Evaluación Formativa

La evaluación formativa se realiza a lo largo del propio proceso de enseñanza-aprendizaje, a través del análisis de los aprendizajes adquiridos por las alumnas y los alumnos y de la información recogida sobre la marcha del proceso formativo que se está desarrollando, permitiendo que el equipo docente pueda realizar, en cada caso, un análisis de las dificultades encontradas y un replanteamiento de las estrategias que serían más adecuadas para el desarrollo de las capacidades terminales propuestas en cada uno de los módulos profesionales.

En síntesis, la información recogida en el proceso podría versar sobre los siguientes aspectos:

- Progreso de cada alumno y alumna y del grupo.
- Dificultades halladas en el aprendizaje de los diferentes tipos de contenidos (conceptuales, procedimentales y actitudinales).
- Técnicas de trabajo intelectual y manual utilizadas por el alumnado.
- Replanteamiento de las estrategias didácticas que se han elegido con respecto al desarrollo de las capacidades terminales. Tipo y grado de los aprendizajes adquiridos mediante las actividades de enseñanza propuestas.

- Actitudes, motivaciones e intereses manifestados por el alumnado a lo largo del proceso de enseñanza—aprendizaje y su relación con las estrategias y actividades desarrolladas.

12.1.3 Evaluación Sumativa

Tendrá por finalidad la valoración de los resultados del aprendizaje al finalizar una determinada fase del proceso formativo, tomando como referencia los criterios de:

- Representatividad de las cuestiones que se planteen en función de los contenidos de la unidad didáctica o del módulo profesional correspondiente.
- Significatividad de los aspectos que estamos evaluando en relación a la formación que deben adquirir las alumnas y los alumnos.
- Diferenciación de las cuestiones planteadas en función del tipo de contenidos que queremos evaluar y de las capacidades terminales que contribuyen a desarrollar.
- Valoración de las respuestas o productos obtenidos que podrá ser detallada, determinado inicialmente las categorías y los aspectos que serán objeto de evaluación, o globalizada si se realiza una valoración integradora de carácter global.

La calificación que permite expresar la valoración realizada de forma simbólica (palabras, letras, números etc.), de forma estimativa (comunicación de valor expresado de forma explícita) o mediante un Informe sobre el resultado.

De acuerdo al Real Decreto 1147/2011, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, la evaluación se realizará tomando como referencia los objetivos, expresados en resultados de aprendizaje, y los criterios de evaluación de cada uno de los módulos profesionales, así como los objetivos generales del ciclo formativo o curso de especialización.

La evaluación tendrá en cuenta el progreso del alumnado respecto a la formación adquirida en los distintos módulos que componen el Ciclo Formativo correspondiente. La superación de un Ciclo Formativo requerirá la evaluación positiva de todos los módulos que lo componen.

La evaluación se va a llevar a cabo a través de procedimientos e instrumentos de evaluación. Los procedimientos hacen referencia a la técnica empleada y los instrumentos, a las herramientas utilizadas.

De este modo, en el proceso de evaluación usaremos los siguientes procedimientos:

- Medición: A través de métodos evaluativos cuantitativos, mediante pruebas escritas, ejercicios prácticos, el cuaderno del alumno, etc.

- Observación: Percepción subjetiva del docente sobre el trabajo realizado por el alumnado durante el desarrollo de las sesiones, tanto en la consecución de los criterios de evaluación como en el desarrollo de las competencias profesionales, personales y sociales.

En cuanto a los instrumentos utilizados, serán los siguientes:

- Trabajos individuales o grupales, fomentando técnicas de investigación y ampliación.
- Exposiciones orales.
- Observación diaria, medible mediante rúbricas de evaluación, utilizando al cuaderno docente.

La evaluación inicial se realizará durante el desarrollo de la primera Unidad Didáctica, y tendrá como propósito detectar el nivel de conocimientos del grupo-clase, si bien, al tratarse de un grupo de Formación Profesional, no será posible realizar ningún tipo de adaptación curricular. Las actuaciones a desarrollar en función de los distintos ritmos de aprendizaje se detallan más en profundidad en el siguiente apartado de esta Programación Didáctica.

12.2 Criterios de calificación

De acuerdo a la Orden de 29 de septiembre de 2010, la evaluación final de este módulo profesional, se realizará en forma de calificaciones numéricas comprendidas entre 1 y 10 sin decimales, considerándose positivas las calificaciones iguales o superiores a 5 y negativas las restantes, que reflejarán los resultados obtenidos por el alumnado en su proceso de enseñanza-aprendizaje.

