



Universidad de Jaén

Centro de Estudios de Postgrado

Trabajo Fin de Máster

Gestión del conflicto en equipos de trabajo con perspectiva de género.

Alumno/a: Hernández García, Alicia.

Tutor/a: María Belén Blázquez Vilaplana.

Dpto: Derecho Público y Privado Especial.

ÍNDICE

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.....	3
2. INTRODUCCIÓN.	4
3. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA.....	5
3.1. ANTECEDENTES Y ESTADO DE LA CUESTIÓN.....	5
3.2. GESTIÓN DE CONFLICTOS.	6
3.3. TIPOS DE CONFLICTOS	8
3.4. MEDIACIÓN.....	10
3.5. EQUIPOS DE TRABAJO	12
3.6. HABILIDADES SOCIALES	15
3.7. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EQUIPOS DE TRABAJO	17
3.8. ENFOQUE DIDÁCTICO	23
4. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA.	25
4.1. INTRODUCCIÓN, JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN.....	26
4. 2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN:.....	28
4.2.1.- CONTEXTUALIZACIÓN AL MÓDULO.	28
4.2.2.- CONTEXTUALIZACIÓN AL CENTRO Y AL PROYECTO EDUCATIVO.....	28
4.2.3.- CONTEXTUALIZACIÓN AL AULA.....	31
4.2.4.- CONTEXTUALIZACIÓN AL ENTORNO PRODUCTIVO.	32
4. 3. OBJETIVOS GENERALES DEL CICLO FORMATIVO	33
4. 4. OBJETIVOS DEL MÓDULO DE FOL.....	35
4.5. COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES DEL CICLO FORMATIVO Y DEL MÓDULO.....	36
4.6. RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN, PONDERACIÓN PARA LA CALIFICACIÓN.	37
4.7. CONTENIDOS DEL MÓDULO DE FOL.....	44
4.8. SECUENCIACIÓN DE CONTENIDOS EN UNIDADES DIDÁCTICAS. TEMPORALIZACIÓN Y PONDERACIÓN PARA LA CALIFICACIÓN.	44
4.9. TRANSVERSALIDAD	45
4.10. INTERDISCIPLINARIEDAD	46
4.11. METODOLOGÍA DIDÁCTICA	47
4.11.1.- Principios metodológicos.	47
4.11.2.- Métodos de enseñanza-aprendizaje.....	49
4.11.3.- Actividades de enseñanza-aprendizaje.....	51
4.11.4.- Estrategias metodológicas.	51

E.E. COGNITIVAS:	52
E.E. DE CLIMA	52
4.11.5.- Estilos docentes.....	53
4.11.6.- Recursos didácticos.....	39
4.12. EVALUACIÓN.....	54
4.12.1 Evaluación del proceso de aprendizaje.	54
4.12.2. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación.	55
4.12.3. Procedimientos, técnicas e instrumentos de evaluación.....	58
4.12.4. Momentos de evaluación.	59
4.12.5. Criterios de calificación.	59
4.12.6. Mecanismos de recuperación.	60
4.12.7. Promoción del alumnado.	60
4.12.8. Evaluación del proceso de enseñanza.....	61
Autoevaluación.....	61
Coevaluación.	61
Heteroevaluación.	61
4.13. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD.	62
4.14. UNIDADES DIDÁCTICAS DEL MÓDULO: ESTRUCTURACIÓN DE LAS 12 UNIDADES DIDÁCTICAS.....	63
4.14.1. LIBRO DE ACTIVIDADES.	65
5. BIBLIOGRAFÍA.	74
6. NORMATIVA APLICABLE A LA PROGRAMACIÓN.	76
7. ANEXO.....	78

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

En el presente trabajo, se revisan teóricamente los conceptos relacionados con la gestión de conflictos y los equipos de trabajo desde una perspectiva de género. Se pretende plasmar la fuerte relación que mantienen estos términos cuando se habla de contextos laborales, a los que se debe prestar especial atención y analizar desde las organizaciones, la pluralidad y la horizontalidad para promover relaciones y prácticas más igualitarias, que permitan alcanzar el bienestar de los equipos de trabajo.

Por otro lado, en la segunda parte, se presenta la unidad didáctica, cuyo objetivo final es dotar al alumnado del módulo de Formación y Orientación laboral (FOL) de habilidades y estrategias para que, en su futuro laboral más próximo, desarrollen buenas prácticas ante la gestión de conflictos dentro de un equipo de trabajo, incorporando como factor esencial de este desarrollo, la perspectiva de género con el fin de aportar diversidad y equidad entre hombres y mujeres.

Palabras clave: gestión de conflictos, equipos de trabajo, mediación, habilidades sociales, perspectiva de género.

Abstract

In this paper, the concepts related to conflict management and work teams working from a gender perspective are theoretically reviewed. It is intended to capture the strong relationship that these terms maintain when talking about work contexts, to which special attention must be paid and work from the plurality and horizontality organizations to promote more egalitarian relationships and practices, which allow achieving the well-being of the work teams.

On the other hand, in the second part the didactic unit is presented, whose final objective is to provide the students of the Training and Employment Orientation module with skills and strategies so that in their nearest future work, they develop good practices in the management of conflicts within a work team, incorporating as an essential factor of this development, the gender perspective in order to provide diversity and equity between men and women.

Key words: conflict management, work teams, mediation, social skills, gender perspective.

2. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, invertimos la mayor parte del tiempo en el trabajo, desempeñando diferentes actividades específicas compartidas con otras personas, con el objetivo de alcanzar alta productividad y buenos resultados.

Cuando formamos parte de un equipo en el entorno laboral, se crean relaciones y se interacciona para llevar a cabo un bien común para el crecimiento de las propias organizaciones. El hecho de compartir espacios, tareas, recursos, etc. origina la aparición de conflictos, que en primera instancia se tienden a eludir considerándose como una estrategia efectiva para acabar con ellos.

Se trata de un error acoger el conflicto como algo negativo, lo interesante en este punto es observar y analizar la gestión del propio conflicto, entendiéndolo como una oportunidad para generar innovación, creatividad y distintos puntos de vista que permitan alcanzar las metas de crecimiento, tanto a nivel personal como profesional.

La gestión del conflicto consiste en aportar estrategias y métodos que ayuden a las partes del mismo a establecer una comunicación constructiva, para establecer de forma conjunta la solución al problema. Es fundamental que las organizaciones doten a los empleados y empleadas de las herramientas para afrontar con éxito el día a día en la existencia de relaciones laborales óptimas, así mejorarán sus habilidades para desarrollar el trabajo de forma más eficiente.

Todo ello, porque en las empresas aún encontramos situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, siendo este uno de los grandes conflictos contra el que se intenta combatir a diario. Se destaca en cuanto a la asignación de tareas y responsabilidades, distribución de cargos que se ocupan dentro de la organización, la participación en los procesos y espacios para la toma de decisiones, el acceso a los espacios para la comunicación y gestión del conocimiento, etc. Es por ello, la importancia de abordar estas cuestiones mediante la aplicación de la perspectiva de género e incluirla en cada una de las actividades a desarrollar por las organizaciones, así como en las relaciones interpersonales en los equipos de trabajo.

Gracias a la aplicación de los planes de igualdad en las empresas se han obtenido avances, pero aun así se debe realizar un análisis de la situación actual de las empresas y evaluar las desigualdades existentes en base al género, roles y sesgos que se atribuyen al mundo del trabajo y las organizaciones.

El presente Trabajo de Fin de Máster (TFM), se encuentra dentro de la especialidad de Formación y Orientación Laboral del Máster de Profesorado de la Universidad de Jaén. El interés por esta temática surge a partir de mi experiencia laboral en el campo de la educación social, considerando importante tratar esta cuestión desde la investigación y el conocimiento para entender el porqué de las carencias de los equipos de trabajo en

cuanto al sentir al grupo como un pilar fuerte para la resolución de conflictos y cómo influyen los estatus dentro de las organizaciones en cuanto a cuestión de género.

3. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA

3.1. ANTECEDENTES Y ESTADO DE LA CUESTIÓN

"El hombre es un ser social por naturaleza" es una frase del filósofo Aristóteles (384-322, a. de C.) para constatar que nacemos con la característica social y la vamos desarrollando a lo largo de nuestra vida, ya que necesitamos de los otros para sobrevivir. Es por ello, por lo que nos encontramos en continua interacción con el resto de la sociedad. Si nos centramos, por sí misma, en la convivencia que compartimos en espacios de trabajo, se vuelve algo complicada cuando no existe una buena gestión de los conflictos. Se debe atender a esta cuestión, puesto que es este el lugar donde pasamos más tiempo durante el día, trabajando en equipo y desarrollando tareas con el resto de compañeras y compañeros.

El conflicto está presente donde hay relaciones entre personas, en este sentido se podría decir que no necesariamente debe tomarse desde el aspecto negativo. Si se trata adecuadamente la gestión del conflicto, el aporte de esta gestión ofrece oportunidad, competitividad y productividad y un importante ahorro de costes no sólo económicos si no emocionales. (Márquez, 2020)

Es muy común que las interacciones sociales conlleven situaciones que en algunos casos puedan volverse desagradables. Cuando se trata de los equipos de trabajo, esto puede deberse a una mala comunicación interna, por lo que no se debe pasar por alto los conflictos, ya que pueden tener consecuencias a nivel laboral y personal. Por ello, es vital la prevención y anticipación a cualquier suceso que pueda afectar al buen entorno de la organización.

Si incorporamos a esta cuestión la perspectiva de género dentro de los entornos de trabajo, observamos otra visión de la gestión de conflicto analizando la realidad desde el género, teniendo en cuenta la construcción social y cultural y las relaciones de poder establecidas en las organizaciones.

La perspectiva de género conduce a la transversalidad de género en todos aquellos proyectos, políticas, programas y propuestas dentro de los equipos de trabajo, con el fin de promover la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Cardona (2021) acoge la definición de perspectiva de género como "conjunto de enfoques específicos y estratégicos para lograr como fin la igualdad entre los géneros, pero al ser una igualdad sustantiva, real, material, se aproxima al concepto de equidad" (p.43)

Las principales razones por las que he elegido esta temática para la elaboración de la Unidad Didáctica y la fundamentación epistemológica, se basan en la necesidad de encontrar una estabilidad en los equipos de trabajo a nivel laboral, teniendo en cuenta

la perspectiva de género como factor importante en la jerarquía de la empresa, analizando cómo se lleva a cabo la gestión del conflicto.

3.2. GESTIÓN DE CONFLICTOS

La vida que nos rodea y las relaciones sociales que mantenemos a nivel familiar, personal, laboral, etc. hace inevitable que aparezca el conflicto en el intercambio de ideas y pensamientos con las personas con las que convivimos en el día a día.

En algún momento de nuestras vidas, hemos sido protagonistas o partícipes de algún conflicto, por no llegar a un acuerdo con la otra persona u otras personas, creándose situaciones de tensión, afectando directamente a la relación y a la convivencia. El conflicto no solo afecta a nuestra vida más íntima y privada, sino que también tiene la misma repercusión en el ámbito laboral y profesional (Martíarena, 2019). Según Benítez, Medina y Munduate (2011) el conflicto es considerado un proceso motivacional y afectivo que influye sobre las actuaciones y resultados del equipo de trabajo.

Como se ha indicado al comenzar este TFM, cuando hablamos del conflicto no necesariamente se debe adjudicar un carácter negativo, si no que el hecho de la fusión del conflicto entre personas puede ayudar de manera positiva a la resolución de problemas. Según León (2016, p. 5):

Históricamente el conflicto se constata como algo negativo, como algo que había que desterrar, se asoció el término conflicto con violencia, destrucción, irracionalidad, pero posteriormente se trató de explicar el porqué del surgimiento de los conflictos y se buscó la reacción causal entre determinados rasgos individuales de las personas y los conflictos llegándose a desarrollar diferentes tesis para identificar a personas conflictivas.

El conflicto lleva consigo aspectos positivos que estimulan el interés y la curiosidad del cambio personal, social y ayuda a establecer las identidades tanto personales como grupales. Nos introduce en nuevos aprendizajes que nos llevan a conocer nuestro interior para dar respuesta a los problemas con otro punto de vista.

Podemos definir el conflicto como el conjunto de dos o más hipotéticas situaciones que son excluyentes: es decir que no pueden darse en forma simultánea. Por lo tanto, cuando surge un conflicto, se produce un

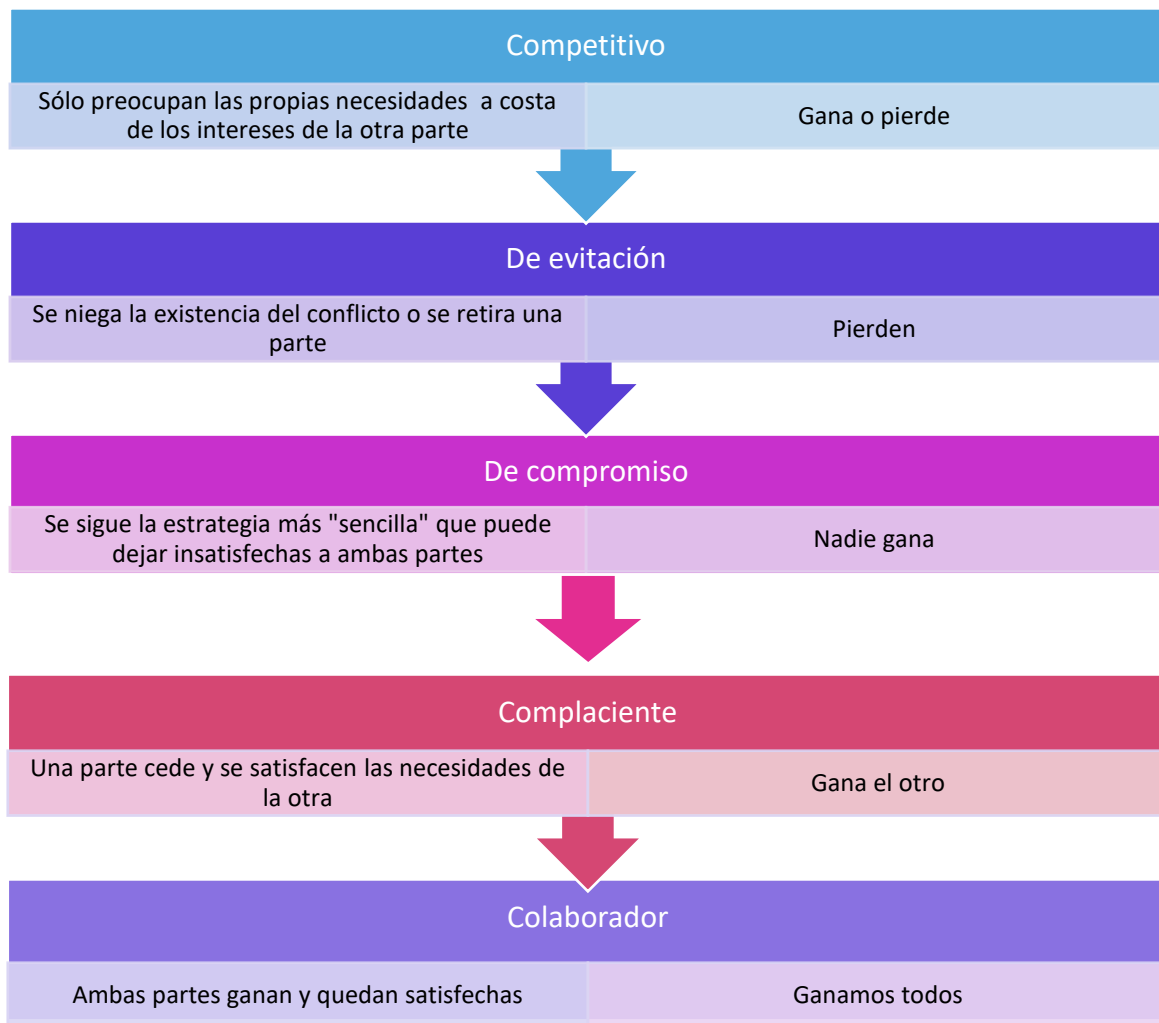
enfrentamiento, una pelea, una lucha, o una discusión, donde una de las partes intervinientes intenta imponerse a la otra. (Ruiz, & El Olivo, 2015, p.32)