El peso de cada instrumento utilizado para evaluar todos y cada uno de los criterios de evaluación asociados a los respectivos Resultados de Aprendizaje es el mismo, siendo el que sigue:

- Trabajos individuales o grupales: 70%.
- Exposiciones orales: 20%.
- Observación diaria: 10%.

12.3 Recuperación

El alumnado tendrá la oportunidad de recuperar la parte de materia en la que no hayan conseguido los objetivos establecidos en los resultados de aprendizaje.

Las pruebas teórico-prácticas de recuperación se harán las dos últimas semanas lectivas, y en ella será posible recuperar cualquiera de los Resultados de Aprendizaje no superados a lo largo del curso. Se agruparán dichos Resultados de Aprendizaje por

trimestre, de forma que el alumnado realizará un máximo de 3 pruebas para recuperar todo el módulo.

De igual manera, el alumnado que desee mejorar la nota de algún trimestre, también podrán presentarse a dicha prueba, indicando previamente al docente cuáles son los resultados de aprendizaje que desean mejorar, con el objetivo de prepararles una prueba adecuada.

12.4 Evaluación del proceso de enseñanza

Se tendrán en cuenta todos los elementos que han intervenido en el proceso de enseñanza, tanto de la programación (selección de objetivos, tipo de contenidos, actividades, etc.) como su aplicación didáctica (adecuación de recursos, intervenciones docentes, convivencia con el alumnado, etc.). Dicha evaluación se realizará al final de cada trimestre y, especialmente, a final del curso.

Al finalizar el trimestre, se analizarán los resultados obtenidos por el grupo-clase, y se determinará si las estrategias o la metodología han sido las adecuadas. En caso de determinar que es necesario un cambio en el procedimiento de enseñanza, evaluación o se detecte cualquier necesidad de atención a la diversidad, quedará reflejada en esta programación de aula.

12.5 Promoción del alumnado

De acuerdo a 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, al término del proceso de enseñanza-aprendizaje, el alumnado obtendrá una calificación final del módulo. Para establecer dicha calificación se considerará el grado y nivel de adquisición de los resultados de aprendizaje establecidos en la Orden que regula el ciclo formativo, bien de forma ordinaria o extraordinaria.

13. Atención a la diversidad

La LOE, en su título de *“Equidad en la educación”* entiende por alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo (n.e.a.e) a aquel alumnado, que requiera una atención educativa diferente a la ordinaria, por presentar necesidades educativas especiales, por dificultades específicas de aprendizaje, por sus altas capacidades intelectuales, por haberse incorporado tarde al sistema educativo, o por condiciones personales o de historia escolar.

Los principios de actuación con estos alumnos y alumnas son la no discriminación y la normalización educativa, de modo que puedan alcanzar el máximo desarrollo posible de

sus capacidades personales y, en todo caso, los objetivos establecidos con carácter general para todo el alumnado.

De acuerdo a la Orden de 29 de septiembre de 2010, para detectar dichas necesidades nos apoyaremos en la sesión de evaluación inicial, en la que el docente que se encargue de la tutoría del grupo facilitará al equipo docente la información disponible sobre las características generales del mismo y sobre las circunstancias específicamente académicas o personales con incidencia educativa de cuantos alumnos y alumnas lo componen.

En la Programación Didáctica se van a adoptar una serie de medidas para la atención al alumnado, centrándonos en los distintos ritmos de aprendizaje:

- Atención personalizada a las alumnas y los alumnos con un ritmo de aprendizaje más lento, ayudándoles en la resolución de problemas, dándoles más tiempo para la realización de ejercicios, prácticas, trabajos, y proponiéndoles actividades de refuerzo que les permitan la comprensión de los contenidos.
- Proporcionando actividades complementarias al alumnado más aventajado para ampliar conocimientos sobre los contenidos tratados y otros relacionados. También podrán implicarse en la ayuda a sus compañeros y compañeras de clase como monitores o monitoras en aquellas actividades en las que demuestren mayor destreza, reforzando la cohesión del grupo y fomentando el aprendizaje colaborativo, y la relación entre iguales.
- Adaptando procedimientos e instrumentos a las distintas necesidades del alumnado, de modo que todos puedan alcanzar los objetivos propuestos.

Por otro lado, además de apreciar diferentes ritmos de aprendizaje, también se tendrá en cuenta la existencia dentro del grupo-clase de alumnado que presente necesidades específicas de apoyo educativo y, dentro de éstos, alumnado con necesidades educativas especiales (n.e.e.) como adaptación curricular no significativa, pues no se modificarían los elementos básicos del currículo (contenidos y objetivos).