Sin embargo, siguiendo a Gómez (2013) derivada de esta acepción negativa del conflicto:

Encontramos numerosas definiciones, todas ellas en el mismo sentido (pelea, angustia, batalla, ...) pero, si realmente el interés de las partes es resolver el conflicto, resultará más adecuado emplear el término conflicto desde una perspectiva positiva y entenderlo como una situación enriquecedora, y es desde este punto de vista, desde el que los estudiosos del conflicto prefieren verlo. Conflicto como oportunidad de aprender, de crecer, de desarrollar nuevos paradigmas que impulsen a las partes hacia el crecimiento personal y social (p. 3).

Teniendo esto en cuenta, el término gestión de conflictos es más amplio que el de resolución de conflictos tal y como señalan Yirik, Yildirim y Çentinkaya (2015), ya que podemos decir que la resolución se concentra en la reconciliación de conflictos, mientras que la gestión de los mismos, abarca tanto la reconciliación, como encaminar la dirección de los conflictos destructivos hacia conflictos con resultados constructivos. Para finalizar con este apartado se hará mención a las ideas expuestas por de la Cruz Lablanca y Bretón (2015), destacando de forma más general la existencia de diferentes estilos de enfrentarse a un conflicto, tal y como se puede ver en el cuadro 1 (p. 47):

Cuadro 1: Estilos de manejo del conflicto.



Fuente: Cruz y Bretón, 2015.

3.3. TIPOS DE CONFLICTOS

Ya se han definido algunas consideraciones acerca del conflicto, no obstante, existen varias clasificaciones que detallan los tipos de cada uno de los conflictos que se pueden dar en diferentes situaciones. Deutsch (2003), realiza una clasificación del conflicto teniendo en cuenta la percepción de cada individuo, a partir de las circunstancias previas al mismo. Se definen como:

- 1) Conflicto verdadero: cuando existen condiciones objetivas de incompatibilidad y son percibidas por las partes con precisión.
- 2) Conflicto contingente: surge cuando hay condiciones objetivas y son percibidas por las partes sin que sean conscientes de la existencia de una forma de reorganizar la situación de modo que el conflicto desaparezca, pero las partes en litigio no conocen la alternativa. Este conflicto se funda en una determinada estructuración de los elementos o circunstancias.

3) Conflicto desplazado: ocurre cuando las condiciones objetivas no son percibidas por las partes que discuten sobre elementos ajenos al origen de los conflictos. Los contendientes discuten sobre un tema que es un sucedáneo del verdadero.

4) Conflicto mal atribuido: cuando los sujetos experimentan el conflicto, y atribuyen incorrectamente la causa a un objeto. En este tipo existe un error en la identificación del contendiente debido normalmente a que se yerra en el verdadero tema objeto del conflicto.

5) Conflicto latente: cuando ocurre en condiciones objetivas y las partes no lo perciben como tal. Es aquel que debiendo ocurrir no sucede porque ha sido reprimido, desplazado, mal atribuido o ha dejado de existir psicológicamente.

6) Conflicto falso: cuando no reúne condiciones objetivas para las personas que lo perciben. Es un conflicto que no tiene ninguna base objetiva. Supone siempre una distorsión de la percepción o una mala comprensión.

Recordando a Martiarena (2019), encontramos relación entre las causas del conflicto y las partes implicadas para el desarrollo de la clasificación, definiéndose de este modo:

- Conflictos de relación: se deben sobre todo a fuertes emociones negativas, percepciones falsas o estereotipos, también a escasa o nula comunicación, o a conductas negativas repetitivas.
- Conflictos de información: suelen darse cuando a las personas les falta la información necesaria para tomar decisiones correctas, es decir suelen estar mal informadas. Algunos de estos conflictos pueden ser innecesarios, como pueden ser los causados por información insuficiente entre las personas en conflicto. Otros conflictos de este tipo pueden ser auténticos al no ser compatibles la información y/o los procedimientos empleados por las personas para recoger datos.
- Conflictos de intereses: los conflictos de intereses resultan cuando una o más partes creen que, para satisfacer sus necesidades, deben ser sacrificadas las de un oponente.
- Conflictos de valores: suelen ser causados por sistemas de creencias incompatibles. Los valores explican lo que es bueno o malo, verdadero o falso, justo o injusto. Valores diferentes no tienen por qué causar conflicto.
- Conflicto intrapersonal: se produce cuando surge el conflicto entre los individuos. Puede que el origen del conflicto sea por ideas, pensamientos, emociones, impulsos que entran en colisión unos con otros.

- Conflicto intragrupal: suele darse este tipo de conflicto dentro de un pequeño grupo, dentro de las familias, clases, etc. En este caso se debe analizar cómo el conflicto puede afectar a la capacidad del grupo para resolver sus disputas y poder perseguir sus objetivos.
- Conflicto intergrupalo: es el que se produce entre dos grupos. Este conflicto suele ser complicado debido a la gran cantidad de gente implicada y a las interacciones entre ellos.

La naturaleza del conflicto es meramente social, entrando en juego las relaciones, personales e interpersonales, producidas en el caso del ámbito laboral por las organizaciones y la jerarquización de los estatus de las figuras profesionales. García (2012) hace referencia a la existencia del conflicto de trabajo considerándose un fenómeno ordinario en el mundo de las relaciones laborales, donde los intereses de los empresarios y los trabajadores son contrapuestos.

Puede darse el conflicto desde un prisma individual o por el contrario colectivo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca el conflicto individual cuando existe desacuerdo por parte del empleado y su empleador. Por otro lado, también se considera como individual el conflicto entre un número de empleados y su empleador, siempre que los empleados actúen de forma individual y no como grupo. Un conflicto colectivo tiene lugar entre un número de empleados que actúan en conjunto contra su empleador. En cuanto al conflicto colectivo, tiene lugar cuando un número de empleados actúan en conjunto contra su empleador.

García, (2012) da mucha importancia a los conflictos jurídicos y a los conflictos de intereses dentro de las organizaciones. Tienen su origen en la aplicación o interpretación de una norma legal o convencional, ya existente con anterioridad, dándole solución a través de la vía judicial. En cuanto al conflicto de intereses, surgen cuando lo que se pretende es crear una norma, o modificar una ya existente que regula aspectos laborales. Para dar solución a este tipo de conflicto debe de haber intencionalidad por parte de los sujetos colectivos para crear una norma mediante la negociación colectiva.

3.4. MEDIACIÓN

Como hemos visto en los apartados anteriores, a veces se vuelve laborioso llegar a acuerdos y mantener una buena comunicación en el entorno laboral. Es por ello que cuando las dos partes se encuentran en puntos diferentes y no encaminan sus ideas hacia un mismo sentido, contar con la mediación como alternativa puede ayudar en la búsqueda del bienestar laboral.

Según recoge Viana (2013) “La mediación es un proceso de resolución de conflictos en el que las dos partes enfrentadas recurren «voluntariamente» a una tercera persona «imparcial», el mediador, para llegar a un acuerdo satisfactorio” (p.19).

Siguiendo a este autor para llevar a cabo una mediación hay que tener en cuenta diferentes caracteres:

- a) Voluntariedad de las partes. Tanto su iniciación como su terminación mediante acuerdo es voluntad de las partes, no una imposición de terceros.
- b) Confidencialidad. Es una exigencia de todo proceso de mediación a fin de que las partes pongan en juego sin reservas todas las cuestiones objeto de controversia. Esta necesidad de reserva que alcanza a las partes y al mediador suele estar recogida en todos los ordenamientos jurídicos.
- c) Neutralidad. Que el mediador deberá mantener en todo momento respecto a las partes e intereses en juego.
- d) Carácter no adversarial. La mediación no contempla a las partes como contrarios sino como cooperadores necesarios en la solución del conflicto.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve el uso de métodos de negociación, conciliación y mediación, así como el arbitraje llevado a cabo por un órgano imparcial, pero en cuanto a los mecanismos judiciales, las normas de la OIT no prescriben un modelo específico para la organización de los sistemas y procedimientos de prevención y solución de conflictos laborales.

Márquez (2020) diferencia entre los conceptos de mediación, negociación y arbitraje así:

- Mediación: las personas afectadas por el conflicto de forma voluntaria participan en un proceso en el que una tercera persona de forma imparcial, les ayuda en la comunicación, para determinar el origen del conflicto y comprender sus diferencias, con el objetivo de encontrar posibles soluciones al problema y evitar llegar a la vía judicial, desde un espacio basado en el respeto, diálogo, igualdad y libertad.
- Negociación: Aquel proceso a través del cual dos partes con posiciones en conflicto, se unen de forma voluntaria para establecer unas pautas comunes de intercambio con el fin de intentar satisfacer los intereses de ambas de una forma satisfactoria. Esa unión se puede dar entre las propias partes o entre quienes ellas mismas decidan que puedan actuar en su representación.
- Arbitraje: es un proceso empleado para resolver un litigio evitando con ello acudir a la vía judicial, en el que las partes de forma voluntaria y de común acuerdo, deciden someter la resolución de sus diferencias a la decisión de un tercero independiente, el árbitro, o a un tribunal arbitral, que será el encargado de dar solución al conflicto a través del dictado de un laudo arbitral. Existen dos tipos de arbitraje:

- Arbitraje de Derecho: en el que el árbitro que va a resolver el conflicto es un experto en derecho, pero ajeno a la jurisdicción ordinaria, y lo hará en base a la aplicación de las leyes.
- Arbitraje de equidad: en el que el árbitro que va a resolver el conflicto no aplica leyes ni reglamentos sino su leal saber y entender de lo que es justo y equitativo, tratándose habitualmente de un experto en la materia objeto de controversia.

Como señala González Romá (2008):

La comunicación es un proceso básico en un equipo por cuanto permite el intercambio de información entre sus miembros. Así, la comunicación hace posible el desarrollo de otros procesos grupales centrados tanto en la tarea (toma de decisiones) como en el equipo (relaciones interpersonales) (p. 29).

3.5. EQUIPOS DE TRABAJO

Para poder entender la raíz del conflicto, es necesario tener en cuanto al equipo de trabajo. Es por ello que Ramos (2015) entiende a los equipos de trabajo como la suma de personas unidas por el deseo de lograr objetivos compartidos y entre los que prevalecen los procesos de cooperación sobre los de competencia. García del Junco, Palacios y Espasandín (2011), analizan el concepto de equipo de trabajo mediante el desglosamiento de sus partes teniendo en cuenta que el equipo debe estar compuesto por un pequeño número de personas, con habilidades complementarias, luchando por un propósito común, comprometidos con los objetivos de rendimiento donde existe una fuerte corresponsabilidad de los miembros del equipo.

A continuación, en el cuadro 2, se destacan las características de un equipo de trabajo exitoso, que serán clave para alcanzar los objetivos desde la colectividad:

Cuadro 2: Características de los equipos de trabajo.



Fuente: Elaboración propia

Para que el desempeño y el trabajo en equipo sean fructíferos deben darse estas cinco características, entendiéndose que, en cuanto a la cooperación, cada miembro del equipo de trabajo debe colaborar e interesarse por aquello que hacen los demás. Si hablamos de metas comunes y participación, debe estar clara cuál es la misión de la organización y realizar acciones que conduzcan hacia la consecución de las metas, mostrándose proactivos en la creación de soluciones y manteniendo el esfuerzo en las tareas asignadas. Y, por último, es esencial mantener una comunicación abierta en la que exista disposición para pedir y recibir información, además de respetar y tener en cuenta las opiniones del resto del equipo. Para ello es necesario que exista un buen líder que aporte un liderazgo estimulante, fomentando el desarrollo del equipo sin miedo a delegar y ofreciendo confianza a su gente.

Tras conocer los elementos básicos de un equipo de trabajo y siguiendo a los autores mencionados en el párrafo anterior, podemos exponer una clasificación de los tipos de equipos que se pueden encontrar y sus características principales:

- Equipo Integrado: las tareas se asignan a los miembros del equipo que van rotando en las actividades a desarrollar mientras que el supervisor controla.
- Equipo Autoadministrado: fijan los objetivos al equipo dejándoles total autonomía, los miembros del equipo no precisan de un supervisor. Logran máximo desarrollo cuando se configuran como equipos, con esta forma de trabajar tratan de dar un cambio de mentalidad en la relación de directivos y

colaboradores y favorece el desarrollo de cualidades ocultas, además de generar mayor flexibilidad y libertad.

- Equipo Multidisciplinar: los miembros de este equipo trabajan en unidades diferentes, sobre objetivos compartidos, haciendo un uso predominante del enfoque sistémico.
- Equipo Adhocrático: Se forman para atender un problema concreto, ya que cada estrategia reclama una configuración diferente¹.
- Equipos Virtuales: Gracias al uso de las tecnologías, los equipos pueden trabajar en zonas dispersas e incluir miembros de otras organizaciones a través de herramientas como videoconferencias, sistemas de software de colaboración e Internet. De esta manera, la empresa genera ventajas competitivas de trabajos en equipo.

Para Oblitas (2020):

El trabajo en equipo se puede traducir como tomar un rumbo por donde andar y trabajar unidos para lograr un fin común; para ello es importante que el líder cimiente el concepto de sinergias donde se puede fusionar el conocimiento de cada miembro del equipo, bajo el paraguas de la colaboración recíproca y camaradería, reforzando siempre el sentido de responsabilidad en el papel que tiene asignado cada uno y del cual es responsable (p. 91)

¹ La adhocracia es una estructura basada en equipos con muchos vínculos horizontales. Presenta una detallada división del trabajo, pero no está formalizada. El nivel profesional es alto, los valores culturales están fuertemente arraigados y tienen gran control de responsabilidad del equipo. Pueden participar en las decisiones las personas de cualquier nivel, de tal forma que la gerencia funciona como facilitadora de este proceso. Las nuevas tecnologías facilitan la organización adhocrática.

3.6. HABILIDADES SOCIALES

Para seguir abordando el conflicto desde la perspectiva del conjunto hay que destacar la importancia de otros aspectos, hablamos de las habilidades sociales como factor inherente en la resolución y gestión del conflicto. “Las habilidades sociales son las conductas o destrezas sociales específicas requeridas para ejecutar competentemente una tarea de índole interpersonal”, así las definen Ramírez, Martínez, Cabrera, Buestán, Torracchi, & Carpio (2020, p. 209).

Las habilidades sociales adquieren una importancia insospechada en la vida de las personas. La experiencia personal indica que se pasa un alto porcentaje del tiempo cotidiano en alguna forma de interacción social, ya sea familiar o en grupos de amigos o compañeros de estudio o trabajo y se tiene experiencia de que las relaciones sociales positivas son una de las mayores fuentes de autoestima y bienestar personal.

Tapia-Gutiérrez y Cubo-Delgado (2017) definen las habilidades sociales, como “conductas manifiestas verbales y no verbales, observables en las distintas situaciones de interacción que tiene una persona con otra.” (p. 136).

Para llevar a cabo la conceptualización de las habilidades sociales García, Tobar, et al. (2017) recogen las características más relevantes:

- Las habilidades sociales son conductas y repertorios de conductas adquiridos principalmente a través del aprendizaje. Una variable crucial en el proceso de aprendizaje es el entorno interpersonal en el que se desarrolla y aprende el niño.
- Las habilidades sociales tienen componentes motores y manifiestos (conducta verbal), emocionales y afectivos (ansiedad o alegría) y cognitivos (percepción social, atribuciones, autolenguaje).
- Las habilidades sociales son respuestas específicas a situaciones concretas.
- Las habilidades sociales se ponen en juego siempre en contextos interpersonales, son conductas que se dan siempre con relación a otra/s persona/s (iguales o adultos), lo que significa que está implicada más de una persona (p.10).

Según Zavala, Valadez et al. (2008) “las habilidades sociales son conductas observables, aprendidas y utilizadas en los intercambios sociales para obtener fines concretos” (p.

326). Continuando con lo que recogen las autoras en el artículo, para contribuir a un desempeño social competente, es necesario la activación de patrones de respuesta ante la interacción, siendo lo más destacable la habilidad para defender los derechos, las habilidades para hacer peticiones y la habilidad para responder con un no y frenar interacciones, entre otras.

En las organizaciones, y entre equipos de trabajo, a diario, encontramos conflictos y negociaciones compartidas entre los trabajadores y trabajadoras donde las habilidades sociales son un factor clave para llegar a la solución. A este respecto, según Moreno-Jiménez, Blanco-Donoso et al. (2014) para contactar de forma inicial, las habilidades sociales con las personas implicadas, se deben tener en cuenta la siguientes consideraciones en este tipo de procesos ya que pueden ser muy importantes a la hora de encontrar la solución entre las partes: reducir la tensión, establecer una buena relación entre las partes, exponer con claridad el problema, generar alternativas de manera fluida, escuchar activamente, o formular críticas de forma positiva y constructiva, son algunas de las más destacadas.

Los autores mencionados en el párrafo anterior, recogen que “la habilidad para cooperar con los miembros del equipo es una habilidad social básica para interactuar eficazmente” (p. 590). Es por ello que la cooperación dentro de los equipos puede verse facilitada a través de ciertas conductas que muestren esa competencia social.

Sánchez y Rubio (2001, p. 249) señalan que:

Las competencias sociales son esenciales para la vida social y profesional, por lo que es importante su estudio, así como el uso de metodologías alternativas para la formación y evaluación de las competencias sociales de los estudiantes universitarios, especialmente para los que la adecuada gestión de las relaciones sociales en diferentes ámbitos, será una parte importante de su labor profesional.

Para entender la competencia social como factor intrínseco en las relaciones sociales, Báez, T. (2018, p. 15) hace referencia a:

La habilidad y estrategias sociocognitivas con las que el sujeto cuenta en sus relaciones sociales; dentro de estas encontramos las habilidades sociales, el autocontrol, la autorregulación emocional, el reforzamiento social y las

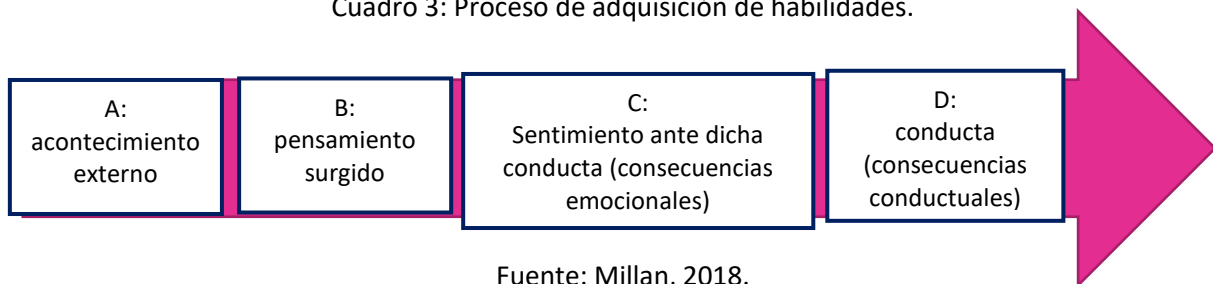
habilidades de resolución de problemas, puesto que permiten al individuo hacer frente con éxito a las demandas de la vida diaria.

Holst, Galicia, Gómez, et al (2017, p. 25) plantean que:

La importancia de las habilidades sociales o de las relaciones interpersonales radica en que permite obtener éxito en el desempeño profesional y de vida; debido a que, como seres sociales, las personas están en constante interacción con su entorno familiar, escolar y laboral por lo que es necesario que se adapten a ellos sin interferir en las relaciones que tienen los demás con sus propios entornos.

Millan (2018) ubica el concepto de habilidades sociales dentro de la inteligencia interpersonal, esta sería la competencia más difícil de adquirir, ya que para poder desarrollarla se necesita de las relaciones con otros, por lo que previamente se debe adquirir otras competencias. Para mejor entendimiento el autor ejemplifica el proceso de adquisición de las habilidades sociales a través del siguiente esquema (A, B, C, D) con las partes a tener en cuenta:

Cuadro 3: Proceso de adquisición de habilidades.



3.7. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EQUIPOS DE TRABAJO

Continuando con lo expuesto en los apartados anteriores, se incorporará un nuevo elemento que recae con fuerza en las organizaciones y que en la actualidad comienza a resurgir, aunque en algunas ocasiones de forma pausada. Hablamos de la incorporación de la perspectiva de género como elemento a tener en cuenta en el desarrollo de las organizaciones, con la idea de establecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, integrándola en las prácticas de gestión de recursos humanos, actividades de sensibilización y difusión sobre la materia tanto a nivel interno como externo.

ONU Mujeres hace una incorporación de la perspectiva de género y la define como una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad.

Poyatos (2019, p. 2) introduce el concepto de perspectiva de género como:

Una herramienta inclusiva de los intereses de las mujeres en la idea de desarrollo y para contrarrestar las políticas descritas como “neutrales”, que venían a consolidar las desigualdades de género existentes, convirtiéndose en una estrategia central para lograr la igualdad de facto.

Por su parte, Márquez (2018) analiza cómo las teorías feministas que surgieron en los 70 dieron visibilidad a la existencia de las desigualdades de género en los mercados laborales. En su estudio realiza una comprobación de datos estadísticos, obtenidos de diferentes fuentes que certifican la realidad de las desigualdades, perpetuándose en la actualidad.

Se destacan los datos del INE (Instituto Nacional de Estadística) de la Encuesta de Cuatrienal de Estructura Salarial que muestra la brecha salarial entre hombres y mujeres. A continuación, en la Tabla 1, se presentan las cifras del año 2018:

Tabla 1: Ganancia media anual por trabajador y trabajadora

	Ganancia media anual por trabajador y trabajadora Año 2018.
Ambos sexos	24.009,12
Mujeres	21.011,89
Hombres	26.738,19

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2018.

Haciendo referencia a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, dentro del Título I “El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación”, en artículo 5 se expone lo siguiente:

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Seguidamente, en el artículo 6 hace una diferenciación entre la discriminación directa e indirecta, definiéndolas de esta forma:

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en

atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

En la publicación realizada por la Comisión Europea en 2014, se destacan las principales causas que dan cabida a la brecha salarial, siendo un problema complejo donde intervienen muchas causas interrelacionadas, que se detallan a continuación:

- Discriminación en el lugar de trabajo: a pesar de realizar el mismo trabajo o trabajos de igual valor, los hombres y las mujeres no reciben el mismo salario. Estos casos pueden ser la consecuencia de la discriminación directa, descrita en el apartado anterior.
- Diferentes empleos y diferentes sectores: en puestos de trabajo en los que las mujeres constituyen el 80 % de todos los trabajadores, como ocurre en el sector sanitario, ofrecen salarios más bajos que en aquellos sectores donde predominan los hombres.
- Prácticas laborales y las capacidades de las mujeres: a las mujeres y a los hombres no se les aplican las mismas prácticas laborales, como se puede ver en el ámbito de la formación y el desarrollo profesional. Las distintas formas de remuneración para los empleados y las empleadas (por ejemplo, mediante pagas extra, prestaciones y complementos por rendimiento), así como la estructura real de los sistemas salariales, pueden dar lugar a condiciones de remuneración diferentes para los trabajadores de sexo masculino y femenino.
- La infravaloración del trabajo y las capacidades de las mujeres: a menudo las capacidades y las competencias de las mujeres son infravaloradas, especialmente en los sectores donde ellas predominan. Son consideradas capacidades femeninas y no habilidades adquiridas por lo que se tiende a infravalorar. En cambio, los trabajos que requieren de esfuerzo físico, que suelen desempeñar los hombres están mejor valorados.
- La escasa presencia de las mujeres en los puestos de liderazgo y de alto nivel: Incluso en los sectores dominados por mujeres, estas se hallan infrarrepresentadas en los puestos de responsabilidad, en particular los de más alto nivel.
- Tradiciones y roles de género: las tradiciones y los roles de género en muchos casos, pueden llegar a influir en la elección de los estudios. Esta influencia viene de los valores y suposiciones sobre los trabajos que puede desempeñar la mujer y el hombre.

- Conciliación de la vida laboral y familiar: las mujeres trabajan menos horas en trabajos remunerados y fuera del llamado hogar, y a menudo lo hacen a tiempo parcial, para poder compaginar sus responsabilidades familiares con el desempeño de un trabajo remunerado.

Las autoras Alazne, Álvarez et al. (2017) recogen en un estudio, el acercamiento que realiza el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales hacia el concepto de género, que lo define como “gama de roles, relaciones, características de la personalidad, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo e influencia, socialmente contruidos, que la sociedad asigna a ambos sexos de manera diferenciada.” (p. 13)

Jiménez y Galeano (2020), por su parte, señalan que definir género es problemático y se complejiza cuando se delimita a un grupo en particular. En el caso de los menores de edad, que se encuentran en plena construcción de su identidad de género, su apreciación hacia el concepto se muestra bastante subjetiva.

Se hace una apreciación hacia los menores ya que para conseguir una sociedad que tenga en cuenta la perspectiva de género en cualquier ámbito de su vida, debe de haber conocido desde la infancia, una educación basada en la igualdad entre hombres y mujeres. Lo que se observa desde el hogar y del entorno determina nuestros pensamientos y acciones. Por ejemplo, las llamadas costumbres patriarcales tan arraigadas, tienden a reproducirse en la edad adulta, asociando lo femenino a un aspecto de debilidad.

Es por ello, que se hace necesario incluir desde la etapa infantil la perspectiva de género en el currículo, solo así será posible que la sociedad desarrolle una visión crítica y produzca nuevos significados, desde una cultura basada en el respeto y en la valoración de lo femenino.

Según el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

Para llevar a cabo en las empresas, la integración de la perspectiva de género debe tener en cuenta las siguientes cuestiones (Osalan, 2017):

- Es recomendable que la persona responsable de la prevención en la empresa cuente con formación en igualdad, que le permita transmitir estos conceptos al resto de la organización.
- Se aconseja incluir contenidos para la información y sensibilización respecto al género en la formación sobre prevención facilitada a los distintos colectivos de la empresa: dirección, organización preventiva, personal delegado de Prevención o representante de las personas trabajadoras, mandos intermedios, y toda la plantilla, acorde en cada caso con el papel desempeñado en materia preventiva.
- La dirección y las personas responsables de la empresa deben comprometerse y contribuir a crear un clima que fomente la preocupación por la prevención y la igualdad, transmitiendo la tolerancia cero ante conductas de riesgo o de discriminación. (P. 22)

Continuando con Osalan (2017), las acciones que se desarrollan en las organizaciones deben estar orientadas a la transversalidad en cuestión de perspectiva de género. Se hace indispensable que la política de las empresas la integre en cuanto a la prevención, teniendo en cuenta los siguientes aspectos fundamentales:

- Cumplimiento de los requisitos legales en prevención específicos para las mujeres.
- Integración del enfoque de género en el análisis de los peligros y en la evaluación de los riesgos.
- Incremento del conocimiento sobre la seguridad y salud de las mujeres y los factores que influyen en ella.
- Análisis del impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.
- Representación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de consulta y participación.
- Eliminación de desigualdades, entendiendo que constituyen un factor de riesgo.
- Formación en prevención con perspectiva de género. (p. 25 y 26)

El hecho de que las mujeres ocupen cargos directivos en el ámbito privado y público debería ser una prioridad, ya que como recoge el periódico “El País” las figuras en posición de liderazgo tienen un poder transformador de las dinámicas sociales y la realidad, ¿por qué no probar un cambio de visión en los puestos más altos de las empresas? ¿Estamos perdiendo oportunidades y talento femenino? (Recio, 2022)

La igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas forman parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), por lo que si desde las altas esferas se plantean alcanzar este objetivo se debe empezar construyendo desde dentro hacia fuera, predicando con el ejemplo, compartiendo espacios y formas de actuar entre

empresas, a través de sesiones que se lleven a cabo con empresas comprometidas con el impulso hacia el liderazgo femenino (Recio, 2022).