Para ello, es fundamental la coordinación con el departamento de Orientación, quienes nos darán las pautas necesarias para tratar adecuadamente cada necesidad, implementando las medidas necesarias para realizar adaptaciones de acceso, tanto a nivel metodológico como de evaluación.

En nuestro caso particular, se nos ha proporcionado información sobre un alumno con hipoacusia, para el cual se adoptarán las siguientes medidas:

- Cuidar las condiciones acústicas del aula, de modo que el puesto del alumno sea el más cercano al/la docente e intentando controlar los niveles de ruido en el aula.
- Presentar las actividades con apoyos visuales para facilitarle la información.

- Establecer una buena comunicación verbal, con apoyo gestual.
- Adaptación de acceso, consistente en disponer de intérprete de lengua de signos española en el aula.

14. Unidades didácticas del módulo: estructuración de las 12 unidades didácticas

Unidad didáctica		9: Orientación Laboral								
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	Observ directa	Prácticas	Prueba escrita	Trabajos	Expos oral	Tareas casa	Tareas clase	Asistencia
11 horas	p)	p)	10%			70%	20%			
Contenidos		Criterios de evaluación				Indicadores				
12.1 Definición y análisis del sector profesional 12.1.1 Los diferentes puestos de trabajo en el ámbito de la integración social. 12.1.2 Mercado laboral: tasas de actividad, ocupación y paro. Políticas de empleo.		a) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el Técnico Superior en Integración Social.				- Analizar el sector profesional y adecuarlo al entorno socio-económico. - Describir los perfiles laborales en el ámbito de la integración social. - Comprender conceptos relacionados con el mercado laboral: tasas de actividad, ocupación y paro. - Relacionar políticas de empleo con indicadores de mercado laboral.				
12.2 Aptitudes y actitudes: intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional. 12.2.1 Definición del objetivo profesional individual.		b) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la				- Diferenciar entre los conceptos de actitud y aptitud. - Analizar las motivaciones personales para la carrera profesional individual. - Definir el objetivo profesional individual.				

Unidad didáctica		9: Orientación Laboral								
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	Observ directa	Prácticas	Prueba escrita	Trabajos	Expos oral	Tareas casa	Tareas clase	Asistencia
11 horas	p)	p)	10%			70%	20%			
Contenidos		Criterios de evaluación				Indicadores				
		actividad profesional relacionada con el perfil del título.								
12.3 Itinerarios formativos. 12.3.1 Formación profesional inicial. 12.3.2 Formación para el empleo.		c) Se han identificado los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior en Integración Social.				- Relacionar los distintos itinerarios formativos existentes. - Describir las diferencias entre la formación profesional inicial y la formación para el empleo.				
12.4 Formación permanente.		d) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y				- Analizar la importancia de la formación permanente como elemento integrador de la empleabilidad en el tejido productivo.				

Unidad didáctica		9: Orientación Laboral								
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	Observ directa	Prácticas	Prueba escrita	Trabajos	Expos oral	Tareas casa	Tareas clase	Asistencia
11 horas	p)	p)	10%			70%	20%			
Contenidos			Criterios de evaluación			Indicadores				
			la adaptación a las exigencias del proceso productivo.							
12.5 El proyecto profesional individual: La toma de decisiones.			e) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.			- Analizar los factores internos y externos implicados en la toma de decisiones. - Relacionar cómo influye nuestra personalidad en la toma de decisiones. - Describir cómo la formación puede ayudarnos en la toma de decisiones.				
12.6 El proceso de búsqueda de empleo: 12.6.1 Empleo en el Sector Público o en Sector Privado: Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo. 12.7 Métodos para encontrar trabajo.			f) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.			- Analizar las diferencias entre el empleo en el Sector Público y el Sector Privado. - Describir técnicas e instrumentos utilizados en el proceso de búsqueda de empleo. - Identificar distintos medios para encontrar empleo.				

Unidad didáctica		9: Orientación Laboral								
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	Observ directa	Prácticas	Prueba escrita	Trabajos	Expos oral	Tareas casa	Tareas clase	Asistencia
11 horas	p)	p)	10%			70%	20%			
Contenidos		Criterios de evaluación				Indicadores				
12.7.1 Análisis de ofertas de empleo y de documentos relacionados con la búsqueda de empleo. 12.7.2 Análisis de los procesos de selección.						- Analizar ofertas de empleo actuales y documentación asociada. - Describir las distintas etapas que componen los procesos de selección.				
12.8 El autoempleo como alternativa a un mercado laboral inestable: 12.8.1 Ventajas y desventajas del autoempleo.		g) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.				- Identificar oportunidades en las que el autoempleo es una opción viable. - Analizar las ventajas y desventajas de ser responsable de tu propio negocio. - Relacionar cuáles de tus aptitudes favorecen el autoempleo.				