En este sentido, asustan los datos recogidos en el informe del Foro Económico Mundial, concluyendo que la brecha de género se ha cerrado en un 68,1%, lo que significa que a medida que la economía mundial entre en su tercer año de disrupción, se necesitarán otros 132 años para alcanzar la paridad de género. Es una ligera mejora respecto a los 136 años de 2021, pero sigue siendo significativamente mayor que los 100 años registrados antes de 2020 (Global Gender Gap Report, 2022)

3.8. ENFOQUE DIDÁCTICO

El objetivo principal de la unidad didáctica se basa en fomentar el trabajo en equipo desde el aula; facilitando herramientas para el acceso a su primer empleo; enfocando las actividades que se realicen en el aula hacia su futuro laboral, ya que en cuestión de un año el alumnado se va a ver inmerso en mercado laboral. Iniciarse en el mundo laboral puede ser complejo y crear incertidumbre, puesto que en muchas ocasiones entramos en un equipo en el que debemos de asumir obligaciones y tareas desconocidas hasta el momento.

En cierto modo, el hecho de trabajar en equipo ofrece nuevos aprendizajes, ya que cada miembro aporta su saber y se comparten tareas para encontrar la estabilidad a través del buen hacer, teniendo en cuenta que se debe priorizar la gestión de los conflictos que pudieran aparecer.

El módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) en los ciclos formativos juega un papel muy importante para comprender este tipo de cuestiones. A través de los contenidos de dicho módulo, se oferta al alumnado la posibilidad de adquirir determinadas competencias para integrarse correctamente en el mercado laboral y en equipos de trabajo. En este sentido, cursar el módulo de FOL, favorece al alumnado a obtener sus propias armas para sacar el mejor provecho de su actividad laboral, dando a conocer las oportunidades de aprendizaje y mecanismos de acceso al empleo, así como la legislación básica y los derechos derivados de las relaciones laborales.

La unidad didáctica que se presenta en el trabajo del módulo de FOL en el Ciclo Formativo de Grado Superior se recoge en el Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Integración Social y se fijan sus enseñanzas mínimas, los resultados de aprendizaje y criterios de evaluación. Teniendo en cuenta la importancia de aplicar las estrategias al equipo de trabajo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización, destacando como contenido básico del módulo la gestión del conflicto y equipos de trabajo.

Por otro lado, se va a trabajar de forma transversal en la unidad didáctica con perspectiva de género como factor fundamental e inherente a la vida empresarial.

Entendiendo que las empresas y los equipos de trabajo deben asumir el principio de igualdad entre hombres y mujeres como uno de los ejes prioritarios. Favoreciendo la construcción social, cultura y las relaciones de poder que están establecidas en las empresas.

Es por ello que el enfoque didáctico de esta investigación posee un carácter práctico, innovador y motivador, pues el principal objetivo es dotar de información y experiencias desde la praxis para entender el funcionamiento de los equipos de trabajo y solventar los obstáculos que el alumnado pueda encontrar en el mundo laboral relacionado con la gestión de conflictos.

Para concluir, me gustaría destacar que ante el panorama que nos acontece en estos últimos años, donde el mundo ve problemas y no soluciones, es importante invertir en la formación permanente e inicial del cuerpo docente, implicándolo en la creación de nuevas políticas educativas, con el objetivo de ofrecer a las nuevas generaciones de estudiantes el alcance óptimo para su aprendizaje.

4. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA

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

Tabla 2: Contexto de aplicación de la programación didáctica.

CENTRO EDUCATIVO	C.E.S. Ramón y Cajal.	
DEPARTAMENTO:	Formación y orientación laboral.	
CICLO FORMATIVO:	CFGS en Integración Social.	
FAMILIA PROFESIONAL:	Servicios socioculturales y a la comunidad.	
CURSO EN EL QUE SE IMPARTE EL MÓDULO:	1º Curso.	
MÓDULO:	Formación y orientación laboral.	
TEMPORALIZACIÓN:	<i>Horas anuales</i>	<i>Horas semanales</i>
	96	3

Fuente: Elaboración propia.

4.1. INTRODUCCIÓN, JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN

En el presente documento voy a desarrollar mi Programación didáctica del Módulo Profesional de Formación y Orientación Laboral, perteneciente al Ciclo Formativo de Grado Superior de Integración Social que se imparte en el primer curso del ciclo.

A continuación, me gustaría reflexionar sobre el concepto de programación. Según Regueiro (2014) la programación es un instrumento que ayuda y orienta al profesorado en el desarrollo del proceso de Enseñanza-Aprendizaje, evitando la improvisación, en la práctica educativa y favoreciendo una enseñanza de calidad. Por lo que se basa en un proceso de planificación, haciendo referencia a Pérez y Pérez, (2006, p. 15) lo detallan como “un aspecto esencial de cualquier actividad organizada y sistemática y hace referencia, en general, a la previsión de unos medios para conseguir unas metas determinadas”.

En el artículo 29 del Decreto 327/2010, de 3 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria en Andalucía:

Las programaciones didácticas son instrumentos específicos de planificación, desarrollo y evaluación de cada materia, módulo o, en su caso, ámbito del currículo establecido por la normativa vigente. Se atenderán a los criterios generales recogidos en el proyecto educativo y tendrán en cuenta las necesidades y características del alumnado.

En cuanto a la acción de programar en el aula, nos ayuda a tener una guía útil para promover la enseñanza del alumnado y evitar la improvisación, permite llevar a cabo una organización de los contenidos a tratar en el aula, contextualizando las secuencias de adquisición de competencias y habilidades, marcados en los objetivos a seguir al inicio del curso.

Por otro lado, en el libro de “Psicología y currículo” de Cesar Roll (1991) se indican los diferentes niveles de concreción curricular:

1. **Currículo:** es el que establece la Administración Pública y se incluye en el marco normativo y curricular vigente para el módulo que se programa.
2. **Programación didáctica:** se incluye en el Proyecto Educativo y es responsabilidad de los diferentes departamentos didácticos haciendo referencia a la concreción curricular del centro educativo.

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

De acuerdo al artículo 6 de la Ley Orgánica de Modificación de la LOE (LOMLOE) los elementos del currículo hacen referencia al conjunto de objetivos, competencias, contenidos, métodos pedagógicos y criterios de evaluación, que se definen a continuación:

- **Objetivos:** establecen las capacidades básicas que deben lograr los alumnos como consecuencia del proceso educativo.
- **Competencias:** conjunto de conceptos, destrezas y valores que el alumnado pone en marcha al aplicar de forma integrada los contenidos propios de cada enseñanza y etapa educativa. Capacidades, con el fin de lograr la realización adecuada de actividades y la resolución eficaz de problemas complejos.
- **Contenidos:** señalan los aspectos de la cultura, el conocimiento y la experiencia cuyo aprendizaje se considera necesario para la maduración de las capacidades expresadas en los objetivos.
- **Métodos pedagógicos:** son formas de estructurar el proceso de aprendizaje y enseñanza, respondiendo a unas pautas marcadas que se centran en potenciar determinados aspectos del alumnado.
- **Criterios de evaluación:** referentes que indican los niveles de desempeño esperados en el alumnado en las situaciones o actividades a las que se refieren las competencias específicas de cada materia o ámbito en un momento determinado de su proceso de aprendizaje.

En el desarrollo de la programación va a estar muy presente la transversalidad en los diferentes módulos del ciclo formativo atendiendo a la diversidad y a las necesidades específicas de apoyo educativo. Las características principales que impregnan esta programación hacen referencia a la interdisciplinariedad, al trabajo cooperativo, basado en un carácter inclusivo con perspectiva de género, haciendo especial hincapié en la utilización del lenguaje sexista. Se incorporarán la creación de proyectos en el aula que fomentarán el trabajo en equipo, integrando aprendizajes a través de las TIC.

Para concluir, en relación a los aspectos transversales, se llevarán a cabo actividades durante el año que promocionen los conocimientos acerca de las particularidades de nuestra comunidad Autónoma, Andalucía, concretamente el Flamenco.

4. 2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN

4.2.1.- CONTEXTUALIZACIÓN AL MÓDULO

El módulo de profesional escogido para desarrollar la programación se refiere a Formación y Orientación Laboral (FOL), que se encuentra enmarcado en el Ciclo Formativo de Grado Superior de Integración Social. La duración total son 2000 horas que se divide en la formación ofrecida desde el centro educativo y la formación en los centros de trabajo. El módulo de FOL se imparte en el primer curso de ciclo con una duración de 96 horas anuales repartidas en 3 horas semanales.

Este módulo contribuye a alcanzar la competencia general del ciclo, que 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.

Por otro lado, contribuye en la consecución de alcance de los objetivos generales que se recogen en el apartado 4 de este trabajo, así como las competencias profesionales, personales y sociales que se encuentran recogidas en el apartado 5.

4.2.2.- CONTEXTUALIZACIÓN AL CENTRO Y AL PROYECTO EDUCATIVO

El centro educativo en el que se imparte el Ciclo Formativo de Grado Superior de Integración Social es el C.E.S Ramón y Cajal. Se localiza en la barriada del Guadalquivir en Córdoba, el perfil socioeconómico que presenta es bajo encontrándose en un estado vulnerabilidad significativa la población que reside en el barrio.



Fuente: Google maps.

El C.E.S. Ramón y Cajal se construye en sus instalaciones actuales en el año 1989. Este cambio de ubicación vino acompañado de una importante ampliación de la oferta educativa, basada principalmente en la nueva disponibilidad de amplios espacios que permitieran compaginar diversas titulaciones.

El Centro cuenta con espacios dedicados a formación teórica y práctica, distribuidos en dos plantas. En cuanto al número de profesoras y profesores, suman un total de 120.

Como instalaciones generales, contamos con ocho aulas polivalentes, equipadas con material básicos para 30 puestos de alumnos, así como material básico audiovisual, para favorecer la incorporación de nuevas tecnologías al día a día del aula. Por ello, en todas las aulas disponemos de ordenador conectado a Internet, dvd y televisión. Al hilo de lo anterior, y a pesar de que no se ubican específicamente en las Aulas, el Centro pone a disposición del profesorado ordenadores portátiles y proyectores que aportan nuevas posibilidades a la docencia diaria.

El C.E.S. Ramón y Cajal ha apostado por las Tecnologías de la Información y la Comunicación como herramienta de acceso al currículo. Para ello, cuenta con tres aulas de informática, con todo el equipamiento tecnológico renovado.

También destaca el Aula multimedia que dispone de un sistema audiovisual que aporta excelentes prácticas a las disciplinas de pertenecientes a sanitaria y a idiomas.

Por otro lado, se cuenta con una biblioteca TIC y sala de lectura, puesto que las tecnologías de la Información y la Comunicación están plenamente integradas en la educación en las aulas. Por ello se sitúan en este espacio 16 equipos con conexión internet y una amplia zona de lectura puesta al servicio de la Comunidad Educativa.

El C.E.S. Ramón y Cajal está dedicado principalmente a la Formación Profesional, por lo que dispone de diversos talleres para los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior.

Algunos de ellos son:

- Taller de Servicios Sociales
- Taller de Prótesis Dental
- Laboratorio de Física y Química

Además de los espacios mencionados el C.E.S. Ramón y Cajal, disfruta de un acuerdo para el uso de las Instalaciones Deportivas Municipales del Guadalquivir, situadas en la parcela colindante.

Igualmente cuenta con el Salón de Usos Múltiples, a disposición de toda la Comunidad Educativa para charlas, jornadas, exposiciones de proyectos, etc. En cuanto a la oferta educativa del centro se detalla las titulaciones impartidas en el mismo:

CICLO FORMATIVO DE GRADO SUPERIOR

Tablas 3: Ciclos formativos de Grado Superior.

Técnico Superior en Integración Social.	Nº Alumnos/as: 25
Técnico Superior en Prótesis Dentales.	Nº Alumnos/as: 25
Técnico Superior en documentación y administración sanitaria.	Nº Alumnos/as: 25
Técnico Superior en Imagen para el Diagnóstico y Medicina Nuclear.	Nº Alumnos/as: 25

Fuente: Elaboración propia.

CICLO FORMATIVO DE GRADO MEDIO

Tabla 4: Ciclos formativos de Grado Medio.

Técnico de Gestión Administrativa.	Nº Alumnos/as: 25
Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería.	Nº Alumnos/as: 25
Técnico en Actividades Comerciales.	Nº Alumnos/as: 25
Técnico en Farmacia y Parafarmacia.	Nº Alumnos/as: 25

Fuente: Elaboración propia.

FORMACIÓN PROFESIONAL BÁSICA

Tabla 5: Ciclos de Formación Profesional Básica.

Título Profesional Básico en Informática de Oficina	Nº Alumnos/as: 20
Título Profesional Básico en Agro-jardinería y Composiciones Florales	Nº Alumnos/as: 20

Fuente: Elaboración propia.

El centro educativo Ramón y Cajal, cuenta con un Plan de Igualdad tras muchos años compartiendo experiencias coeducativas con su alumnado y su entorno, partiendo del fundamento de que la igualdad se puede aprender y que hoy en día educar en igualdad es necesario para conseguir una convivencia adecuada y pacífica. Por ello dicho Plan de Igualdad pretende, a través de diferentes estrategias educativas, acciones y actividades participativas este aprendizaje.

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

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

4.2.3.- CONTEXTUALIZACIÓN AL AULA

A continuación, tras haber contextualizado el centro y el proyecto educativo, donde tiene lugar el ciclo formativo donde se imparte este módulo de FOL, doy paso a desarrollar la contextualización al aula.

Se debe tener en cuenta, como punto inicial dentro de la programación la importancia del lugar donde se llevará a cabo la realidad de la intervención, siendo el aula el espacio donde se dará rienda suelta a la creatividad y al desarrollo del conocimiento y las capacidades del alumnado.

1. Desarrollo del pensamiento hipotético-deductivo o formal abstracto, que en el módulo de Formación y Orientación laboral le permite utilizar el razonamiento lógico, analizar y combinar variables, establecer relaciones causa-efecto, formular hipótesis, realizar deducciones, generalizaciones y aplicaciones.
2. Desarrollo y afianzamiento del lenguaje, que en el módulo de Formación y orientación laboral posibilita incorporar el vocabulario y terminología específica, trabajar la lectura comprensiva, la verbalización de los procesos de razonamiento, etc.
3. Desarrollo afectivo y social, con una mayor implicación y trabajo en grupo. Es por ello, que en la programación del módulo de Formación y orientación laboral incorporaremos metodologías motivadoras e innovadoras de trabajo cooperativo y tutoría entre iguales que favorecen la inclusión y la socialización.

El número total de alumnas y alumnos en el aula suman 27 que cursan el ciclo formativo. Presentan características diversas en relación al grupo social perteneciente y perfil socioeconómico, procedentes en su mayoría de Córdoba y su provincia.

Por otro lado, destacar que uno de los alumnos exige medidas específicas de atención a las diversidades, concretamente el alumno presenta discapacidad visual.

4.2.4.- CONTEXTUALIZACIÓN AL ENTORNO PRODUCTIVO

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

Artículo 7. Entorno profesional.

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

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

- Técnico de programas de prevención e inserción social.
- Educador o educadora de equipamientos residenciales de diverso tipo.
- Educador o educadora de personas con discapacidad.
- Trabajador o trabajadora familiar.
- Educador o educadora de educación familiar.
- Auxiliar de tutela.
- Monitor o monitora de centros abiertos.
- Técnico de integración social.
- Especialista de apoyo educativo.
- Educador o educadora de educación especial.
- Técnico/a educador/a.
- Técnico Especialista I (Integrador social).
- Técnico Especialista II (Educativo).
- Monitor o monitora de personas con discapacidad.
- Técnico de movilidad básica.
- Técnico de inserción ocupacional.
- Mediador ocupacional y/o laboral.
- Dinamizador ocupacional y/o laboral.
- Educador de base.
- Mediador o mediadora comunitaria.
- Mediador o mediadora intercultural.
- Mediador o mediadora vecinal y comunitaria.
- Preparador laboral.
- Técnico en empleo con apoyo.
- Técnico de acompañamiento laboral.

– Monitor/a de rehabilitación psicosocial.

Seguidamente en el artículo 8, en cuanto a la prospectiva del título de Técnico Superior en Integración Social y siguiendo el Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, las Administraciones Educativas tendrán en cuenta, al desarrollar el currículo correspondiente, las siguientes consideraciones:

a) La empleabilidad de este título viene avalada por el amplio número de sectores profesionales en los que desarrolla su actividad, fundamentalmente en el sector de servicios sociales y educativos, que agrupa el mayor número de trabajadores y trabajadoras de la familia de Servicios Socioculturales y a la Comunidad.

b) La incorporación de actividades profesionales generadas en nuevos sectores, como la mediación comunitaria y la inserción laboral de personas con discapacidad y de personas en riesgo de exclusión social y de las víctimas de violencia de género y de sus hijas e hijos, aumentará considerablemente las posibilidades de inserción laboral de este titulado.

c) Las medidas establecidas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia y el aumento de personas de la tercera edad hacen previsible una alta inserción laboral y tendencia a un crecimiento estable.

4. 3. OBJETIVOS GENERALES DEL CICLO FORMATIVO

Siguiendo a Galvis (2011) los objetivos generales tienen un carácter didáctico y expresan de forma clara y concisa los cambios en la conducta que se han de desarrollar en el alumnado como efecto del proceso de enseñanza-aprendizaje.

En relación a esta definición, a continuación, se disponen los objetivos generales recogidos en el artículo 3 de la Orden del 28 de julio de 2015, por la que se desarrolla el currículo correspondiente a dicho título.

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. 4. OBJETIVOS DEL MÓDULO DE FOL

En Orientaciones pedagógicas se detalla que la formación de este módulo contiene la formación necesaria para que el alumnado pueda insertarse laboralmente y desarrollar su carrera profesional en el sector de la integración social.

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

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

- p) Analizar y utilizar los recursos y oportunidades de aprendizaje relacionados con la evolución científica, tecnológica y organizativa del sector y las tecnologías de la información y la comunicación, para mantener el espíritu de actualización y adaptarse a nuevas situaciones laborales y personales.
- s) Desarrollar técnicas de liderazgo, motivación, supervisión y comunicación en contextos de trabajo en grupo, para facilitar la organización y coordinación de equipos de trabajo.
- u) Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención personal y colectiva, de acuerdo con la normativa aplicable en los procesos de trabajo, para garantizar entornos seguros.
- y) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, teniendo en cuenta el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales, para participar como ciudadano democrático.

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

Según Beckers (2002, p. 57) “la competencia es la capacidad que permite al sujeto movilizar, de manera integrada sus recursos internos (saberes, saber-hacer y actitudes) y externos a fin de resolver eficazmente una familia de tareas complejas.”

Las competencias profesionales, personales y sociales de este título, se recogen en el artículo 5 del Real Decreto 1074/2012, del 13 de julio y se muestran 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.
- 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.

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.

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.

De las anteriores competencias, la formación del módulo de FOL, contribuye a lograr las siguientes:

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

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

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

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

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

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

Entendemos por Resultados de Aprendizaje (RA) a los enunciados que están asociados a las actividades de aprendizaje y evaluación, y que se orientan a la verificación de los procesos cognitivos, motores, valorativos, actitudinales y de apropiación de los conocimientos técnicos y tecnológicos requeridos en el aprendizaje.

Por otro lado, los Criterios de Evaluación (CA) se definen como indicadores que nos ayudan a medir el grado de adquisición de objetivos, contenidos y competencias por parte de la alumna y el alumno.

Los diferentes RA y CE se recogen 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.

A continuación se muestra la tabla donde se desarrollan ambos aspectos:

Tabla 6: Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación.

1	RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RA)		
2	CRITERIOS DE EVALUCIÓN (CE)		
3	SECUENCIACIÓN DE LOS CRITERIOS (EV)		
1	2		3
RA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN		EV
RA	1	Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.	1ª
	CE	a) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el técnico 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 en Integración Social. d) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo. e) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones. f) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo. g) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.	
RA	2	Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.	3ª

	CE	a) Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del técnico 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.	1º
	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 en Instalación y Amueblamiento. 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.	2ª
	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 y trabajador dentro del sistema de seguridad social. e) Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario. f) Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos. g) Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos. h) Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico	
	5	Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.	3ª

RA	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 en Instalación y Amueblamiento. e) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa. f) Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del técnico en Integración Social. g) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del técnico en Integración Social.	
	6	Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en la empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.	
RA	CE	a) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales. b) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales. c) Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos. d) Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales. e) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia. f) Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del técnico en Integración Social. g) Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de una pequeña y mediana empresa.	
	7	Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico en Integración Social.	

	CE a) Se han definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables. b) Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad. c) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia. d) Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad. e) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín. f) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.	

Fuente: Elaboración propia

4.7. CONTENIDOS DEL MÓDULO DE FOL

En esta programación se han tomado como base los bloques de contenido establecidos en el Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Integración Social correspondiente al título de Técnico Superior en Integración Social

Los bloques de contenido propuestos para esta programación didáctica se encuentran recogidos en la siguiente tabla:

Tabla 7: Bloque de contenidos.

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

Fuente: Elaboración propia.

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

En este apartado se detallan los bloques de contenidos y la relación con los resultados de aprendizaje (RA), además se especifica la temporalización para el desarrollo de cada unidad didáctica.

Tabla 8: Secuenciación de contenidos.

RA	BLOQUE	Nº UD	TÍTULO UNIDAD DIDÁCTICA	EVAL.	HORA S
3	1	1	Introducción al derecho de trabajo	1ª	8
3	3	2	El contrato de trabajo y sus modalidades	1ª	8
3	3	3	Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo	1ª	9
3	4	4	Jornada de trabajo y salario	1ª	9
4	4	5	Seguridad Social	2ª	8
1	1	6	Preparación para el empleo	2ª	6
1	1	7	Búsqueda activa de empleo	2ª	6
5	6	8	Prevención y protección de riesgos laborales	2ª	8
5	6	9	Factores de riesgo y medidas preventivas	3ª	9
2	2	10	Equipos de trabajos	3ª	8
2	2	11	Gestión y Resolución de conflictos	3ª	8
7	7	12	Emergencias y primeros auxilios	3ª	9

Fuente: Elaboración propia.

4.9. TRANSVERSALIDAD

En el ámbito educativo, la transversalidad se refiere a una estrategia curricular mediante la cual algunos ejes o temas considerados prioritarios en la formación de nuestros estudiantes, impregnan todo el currículo, es decir, están presentes en todos los programas, proyectos, actividades y planes de estudio contemplados en el Proyecto Educativo Institucional de una institución educativa. (Sarria 2009)

La transversalidad debe estar presente en nuestro sistema educativo dando importancia a varios enfoques que resultan que se adapten a la realidad y a las nuevas circunstancias que exigen los tiempos a los que nos enfrentamos.

De acuerdo a la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica de 2/2006, de 3 de mayo, de Educación a los planes y programas contextualizados en la Proyecto educativo de mi programación, los aspectos transversales que voy a trabajar son los siguientes:

- Plan de Igualdad: estará basado en un enfoque de igualdad de género a través de la coeducación y fomentando la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la prevención de la violencia de género y el respeto a la diversidad afectivo-sexual, introduciendo la orientación educativa y profesional del alumnado con perspectiva inclusiva y no sexista. Para el desarrollo de las actividades escogeremos los días señalados en el calendario, concretamente el 8 de marzo Día de Internacional de la Mujer y el 25 de noviembre Día internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- Educación basada en el Desarrollo Sostenible: El objetivo de este elemento transversal hace referencia a incorporar en el alumnado capacidades, conocimientos, actitudes y valores que necesita la sociedad para asumir un papel activo desde el ámbito local hacia el global, con la intención de afrontar y resolver los problemas comunes a todos los ciudadanos del mundo, atendiendo al desarrollo sostenible de acuerdo con los establecido en la Agenda 2030.
- Educación para la paz y la convivencia: el objetivo de este elemento transversal se encarga de propiciar el desarrollo de habilidades y la adquisición de herramientas que permitan a las personas convivir de forma pacífica, Este proceso lleva implícito la asimilación de valores como la justicia social, la igualdad, la cooperación, la solidaridad, el respeto y la autonomía. Se trabajará a partir de canciones y debates realizados en el aula trabajando la interculturalidad, para que el alumnado tome conciencia desde la praxis.
- Cultura Andaluza: encontrándonos en la Comunidad Autónoma de Andalucía y tal y como recoge el artículo 40 de la LEA, estará presente la Cultura Andaluza en los contenidos del módulo como tema transversal. La música será una de las herramientas más utilizadas en el aula para incluir este elemento en la formación del alumnado, además de la celebración del día de Andalucía, siendo el 28 de febrero.

4.10. INTERDISCIPLINARIEDAD

La interdisciplinariedad hace referencia a la interrelación entre los contenidos que se imparten en un ciclo formativo e implica la interacción de varias disciplinas. Dentro del módulo de FOL la interdisciplinariedad se divide en tres niveles:

En el primer nivel se relacionan los contenidos de las unidades didácticas con otras unidades didácticas del propio módulo. En el segundo nivel, se relaciona nuestro módulo de Formación y Orientación laboral con otro de los módulos que presenta una fuerte interacción entre ambos como es el caso de Empresa e Iniciativa Emprendedora.

Por último, en el tercer nivel se enlaza el módulo de FOL con otros contenidos básicos de cualquier otro módulo diferente de los anteriores y que forma parte del ciclo formativo.

La interdisciplinariedad, es un proceso integrador que permite interrelacionar y unir los contenidos formativos entre módulos y tener una mejor coordinación entre el profesorado, para conseguir que el alumnado logre los objetivos del ciclo formativo.

A continuación, se muestra una tabla con la relación entre los diferentes niveles:

Tabla 9: Relación entre los niveles.

NIVEL 1	Unidad 10: Equipos de trabajo
Se relaciona con...	Unidad 11: Gestión y Resolución de conflictos
NIVEL 2	112. Módulo de Formación y Orientación Laboral.
Se relaciona con...	1121. Empresa e iniciativa emprendedora.
NIVEL 3	1120. Módulo de Formación y Orientación Laboral.
Se relaciona con...	0017. Habilidades sociales. 0020. Primeros auxilios.

Fuente: Elaboración propia.

4.11. METODOLOGÍA DIDÁCTICA

Comenzamos por la definición de metodología didáctica, que se refiere al conjunto de estrategias, procedimientos y acciones organizadas y planificadas por el profesorado de manera consciente y reflexiva, con la finalidad de posibilitar el aprendizaje de las alumnas y alumnos y el logro de los objetivos planteados.

4.11.1.- Principios metodológicos.

Los principios metodológicos se pueden definir como el conjunto de condiciones que marcan la dirección que se debe seguir para obtener el mayor rendimiento en cada tarea.

1. **Enseñanza Activa y Participativa:** se trata de fomentar el trabajo en equipo, la participación del alumnado a través del diálogo e incentivar el espíritu crítico, promoviendo el debate y la retroalimentación de las ideas compartidas por los alumnos y alumnas en el aula, dejando a un lado los procesos memorísticos de

repetición de los contenidos que se imparten en clase. Para ello, el docente tendrá un papel de mediador y moderador, facilitando el proceso de enseñanza-aprendizaje desde la visión de grupo, evitando el individualismo. A través de esta, interacción se pretende potenciar el pensamiento constructivo del alumnado buscando una actitud activa y participativa.

2. **Enseñanza Flexible, abierta y dinámica:** el profesorado debe adaptarse a las necesidades que presenten los alumnos y alumnas, realizando una adaptación curricular ante las necesidades educativas y en casos concretos como, por ejemplo, alumnado con diversidad funcional o procedente de otros países que presenten ciertas dificultades para seguir la clase al mismo ritmo que el resto de compañeras y compañeros. Por otro lado, se tendrán en cuenta las edades, las responsabilidades personales, los niveles de madurez y los ritmos de aprendizaje, tanto a nivel grupal como a nivel individual.

La importancia de involucrar de forma directa al alumnado en el aprendizaje, es vital para que el alumnado alcance los objetivos académicos.