Unidad 9. Diario de actividades de clase		
Día	Actividades de Enseñanza-Aprendizaje	Observaciones
11 abril (60min)	- Actividad de presentación-motivación: Planteamiento general de la unidad didáctica a desarrollar. (5min) - Actividad Inicial: Detección de ideas previas. ¿Qué es el mercado laboral? (10min) - Actividad de desarrollo de contenidos: análisis diferentes puestos de trabajo en el ámbito de la integración social. (20min.) - Actividad de Indagación: Recopilación de datos sobre posibles fuentes de empleo (25min)	Recursos: aula grupo-clase, pizarra, teléfono móvil.
13 abril (60min)	- Actividad de resumen: Breve síntesis de la clase anterior y aclaración de dudas. (10min.) - Actividad de desarrollo de contenidos: Explicación sobre conceptos relacionados con el mercado laboral haciendo reflexión sobre la desigualdad de género en las siguientes variables: tasas de actividad, ocupación y paro. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976595 (30min.) - Actividad de Indagación grupal: Búsqueda de noticias en clase sobre las tasas de ocupación y paro y reflexión sobre las mismas (20min).	Recursos: aula grupo-clase, pizarra, ordenador, proyector, conexión a internet. Teléfono móvil. Transversalidad (Plan de Igualdad)
14 abril (60min)	- Actividad de desarrollo de contenidos: Explicación sobre los conceptos de actitud y aptitud. Saber diferenciarlos. (15min) - Actividad de motivación: Visionado de una charla TED de Noelia Márquez: "Talento... ¿Actitud o aptitud?" (https://www.youtube.com/watch?v=zx3zHpr5M)(15min). - Actividad de evaluación: Redacción en clase de un inventario personal sobre las capacidades personales y profesionales. Deberá entregarse al finalizar la sesión (15min) - Actividad de desarrollo de contenidos: Explicación teórica sobre el objetivo profesional (15min)	Recursos: aula grupo-clase, pizarra, ordenador, proyector, conexión a internet.
18 abril (60min)	- Actividad de resumen de la clase anterior (10min). - Actividad de desarrollo de contenidos: Explicación teórica sobre los distintos tipos de formación y formación permanente (40min)	Recursos: aula grupo-clase, pizarra, ordenador,

	- Actividad de consolidación: Kahoot con 15 preguntas sobre la formación profesional inicial, para el empleo y la formación permanente (10min)	proyector, conexión a internet, teléfono móvil.
20 abril (60min)	- Actividad inicial: Ideas previas ¿Cómo buscáis o buscaríais empleo? (10min) - Actividad de desarrollo de contenidos: Explicación teórica de las diversas técnicas de búsqueda de empleo (20min) - Actividad de indagación: Búsqueda de ofertas de empleo reales del sector, para su análisis en clase (30min)	Recursos: aula grupo-clase, pizarra, ordenador, proyector, teléfono móvil. Interdisciplinariedad: Inserción sociolaboral 0338.
21 abril (60min)	- Actividad de desarrollo de contenidos: Breve explicación del currículum y carta de presentación (15min) - Actividad de evaluación: Realización del currículum y carta de presentación para una oferta en concreto. Deberá entregarse este trabajo a través de la aplicación Google Classroom. (45min)	Recursos: aula informática, pizarra, ordenador, proyector.
25 abril (60min)	- Actividad de resumen: Recapitulación de la clase anterior y aclaración de dudas (10min) - Actividad complementaria: Crear un perfil en LinkedIn (30min) - Actividad de reflexión: comparativa del currículum que genera LinkedIn con el que ha realizado el alumnado en sesiones previas. (20min)	Recursos: aula de informática, pizarra, ordenador, proyector, conexión a internet.
27 abril (60min)	- Actividad de desarrollo de contenidos: Explicación teórica sobre habilidades necesarias y preguntas frecuentes en la entrevista de trabajo (20min) - Actividad de indagación: Realización y exposición de una lista de las preguntas que pueden surgir en entrevista del trabajo para la que se realizó el currículum en anteriores sesiones. (25min) - Actividad de reflexión: con objeto de trabajar la transversalidad, se debatirá sobre la posible diferencias en las preguntas según el género (15min)	Recursos: aula grupo-clase, pizarra. Transversalidad (Plan de Igualdad)
28 abril (60min)	- Actividad evaluación: simulación por parejas de entrevistas de trabajo y posterior coevaluación entre compañeros (60min)	Recursos: aula grupo-clase
2 mayo (60min)	- Actividad complementaria: Charla técnico Servicio Andaluz de Empleo. La actividad se llevará a cabo conjuntamente con el grupo de 1º de CFGS Mediación Comunicativa. (60min)	Recursos: salón de actos de centro