3. **Enseñanza motivadora y estimulante:** en este sentido el docente juega un papel muy importante para mantener al alumnado motivado y con ganas de aprender. Para ello, se fomentará un clima de autoestima y cooperación, transmitiendo confianza y creando buen ambiente en el aula. Por otro lado, se potenciarán los éxitos del grupo para conseguir la motivación que les permita desarrollar su autoconcepto y autoconfianza.
4. **Enseñanza Socializadora y Transversal:** se fomentará un espacio de seguridad basado en un clima afectivo y de respeto mutuo, trabajando la educación en valores. Es necesario tener en cuenta aspectos relevantes relacionados con el respeto a la libertad de expresión y la puesta en común en desarrollo de debates entre compañeros y compañeras orientándolo hacia el enriquecimiento personal.
5. **Enseñanza Creativa:** se promoverá que el alumno o la alumna se implique en su propio aprendizaje y sea el protagonista de la acción creativa. Para ello el aprendizaje estará basado en la investigación e innovación para construir su propio conocimiento. Se utilizarán técnicas novedosas y originales para mantener la motivación y creatividad en el alumnado.
6. **Aprendizajes Significativos:** en este apartado es interesante partir de las ideas previas del alumnado y utilizar la creatividad para encontrar nuevas soluciones y oportunidades a problemas existentes.
7. **Aprendizajes Funcionales y Propedéuticos:** se pretende dotar al alumnado de nuevos conocimientos y destrezas necesarias a partir de herramientas novedosas y prácticas, preparando al alumnado para la incorporación a la vida activa y al mundo laboral.

8. **Aprendizajes Holísticos e Interdisciplinarios:** se plantea un aprendizaje en espiral donde todas las unidades se interrelacionen, siendo capaz de integrar los diferentes conocimientos para obtener un saber comprensible y significativo, que le ayude a solucionar problemas y a obtener respuestas.
9. **Enseñanza orientada hacia el “Aprender a Aprender”:** basado en la búsqueda de respuestas a partir de las ideas previas del alumnado, para tratar de hacer que el alumnado sea autónomo y sepa desenvolverse a la hora de resolver problemas y buscar soluciones.
10. **Enseñanza orientada hacia el “Aprender Haciendo”:** a través del diseño de actividades que proporcionen al alumnado un conocimiento, motivado por la formulación de interrogantes que lo lleven a la solución del problema a través del hacer.

4.11.2.- Métodos de enseñanza-aprendizaje

Nos encontramos ante un mundo en constante proceso de cambio y la educación juega un papel importante en esta transformación, siendo la respuesta pedagógica estratégica para dotar a los estudiantes de herramientas intelectuales que les permitan adaptarse al mundo y a la expansión del conocimiento. (Montes de Oca y Machado, 2011)

La enseñanza-aprendizaje debe estar basada en metodologías prácticas e innovadoras, que propicie un fuerte interés por parte del educando hacia el contenido que se imparta y aumentará así su motivación y la calidad del aprendizaje.

El desarrollo de la presente programación para el módulo de Formación y Orientación laboral acogerá dos tipos de vertientes, en primer lugar, destacar el método didáctico afirmativo, que se centra en el docente como protagonista de la transmisión de conocimientos y un alumno o alumna como un mero espectador. En segundo lugar, encontramos el método por elaboración, centrado en el alumnado, que motiva el proceso creativo y la obtención de nuevos conocimientos de forma autónoma.

En cuanto a los tipos de métodos didácticos afirmativos encontramos el **método expositivo**, transmisivo o magistral que se refiere al envío de información por parte del docente que el alumnado recibe a través del aprendizaje deductivo, siendo este el más utilizado tradicionalmente. Para captar la atención del alumnado y evitar las distracciones, se utilizará este método durante una parte de la clase, no en su totalidad, para fomentar la participación a través de preguntas y puesta en común de los conocimientos aprendidos. Por otra parte, encontramos el **método demostrativo**, que se entiende como el desarrollo del aprendizaje por imitación y observación, siendo el profesor o profesora el modelo de acción ante el grupo, ejemplificando las tareas y acompañándolas de las diferentes explicaciones, para la posterior imitación de por parte de las alumnas y alumnos. Este método se utilizará de forma complementaria al anterior, para poner en práctica los conocimientos adquiridos.

Por último, encontramos el **método repetitivo** en el que el alumnado adquiere nuevos conocimientos a partir de la repetición. Este método se utilizará de forma puntual para reforzar determinados contenidos y facilitar su comprensión, ya que puede ser clave para más adelante cuando se avance en la materia.

Por otro lado, en la metodología didáctica por elaboración, encontramos el *método interrogativo o por aplicación*, donde los estudiantes son los verdaderos protagonistas de su aprendizaje, reflexionan y descubren las respuestas a partir de las preguntas y propuestas lanzadas por el docente. Esto genera estímulos que incentivan la motivación del gran grupo a la vez que la construcción de nuevos aprendizajes. También encontramos el *método creativo o por descubrimiento*, orientado hacia el aprender a aprender, promoviendo la adquisición de conocimientos a partir de la búsqueda de la información para crear su propio aprendizaje.

No obstante, además de los diferentes métodos desarrollados en los párrafos anteriores, encontramos otro tipo de metodologías innovadoras para llevar a cabo en el aula, que estarán incluidas en la presente programación. A continuación, se detallan cada uno de los métodos:

- **Aprendizaje basado en proyectos:** permite a los alumnos y alumnas adquirir conocimientos y competencias clave a través de la elaboración de proyectos que dan respuesta a problemas de la vida real.
- **Flipped Classroom:** es un modelo pedagógico en el que los elementos tradicionales de la lección impartida por el docente se invierten y el educando fuera del aula adquiere los conocimientos y crea sus propios materiales, que posteriormente se mostrarán en el aula.
- **Microlearning:** es un tipo de metodología basado en un aprendizaje basado que brinda información en porciones pequeñas, altamente enfocadas, siendo la forma ideal para encontrar respuestas rápidas a problemas específicos
- **Desing Thinking:** es un método que utiliza las herramientas del diseño y la creatividad para descubrir e identificar los problemas individuales de cada alumno y alumna y plantear ideas innovadoras que supongan la solución de los problemas.
- **Aprendizaje cooperativo:** se desarrolla a partir de la creación de grupos mixtos y heterogéneos en el grupo clase, cada miembro tiene un rol determinado y para alcanzar los objetivos es necesario interactuar y trabajar de forma coordinada.
- **Gamificación:** es una técnica de aprendizaje que traslada todo el potencial de los juegos al ámbito educativo para mejorar los resultados del alumnado.
- **TIC:** el uso de las nuevas tecnologías se hace indispensable para trabajar en el aula, transformando y mejorando el ámbito de la enseñanza. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación engloban aquellas herramientas, programas y recursos tecnológicos que facilitan el acceso, la transmisión, el procesamiento y

la gestión de la información. Además, promueven la actitud activa y participativa, implicando al alumnado en el aprendizaje.

4.11.3.- Actividades de enseñanza-aprendizaje

En este apartado se desarrolla la tipología de actividades que definirán nuestra programación:

- ✓ **De introducción, motivación o iniciales:** son las actividades con las que se da comienzo a la presentación de los contenidos, con el objetivo de orientar, motivar y detectar las ideas del alumnado, son actividades de evaluación diagnóstica.
- ✓ **De desarrollo e indagación:** estas actividades permiten poner en práctica lo aprendido en la unidad didáctica y favorece el desarrollo de los contenidos y la investigación de los mismos llevada cabo por el alumnado.
- ✓ **De síntesis, resumen recapitulación o consolidación:** se utilizan para concluir la unidad didáctica finalizada, resumiendo de las ideas principales aprendidas que permitirán al alumnado afianzar los conocimientos.
- ✓ **De ampliación o proacción:** tiene por objetivo construir conocimiento y profundizar en el contenido en aquellas alumnas o alumnos que superen con facilidad los objetivos propuestos.
- ✓ **De refuerzo:** estas actividades se realizan con el alumnado que por algún motivo no han alcanzado los objetivos planteados. Permiten profundizar y continuar con el aprendizaje atendiendo a las diferencias individuales y al ritmo de aprendizaje de cada alumna o alumno.
- ✓ **Complementarias:** se refieren a las actividades que se realizan dentro del horario lectivo, pero pueden variar la forma de proceder, el espacio y los recursos, aunque siguen siendo actividades de asistencia y participación obligatoria. Por ejemplo, la visita a una entidad social.
- ✓ **Extraescolares:** tienen carácter voluntario y no forman parte de proceso de evaluación. Las actividades son impartidas por personal que cuenta con una formación y la cualificación adecuada para el desarrollo de las actividades. Suelen realizarse fuera del horario lectivo. Por ejemplo, pueden ser actividades deportivas, artísticas, talleres, idiomas, etc.
- ✓ **Teóricas, prácticas, reflexivas:** las actividades basadas en las prácticas reflexivas tienen como finalidad aumentar el carácter crítico e investigativo en el aula y generar debate con el objetivo de para compartir ideas entre el alumnado.

4.11.4.- Estrategias metodológicas

Las estrategias metodológicas que se enmarcan en la presente programación se dividen en dos bloques: estrategias didácticas *cognitivas* y *de clima*. Las cognitivas se basan en

la adquisición de conocimientos, consisten en actividades que realizan el alumnado de manera consciente o inconsciente, con las que mejoran la comprensión del lenguaje, su asimilación, su almacenamiento en la memoria, su recuperación y su posterior utilización. Por otro lado, las estrategias de clima, concentran la atención en el ambiente y la convivencia del grupo para mejorar el aprendizaje en el aula.

E.E. COGNITIVAS:

- **Criterios en la secuenciación de contenidos:** se debe responder a criterios razonados que den sentido al proceso de enseñanza aprendizaje, orientándose de lo fácil a lo difícil, de lo conocido a lo desconocido, teniendo en cuenta los conocimientos previos del alumnado.
- **Criterios de selección de actividades:** nos permiten anticiparnos a las necesidades que presenta en alumnado, adaptar las actividades y proponer tareas significativas y para conseguir la participación por parte de los alumnos y alumnas.
- **Feedback:** utilizar la retroalimentación con el alumnado, genera resultados eficientes, corrigen falsas creencias y expectativas y favorece la autonomía y el autoaprendizaje.
- **Actualidad:** los docentes deben estar en continuo reciclaje en cuanto al contenido y las técnicas a utilizar en el aula, basadas en metodologías innovadoras.
- **Ejemplificación:** hace referencia a la contextualización de la información y los contenidos que atienden a la situación académica, sociodemográfica y social del entorno cercano de alumnado.
- **Proximidad y contextualización:** usar ejemplos reales, próximos a la realidad del alumnado favorecerá el aprendizaje, sin dejar a un lado la atención a la diversidad.

E.E. DE CLIMA

Para generar un clima positivo en el aula, en el que cada alumno y alumna pueda aprovechar su potencial a la vez que comparten conocimientos con el resto de compañeras y compañeros, es necesario tener en cuenta el tipo de agrupamiento que utilizaremos. En esta programación utilizaremos varios tipos de agrupamientos para que el alumnado sea conocedor de las diferentes formas en las que podemos adquirir conocimientos y compartir saberes. Concretamente señalamos el **trabajo individual**, por parejas, en pequeños grupos y por último en el gran grupo. El motivo por el cual se prioriza el trabajo en equipo, tiene que ver con la participación conjunta del grupo, es

una estrategia óptima para reducir las desigualdades y favorecer la resolución de conflictos, además de incrementar el rendimiento académico.

La estructuración de la sesión de trabajo y la organización del tiempo de la sesión, se basan en tres fases, comenzando con la **fase de análisis**, realizando un estudio previo de las condiciones de los sujetos, por otro lado, en la **fase de previsión** definiremos los objetivos clave a alcanzar y, por último, en la **fase de programación** tendremos en cuenta los recursos y espacios que disponemos para la realización de las actividades.

Continuamos con el proceso comunicativo, en el que se detallan varios aspectos a tener en cuenta en el aula, relacionados con lenguaje no discriminatorio, mantener una comunicación verbal con el alumnado (quinesia, paralingüística y proxémica), tener empatía y respeto hacia el alumnado, demostrar que estamos abiertos a la escucha activa y mostrarnos abiertos a la experiencia del alumnado.

Por otra parte, para aumentar la motivación, debemos justificar la necesidad de aprender, relacionar los contenidos con el aprendizaje de su vida y por supuesto no crear falsas expectativas, reforzar las respuestas correctas y, por último, crear un ambiente de confianza para favorecer la participación de los alumnos y alumnas.

Todo lo mencionado en el apartado anterior, debe sustentarse en unas normas de aula, que los educandos deben asumir para asegurar un orden y mantener el respeto dentro y fuera del aula.

Y, por último, destacamos la importancia de desarrollar una disciplina positiva siendo esta una corriente basada en favorecer un cambio de comportamiento el alumno o alumna mediante el razonamiento y no el castigo.

4.11.5.- Estilos docentes

Se destacan tres tipos de estilos docentes:

Tabla 10: Estilos docentes.

Autoritario	El docente presenta una actitud dominante ante el alumnado, permanece distante con el gran grupo y toma las decisiones de forma individual sin hacer partícipe a los alumnos y alumnas, generando un clima de inseguridad.
Permisivo	En este estilo el profesor o profesora se muestra afectuoso y no define normas ni establece límites dentro del aula. Dificultad para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
Democrático	Promueve la participación activa y el espíritu crítico del alumnado creando un clima de confianza. Planifica las actividades de acuerdo al grupo y utiliza diferentes metodologías y técnicas, buscando la motivación de los alumnos y alumnas.

El estilo docente en el que se basará la intervención se relaciona con el estilo democrático.

4.11.6.- Recursos didácticos.

Los recursos didácticos son todos aquellos medios empleados por el/la docente para apoyar, complementar, acompañar o evaluar el proceso educativo del alumnado.

- **Recursos personales:** contaremos con el profesorado que imparten el ciclo formativo que podrán aportar su experiencia en la materia. Por otro lado, en la visita a centros externos y empresas contaremos con expertos/as en la temática a tratar durante las charlas.
- **Recursos ambientales o institucionales:** las clases se desarrollarán en el aula principal y para actividades puntuales utilizaremos el aula de informática.
- **Recursos materiales:** utilizaremos materiales impresos aportados por el profesorado y el libro de texto de Formación y Orientación laboral como guía en las clases. Además, contaremos con recursos tecnológicos como la pizarra electrónica y los ordenadores del aula de informática.

4.12. EVALUACIÓN

4.12.1 Evaluación del proceso de aprendizaje

Podemos entender la evaluación, como un proceso continuo dentro del sistema de enseñanza-aprendizaje, cuyo objetivo es conocer la evolución de cada estudiante, para así poder adoptar medidas de refuerzo para garantizar el alcance de los objetivos educativos definidos al inicio del proceso.

Según Córdova (2018) La evaluación del aprendizaje se concibe como uno de los procesos fundamentales en la formación, la cual enriquece el trabajo debido al análisis de información que permite tomar decisiones para la mejora continua.

Tal y como se recoge en la Orden del 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:

La evaluación de los aprendizajes del alumnado que cursa ciclos formativos será continua y se realizará por módulos profesionales.

De igual forma, la evaluación del alumnado será realizada por el profesorado que imparta cada módulo profesional del ciclo formativo, de acuerdo con los resultados de aprendizaje, los criterios de evaluación y contenidos de cada módulo profesional, así como las competencias y objetivos generales del ciclo formativo asociados a los mismos.

4.12.2. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación

En el apartado 6 de la presente programación se encuentran los resultados de aprendizaje, junto con los criterios de evaluación que corresponden al módulo de Orientación y Formación laboral como se recoge 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. De igual forma se detallan a continuación:

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

Criterios de evaluación:

- a) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el Técnico Superior en 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.

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

Criterios de evaluación:

- 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.

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

Criterios de evaluación:

- a) Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.
- b) Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.
- c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.
- 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.

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

Criterios de evaluación:

- a) Se ha valorado el papel de la seguridad social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.
- b) Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.
- c) Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de la Seguridad Social.
- d) Se han identificado las obligaciones de empresario o empresaria y trabajador o trabajadora dentro del sistema de Seguridad Social.
- e) Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador o trabajadora y las cuotas correspondientes a trabajador o trabajadora y empresario.

- f) Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos.
- g) Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos.
- h) Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.

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

Criterios de evaluación:

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

R. A. 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.

Criterios de evaluación:

- a) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- b) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos.
- 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.

R. A. 7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del Técnico Superior en Integración Social.

Criterios de evaluación:

- a) Se han definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.
- b) Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.
- c) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.
- d) Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.
- e) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.
- f) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador o trabajadora y su importancia como medida de prevención.

4.12.3. Procedimientos, técnicas e instrumentos de evaluación

Los instrumentos de evaluación son herramientas útiles que permiten al docente recoger los resultados del proceso de enseñanza-aprendizaje, determinando si se han cumplido los objetivos marcados al inicio a partir de la adquisición de competencias y nos permitirán tomar decisiones.

A continuación, se muestran los instrumentos que se van a utilizar para llevar a cabo la evaluación:

- Participación activa del alumnado: se utilizará en horario de clase a través de la plataforma de *classroom* para la realización de las tareas que se desarrollen en el aula.
- Ejercicios prácticos y exposiciones: las actividades que día a día realicen en el aula deberán exponerlas en pequeños grupos al finalizar la materia.
- Proyecto final: es el ejercicio que pondrá fin a los conocimientos aprendidos en clase y se llevará a cabo de forma individual, tras adquirir los conocimientos sobre la materia.

4.12.4. Momentos de evaluación

Existen tres momentos significativos en el proceso de la evaluación del desarrollo curricular, que determinan las funciones específicas de la misma. Se refiere en primer lugar, a la **evaluación inicial**, que se llevará a cabo al comienzo de curso para conocer el nivel académico de los alumnos y alumnas y saber de qué punto partimos. Por otra parte, encontramos la **evaluación continua**, se realizará a lo largo de todo el proceso didáctico y nos permitirá conocer el ritmo del aprendizaje del alumnado, para efectuar los refuerzos, adaptaciones y diversificaciones curriculares pertinentes, y por último, se realizará una **evaluación final**, que nos permitirá conocer el grado de aprendizaje del alumno y la alumna, determinando cuál es el nivel de aprendizaje que ha logrado y que puede servirnos de ayuda como punto de partida para un nuevo proceso.

4.12.5. Criterios de calificación

Tabla 11: Criterios de calificación.

Unidad didáctica	CRITERIOS DE CALIFICACIÓN	%
	Asistencia y participación activa del alumnado en el aula.	10%
	Ejercicios prácticos y exposiciones.	40%
	Proyecto final.	50%

Fuente: Elaboración propia.

Para poder llevar a cabo la evaluación es necesario superar con éxito cada uno de los apartados que se recogen en la tabla anterior, que nos permitan hacer media y poder optar a una nota final.

En cuanto a la *Asistencia y participación activa del alumnado en el aula*, se valorará la asistencia al aula, así como el trabajo que realicen en el aula tanto de forma individual como en equipo, la actitud y la motivación frente al desempeño de las actividades. Por otro lado, se valorará de forma positiva la participación, el respeto y la convivencia entre compañeros y compañeras. El porcentaje estipulado para este apartado es del 10% de la nota final.

Seguidamente encontramos *los Ejercicios prácticos y exposiciones*, que se llevarán a cabo una vez se afiancen los conocimientos del primer apartado, esta nota supone el 40% de nota final, es decir, 4 puntos del total de 10. En este caso cada criterio de evaluación irá dividido, 20% ejercicios prácticos y 20% exposiciones.

Y, para concluir, los criterios de calificación encontramos el apartado del *Proyecto final*, que supone el 50% de la nota, 5 puntos del total de 10. Donde los alumnos alumnas plasmarán los conocimientos aprendidos en las actividades anteriores.

4.12.6. Mecanismos de recuperación

En este apartado definiremos las alternativas a llevar a cabo para la recuperación del módulo, para aquellos alumnos y alumnas que muestren especial dificultad en la realización de las actividades y cuestiones tratadas en el aula que no le permitan superar el módulo. Para ello se les reforzará con materiales complementarios para que puedan desarrollar las competencias de este módulo, además de un seguimiento más individualizado, siendo imprescindible la participación y el interés por parte del alumno o alumna.

Por otro lado, se propone una prueba de recuperación, que se llevará a cabo una vez que finalice cada trimestre, en la que deberán superar las actividades con una nota que no sea inferior a 5 puntos.

Para poder presentarse a la convocatoria extraordinaria es necesario que el alumnado tenga superada la parte de ejercicios prácticos y exposiciones. En cuanto al criterio de participación, se valorará la implicación en el aula del alumno y alumna durante el trimestre, por lo que teniendo superada estas dos partes, tendrá la posibilidad de poder hacer el examen de recuperación.

En el caso, de que tras la realización de la prueba de recuperación el alumno o la alumna no superen dichas pruebas, deberán acudir al último examen que se desarrollará entre las fechas del 1 al 10 de junio para poder alcanzar los resultados de aprendizaje propuestos para el módulo.

4.12.7. Promoción del alumnado

La Orden del 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, establece que:

1. El alumnado que supere todos los módulos profesionales del primer curso promocionará a segundo curso, entre los que se encuentra el módulo elegido para esta programación, Formación y Orientación laboral.
2. Con los alumnos y alumnas que no hayan superado la totalidad de los módulos profesionales de primer curso, se procederá del modo siguiente:

a) Si la carga horaria de los módulos profesionales no superados es superior al 50% de las horas totales del primer curso, el alumno o alumna deberá repetir sólo los módulos profesionales no superados y no podrá matricularse de ningún módulo profesional de segundo curso.

b) Si la carga horaria de los módulos profesionales no superados de primer curso es igual o inferior al 50% de las horas totales, el alumno o alumna podrá optar por repetir sólo los módulos profesionales no superados, o matricularse de éstos y de módulos profesionales de segundo curso, utilizando la oferta parcial, siempre que la carga horaria que se curse no sea superior a 1.000 horas lectivas en ese curso escolar y el horario lectivo de dichos módulos profesionales sea compatible, permitiendo la asistencia y evaluación continua en todos ellos.

4.12.8. Evaluación del proceso de enseñanza

Si concebimos el aprendizaje como un proceso, con sus progresos y dificultades, tiene sentido concebir la evaluación de la enseñanza ligada a la evaluación del aprendizaje. Cuando evaluamos el proceso de aprendizaje del alumno y la alumna, también estamos evaluando la enseñanza que como docentes hemos llevado a cabo con el alumnado, por lo que no podremos mantener al margen una de la otra.

Encontramos diferentes tipos de evaluación que se detallan en los siguientes apartados.

Autoevaluación.

Es un buen método para que el alumnado tome conciencia de su propio aprendizaje y realice un ejercicio de autocrítica valorando el esfuerzo, la actitud, los objetivos superados, los fracasos, siendo conocedor o conocedora de sus capacidades y limitaciones. Se llevará a cabo a través de un cuestionario al final en cada trimestre. (Anexo 1)

Coevaluación.

Es un procedimiento de evaluación muy interesante para desarrollarlo en el aula, ya que plantea una evaluación entre iguales, es decir, entre compañeros y compañeras valoran el grado de implicación, actitud e interés de los distintos integrantes del grupo.

Este método de evaluación puede plantearse como una estrategia didáctica enfocada en aportar dinamismo a las clases y evitar la desmotivación del alumnado. Para llevar a cabo esta evaluación de desarrollará un cuestionario.

Heteroevaluación.

Este método permite la implicación en la valoración del alumnado de compañeros y compañeras, profesores de otros módulos y otros agentes externos. En este tipo de

actividad el alumnado trabaja conjuntamente para buscar una solución a un problema real. Para llevar a cabo esta evaluación, se realizará una asamblea al finalizar el trimestre.

4.13. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

Según Hontangas & de la Puente (2010), la atención a la diversidad en el sistema educativo consiste en aplicar un modelo de educación que consiste en ser capaz de ofrecer a cada alumno/a el apoyo pedagógico que necesite, ajustando la intervención educativa a la individualidad del alumnado: esta aspiración no es otra que adaptar la enseñanza a las diferentes capacidades, intereses y motivaciones del alumnado.

Se establecen seis grupos de alumnado que enmarcan las necesidades específicas de apoyo educativo en Los artículos 71 al 79 de la LOE 2/2006 (modificado por la LOMCE 8/2013) y los artículos 113 al 119 de la LEA 17/2007, que a continuación se muestran:

- Alumnado con TDHA, derivando así dificultades de aprendizaje.
- Alumnado con altas capacidades intelectuales.
- Alumnado con necesidades educativas especiales.
- Alumnado con dificultades muy específicas de aprendizaje.
- Alumnado con integración tardía al sistema educativo español.
- Alumnado con diversas condiciones personales.

La atención a la diversidad debemos trabajarla desde el punto de vista inclusivo, para ofrecer a todo tipo de alumnado una educación de calidad. Permitiendo el desarrollo de sus capacidades dentro del aula, **compartiendo** vivencias con sus iguales y adaptando si hiciera falta la dinámica de clase, así como el desarrollo de las **actividades de enseñanza-aprendizaje**.

En cuanto, a la Formación Profesional Inicial, en el artículo 17 del Decreto 436/2008 que establece la ordenación y las enseñanzas de FP en Andalucía, señala que, a fin de promover los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, la Consejería competente en materia de educación dispondrá recursos humanos y materiales que promuevan el acceso de estas personas al currículo de las enseñanzas de formación profesional inicial.

Para adaptar la educación al alumnado con Necesidades Educativas Especiales, debemos tener en cuenta varios factores, comenzando, en primer lugar, por una adaptación significativa e individualizada atendiendo a las características del alumno o alumna y teniendo en cuenta los objetivos pertenecientes a cada etapa. Por otro lado, la enseñanza debe ser flexible, permitiendo la adaptación de metodologías y ritmos de aprendizaje, además de una adecuación de los materiales utilizados en clase, ajustándose a la necesidad concreta que presente el alumno o la alumna.

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

Tabla 12: Unidad didáctica.

Unidad didáctica		Gestión del conflicto y equipos de trabajo.					
Resultados de Aprendizaje.	2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.		Instrumentos de evaluación				
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales, personales y sociales	Participación activa	Ejercicios prácticos	Exposiciones	Proyecto final	Asistencia
8 horas	Del ciclo formativo o) p) q) s)	o) p) r)	5%	20%	20%	50%	5%
Contenidos		Criterios de evaluación				Indicadores	
- Conocimiento de equipos de trabajo. - Clasificación de los equipos de trabajo. - Equipos de trabajo VS Grupo de trabajo		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.				- Identifica los ámbitos de intervención del integrador y la integradora social. - Analiza las diferencias entre los grupos y equipos de trabajo. - Identifica los diferentes equipos de trabajo.	

- Equipos eficaces e ineficaces. - La motivación y el liderazgo en los equipos eficaces. - Autoconocimiento y asignación de roles.	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.	- Analiza las características de los equipos eficaces e ineficaces, para su posterior resolución. - Identifica las destrezas de las que se compone el liderazgo. - Clasifica los tipos de roles de un equipo de trabajo.
- Conflicto; características, fuentes y etapas. - Métodos para la resolución o supresión del conflicto. - Prevención del conflicto.	f) Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes. g) Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto.	- Describe e identifica las características y los tipos de conflictos. - Elabora medidas específicas de prevención del conflicto.

Fuente: Elaboración propia.

4.14.1. LIBRO DE ACTIVIDADES

Tabla 13: Libro de actividades.

1ª Sesión: “Conocemos al equipo”.		
Contenidos básicos.	Acercamiento a la realidad del entorno de trabajo que se enlaza con el Título de Integración social	
Criterio de Evaluación.	a) Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del Técnico Superior en Integración Social.	
Resultados de Aprendizaje.	2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.	
Descripción		
Primer punto de partida, conocer al equipo de clase, realizando cada alumno y alumna una presentación sobre sí mismos exponiendo alguna de sus cualidades, ocupando el rol de Integrador e integradora social.		
Esta sesión fomenta la participación activa en el aula y el trabajo de reflexión.		
Tipo de actividad	Descripción	Duración
De introducción	De forma individual deben realizar una presentación, destacando algunas de sus cualidades. Para ello utilizaremos la dinámica de la “Tela de araña”; que consiste en que la persona que tome el ovillo de lana, debe presentarse y al concluir, sin soltar la punta del ovillo, se lo debe arrojar a otro compañero o compañera, al finalizar la dinámica quedará una representación de una telaraña.	20 min
De desarrollo	Breve explicación sobre las funciones que desempeña el integrador o integradora social. Se basará en un ejercicio explicativo por parte del docente.	10 min

De indagación	A través de los dispositivos móviles, tendrán que realizar una búsqueda sobre los ámbitos de intervención donde tiene cabida el integrador y la integradora social	20 min
Recursos necesarios	- Dispositivo móvil del alumnado - Pizarra digital	

2ª Sesión: “Equipo de trabajo VS Grupo de trabajo”

Contenidos básicos	Esta sesión se orienta hacia ejercicios que permitan la reflexión del alumnado sobre los contenidos e indagación de los mismos, además de aportar información de forma explicativa por parte de la profesora.	
Criterio de Evaluación	b) Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.	
Resultados de Aprendizaje	2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.	
Descripción		
En esta sesión se hará uso del “Microlearning”, es un tipo de metodología basada en un aprendizaje a partir de pequeñas dosis de información para facilitar la asimilación del contenido.		
En esta actividad se fomenta la capacidad de pensamiento crítico y reflexivo y la participación activa.		
Tipo de actividad	Descripción	Duración
Reflexiva	Antes de comenzar con el ejercicio explicativo, se formularán una serie de cuestiones para que el alumnado reflexione sobre el contenido a tratar que se hará de forma individual. Las preguntas son las siguientes: - ¿Prefieres trabajar sólo o con otras personas? ¿Por qué? - ¿Pertenece a algún grupo o equipo de trabajo u otro tipo?	20 min

	- ¿Sabes la diferencia entre equipo y grupo de trabajo?	
De desarrollo	Se realiza ejercicio explicativo por parte de la profesora, primera aproximación a: - Definición de equipos de trabajo - Diferencia entre equipo de trabajo y grupos de trabajo - Ventajas y desventajas de trabajar en equipo	20 min
De indagación	Se explica la actividad que el alumnado debe realizar en casa, basada en la lectura de un artículo sobre el contenido impartido en clase. Deberán hacer un resumen de las ideas principales y se comentará en la próxima clase.	20 min
Recursos necesarios	- Pizarra digital	

3ª Sesión: “Autoconocimiento y asignación de roles”

Contenidos básicos	Esta sesión está orientada a trabajar el autoconocimiento con el alumnado, además de poner en práctica situaciones reales de equipos de trabajo en empresas y conocer los tipos de roles
Criterio de Evaluación	d) Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.
Resultados de Aprendizaje	2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.
Descripción En esta actividad se hará uso del método de “Design Thinking”, con el objetivo de fomentar el trabajo en equipo, observar con empatía, generar ideas, etc. Además de la realización de un “Role playing”.	