4 mayo (60min)	- Actividad de desarrollo de contenidos: Explicación teórica sobre la opción de autoempleo (30min) - Actividad de motivación: Visionado vídeo “AutoEmpleo vs. Empresa” (https://www.youtube.com/watch?v=NipQC-1dpWc) (10min) - Actividad de consolidación: Kahoot con 15 preguntas sobre el autoempleo (10min) - Actividad de Resumen: Reflexión sobre la unidad didáctica (10min)	Recursos: aula grupo-clase, pizarra, ordenador, proyector, conexión a internet, teléfono móvil. Interdisciplinariedad con Empresa e Iniciativa Emprendedora
---------------------------	---	---

15. Bibliografía

- Antúnez, y otros. (1992): Del Proyecto Educativo a la Programación de Aula. Barcelona. Graó.
- Cantón, I., & Pino-Juste, M. (2011). Diseño y desarrollo del currículum. *Madrid: Alianza Editorial*.
- Cedefop (2011). Al definir los resultados del aprendizaje en los currícula, todos los alumnos cuentan. *Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional*.
- Coll, C. (1984). Estructura grupal, interacción entre alumnos y aprendizaje escolar. *Infancia y aprendizaje*, 7(27-28), 119-138.
- Coll, C., & Solé, I. (1989). Aprendizaje significativo y ayuda pedagógica. *Cuadernos de pedagogía*, 168(4), 16-20.
- Driver, R. (1986). Psicología cognoscitiva y esquemas conceptuales de los alumnos. *Enseñanza de las Ciencias*, 4 (1), 3-15.
- Fernández, I. (2006): Haciendo frente a la disrupción en Torregro J.C. Coord., *Modelo integrado y tratamiento de conflictos*. Barcelona. Grao.
- García, I. (2010). Sistema de evaluación. Universidad de Salamanca.
- García Rodríguez, J. J., & Cañal de León, P. (1995). ¿Cómo enseñar? Hacia una definición de las estrategias de enseñanza por investigación. *Revista Investigación en la Escuela*, 25, 5-16.
- Gimeno, J. y Pérez, A. (1989): La enseñanza, su teoría y su práctica. Madrid. Akal.
- Miguel, E. S., & Sánchez, J. N. G. (2002). La década 1989-1998 en la psicología española: un análisis de las investigaciones en psicología evolutiva y de la educación. *Papeles del psicólogo*, (82), 3-24.
- Morales, P. (2012). Elaboración de Material Didáctico. Red Tercer Milenio. Tlalnepantla. México.
- Torregro, J. C., Fernández, I. (2006): La disrupción y la gestión en el aula. *Convivencia en la escuela*, v. 3, p. 1-8.

16. Normativa aplicable a la programación

- Decreto 327/2010, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria. *BOJA* 139, de 16 de julio de 2010. <https://juntadeandalucia.es/boja/2010/139/2>
- Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía. *BOJA* 252, de 26 de diciembre de 2007. *BOE* 20, de 23 de enero de 2008. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2008/BOE-A-2008-1184-consolidado.pdf>
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. *BOE* 299, de 15 de diciembre de 2006. <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/12/14/39/con>
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *BOE* 106, de 4 de mayo de 2006. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2006/05/03/2/con>
- 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* 340, de 30 de diciembre de 2020. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2020/12/29/3>
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. *BOE* 295, de 10 de diciembre de 2013. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12886-consolidado.pdf>
- Orden de 28 de julio de 2015, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Integración Social. *BOJA* 187, de 24 de septiembre de 2015. <https://juntadeandalucia.es/boja/2015/187/12>
- 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. *BOJA* 202, de 15 de octubre de 2010. <https://juntadeandalucia.es/boja/2010/202/2>
- 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. *BOE* 195, de 15 de agosto de 2012. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2012/07/13/1074>
- Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. *BOE* 182, de 30 de julio de 2011. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2011/07/29/1147>