Tipo de actividad	Descripción	Duración
De introducción	Se realiza actividad de autoconocimiento - ¿Cómo te defines? - ¿Podrías decir tres virtudes que posees? - ¿Podrías decir que tres defectos posees? - ¿Qué es lo que más te gusta de ti? ¿Y lo que menos?	10 min
De desarrollo e indagación	Explicación sobre los tipos de roles en un equipo de trabajo ¿Qué es un rol? Identifica diferentes roles en los grupos o equipos en los que has participado o participas.	10 min
Actividad práctica	Tras finalizar la explicación por parte de la persona docente, se llevará a cabo una dinámica grupal. Que consiste en plantear un problema concreto en una empresa ficticia, los alumnos y alumnas se repartirán en pequeños grupos y cada integrante del grupo tendrá asignado un tipo de rol. Deben aportar respuestas y soluciones basándose en el rol seleccionado. (Role playing)	40 min
Recursos necesarios	- Material didáctico entregado por la profesora - Pizarra digital	

4ª Sesión: “Equipos eficaces e ineficaces. Motivación y liderazgo”

Contenidos básicos	Conocimiento del funcionamiento en una empresa a partir de la motivación y el liderazgo, en equipo eficaces e ineficaces
Criterio de Evaluación	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.	
Resultados de Aprendizaje	2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.	
Descripción Para el desarrollo de la sesión se hará uso de las TIC que disponemos en el aula, fomentando la autonomía del alumnado en la búsqueda de nuevos conocimientos.		
Tipo de actividad	Descripción	Duración
De indagación	El alumnado realiza una búsqueda por internet de los diferentes conceptos que se van a tratar en clase: motivación, liderazgo y sus tipos y equipos eficaces e ineficaces.	20 min
De resumen	Visualización de un cortometraje sobre motivación y liderazgo https://www.youtube.com/watch?v=OF_rEVrQHvI	15 min
Práctica	Se lleva a cabo una dinámica grupal para afianzar los conceptos y conocer el funcionamiento de un equipo de trabajo eficaz e ineficaz. Dinámica grupal “La Torre de espaguetis”; consiste en crear grupos con el mismo número de personas, idealmente tres o cuatro y se les facilita un kit básico con el que tendrán que construir una estructura que se sostenga por sí sola encima de la mesa y que tenga en lo más alto la nube de golosina.	25 min
Recursos necesarios	- Pizarra digital - Internet	

5ª Sesión: “Gestión del conflicto”		
Contenidos básicos		
Criterio de Evaluación	f) Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes. g) Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto.	
Resultados de Aprendizaje	2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.	
Descripción En esta sesión utilizaremos la gamificación como herramienta de enseñanza para reforzar el aprendizaje y repasar los conocimientos. Se ha escogido la aplicación de “Kahoot”.		
Tipo de actividad	Descripción	Duración
De desarrollo	Explicación de los siguientes apartados: - Concepto de conflicto. - Clases de conflictos laborales. - Causas de los conflictos en el mundo laboral. - El proceso de resolución de conflictos. - Métodos para la resolución de conflictos.	50 min
De desarrollo y práctica	Se hará un ejercicio de repaso, a través de la herramienta de aprendizaje “Kahoot”	10 min
Recursos necesarios	- Pizarra digital - Libro de texto de FOL - Internet - Dispositivos móviles del alumnado - Internet.	

	- App Kahoot	
--	--------------	--

6ª Sesión: “Prevención del conflicto”		
Contenidos básicos	Esta sesión se centra en la prevención de conflictos laborales en equipos de trabajo.	
Criterio de Evaluación	b) Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo. g) Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto.	
Resultados de Aprendizaje	2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.	
Descripción Con esta sesión se pretende facilitar la adquisición de los contenidos de forma consciente y práctica a través de ejemplos y situaciones que ocurren en la película, para entender y asimilar el temario expuesto en clase, a través de la animación.		
Tipo de actividad	Descripción	Duración
Práctica y reflexiva	Visualización de la película “La punta del iceberg”	60 min
Recursos necesarios	- Ordenador - Proyector	

7ª Sesión: “Proyecto final”		
Contenidos básicos	Realización de un proyecto tras la adquisición de conocimientos sobre la temática de equipos de trabajo y gestión de conflictos.	
Criterio de Evaluación	a) Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del Técnico Superior en Integración Social.	

Resultados de Aprendizaje	2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.	
Descripción Esta sesión está orientada hacia un aprendizaje basado en proyectos, donde el alumnado deberá plasmar los conocimientos aprendidos durante las sesiones anteriores.		
Tipo de actividad	Descripción	Duración
Complementaria	Desarrollo de un proyecto de intervención, donde el alumnado deberá crear medidas de prevención para la resolución de conflictos en una empresa ficticia.	60 min
Recursos necesarios	- Aula de informática - Internet	

8ª Sesión: “Exposición grupal”	
Contenidos básicos	Exposición final del proyecto que el alumnado ha desarrollado en días anteriores con el trabajo realizado en el aula y en casa
Criterio de Evaluación	a) Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del Técnico Superior en Integración Social. d) Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.
Resultados de Aprendizaje	2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.
Descripción Esta sesión está basada en un aprendizaje cooperativo, que parte de la organización de la clase en pequeños grupos mixtos y heterogéneos donde los/as alumnos/as trabajan conjuntamente de forma coordinada entre sí para resolver tareas académicas y profundizar en su propio aprendizaje.	

Se fomenta la participación activa de cada uno de los integrantes de los grupos.		
Tipo de actividad	Descripción	Duración
De proacción	Utilización de la técnica de exposición oral, a partir de una presentación sobre el desarrollo del proyecto que han realizado en días anteriores	60 min
Recursos necesarios	- Ordenador - Proyector - Internet	

Fuente: Elaboración propia.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Báez, T. D. L. C. Z. (2018). *Habilidades sociales y dinamización de grupos*. SSC322_3. IC Editorial.
- Beckers, J. (2002). *Développer et évaluer les compétences à l' école*. Labor
- Benítez, M., Medina, F. J., & Munduate, L. (2011). El estudio del conflicto en los equipos de trabajo. Una visión de las contribuciones científicas realizadas en España. *Papeles del Psicólogo*, 32(1), 69-81.)
- Córdova, K. E. G. (2018). *Evaluación del aprendizaje: retos y mejores prácticas*. Editorial Digital del Tecnológico de Monterrey. Cardona Zuleta, Elvigia.
- Cardona Zuleta (2021). *Formación con perspectiva de género, una tarea pendiente*. Universidad Católica Luis Amigó, Print.
- Cruz Lablanca, I. y Bretón A. (2015). *Gestión del equipo de trabajo del almacén*. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Área de Educación.
- Deutsch, M. (2003). Cooperation and conflict: A personal perspective on the history of the social psychology study of conflict resolution. In M. West, D. Tjosvold y K. Smith (Eds.), *International Handboock of organizational Teamwork and cooperative working*. Chicester: John Wiley e sons, Ltd.
- Galvis, H. S. (2011). Los objetivos y su importancia para el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista de pedagogía*, 32(91), 113-130.
- García del Junco, J., Palacios Florencio, B y Espasandín Bustelo, F (2011). *Formar y dirigir el mejor equipo de trabajo*. Madrid: Delta Publicaciones, Print.
- García, M. D. R. V., Tobar, F. R. L., Delgado, V. M. V., & Gómez, M. N. M. (2017). Habilidades sociales. *Revista salud y ciencias*, 1(2), 8-15.
- García, M. J. G. (2012). *Gestión de conflictos laborales*. Innovación y Cualificación. *Gestión en el tercer milenio*, 23(46), 89-98.
- Gómez, G. (2013). *El conflicto en las Organizaciones y Mediación*. Edición Electrónica. Universidad Internacional de Andalucía.
- González-Romá, V. (2008). La innovación en los equipos de trabajo. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 32-40.
- Global Gender Gap Report 2022 *Insight Report July* (2022). Recuperado de: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf.
- Holst MIC, Galicia BY, Gómez VG (2017). et al. Las habilidades sociales y sus diferencias en estudiantes universitarios. *Rev Esp Cienc Salud*. 20(2), 22-29.
- Hontangas, N. A., & de la Puente, J. L. B. (2010). Atención a la diversidad y desarrollo de procesos educativos inclusivos. *Prisma social*, (4), 1-37
- Jiménez Quenguan, M., & Galeano Barbosa, D. J. (2020). La necesidad de educar en perspectiva de género. *Revista Educación*, 44(1), 490-508.

- Martiarena, N. U. (2019). *Gestión de conflictos: teoría y práctica*. ESIC Editorial.
- Márquez, M. D. C. P. (2020). Importancia de la comunicación interna en la gestión del conflicto: empresa y mujer. *aDResearch: Revista Internacional de Investigación en Comunicación*, (22), 214-227.
- Márquez Pérez, I. M. (2018). *Análisis del entorno laboral y gestión de relaciones laborales desde la perspectiva de género (2a. ed.)*. Segunda edición. IC Editorial.
- Millán, M. O. (2018). *Habilidades sociales*. Editex.
- Montes de Oca Recio, N., & Machado Ramírez, E. F. (2011). Estrategias docentes y métodos de enseñanza-aprendizaje en la Educación Superior. *Humanidades médicas*, 11(3), 475-488.
- Moreno-Jiménez, B., Blanco-Donoso, L. M., Aguirre-Camacho, A., De Rivas, S., & Herrero, M. (2014). Habilidades sociales para las nuevas organizaciones. *Psicología conductual*, 22(3), 585.
- León Garrido, C. A. (2016). *La gestión del conflicto en las organizaciones complejas* (Master's thesis, Universidad Internacional de Andalucía).
- Oblitas, G. I. A. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión en el tercer milenio*, 23(46), 89-98.
- Osalan (2017). *Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales*. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.
- Pérez, M.A, y Pérez, J.T., (2006). *Educación Física: Programación Didáctica*. Editorial MAD.
- Matas, G. P. (2019). Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa. *iQual. Revista de Género e Igualdad*, (2), 1-21.
- Ramos Ramos, P. (Coord.) (2015). *Dirección de equipos de trabajo: liderazgo y motivación* (2a. ed.). Editorial ICB.
- Recio S. (08 Marzo de 2022). Estas son las herramientas para potenciar el talento femenino en las empresas. *El País*. Recuperado de: <https://elpais.com/sociedad/2022-03-08/estas-son-las-herramientas-para-potenciar-el-talento-femenino-en-las-empresas.html>
- Regueiro Rodríguez, M. L. (2014). La programación didáctica ELE: pautas para el diseño de la programación de un curso ELE. *La programación didáctica ELE*, 1-96.
- Ruiz, M. D. G., & El Olivo, I. E. S. (2015). El conflicto y sus tipos en el ámbito escolar. *Revista arista digital*, (52), 1-7.
- Ramírez Coronel, A. A., Martínez Suárez, P. C., Cabrera Mejía, J. B., Buestán Andrade, P. A., Torracchi Carrasco, E., & Carpio Carpio, M. G. (2020). Habilidades sociales y agresividad en la infancia y adolescencia. *Archivos venezolanos de farmacología y terapéutica*, 39(2), 209-214.
- Sánchez, M. M., & Rubio, J. M. L. (2001). Entrenamiento en habilidades sociales: un método de enseñanza-aprendizaje para desarrollar las habilidades de comunicación interpersonal en el área de enfermería. *Psicothema*, 13(2), 247-251.
- Sarria, J. A. V. (2009). La transversalidad como posibilidad curricular desde la educación ambiental. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia)*, 5(2), 29-44.

Tapia-Gutiérrez, C. P., & Cubo-Delgado, S. (2017). Habilidades sociales relevantes: percepciones de múltiples actores educativos. *Magis. Revista Internacional de Investigación en Educación*, 9(19), 133-148.

V. López, César J. (2013). *Mediación laboral*. Dykinson.

Yirik, S., Yildirim, B. I., & Çetinkaya, N. (2015). A study on conflict management and conflict resolution in hospitality organizations. *International Journal of Arts & Sciences*, 8(8), 77.

Berbena, M. A. Z., Sierra, M. D. L. D. V., & Vivero, M. D. C. V. (2008). Inteligencia emocional y habilidades sociales en adolescentes con alta aceptación social. *Electronic Journal of research in educational Psychology*, 6(2), 321-338.

6. NORMATIVA APLICABLE A LA PROGRAMACIÓN

Decreto 327/2010, de 3 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria en Andalucía. BOJA, 139 de 16 de julio de 2010. <https://www.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. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2008/BOE-A-2008-1184-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, 71, de 23 de marzo de 2007. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>

Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica de 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. BOE, 340, de 30 de diciembre de 2020. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-17264>

Orden del 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://www.juntadeandalucia.es/boja/2010/202/2>

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://www.juntadeandalucia.es/boja/2015/187/12>.

Real Decreto 1147/2011, por el que se establecen la ordenación general de la FP. BOE, 182, de 30 de julio de 2011. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-13118>

Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Integración Social y se fijan sus enseñanzas mínimas. BOE, 195, 15 de agosto de 2012. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-10866>

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE, 57, de 7 de marzo de 2019. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

7. ANEXO 1. Cuestionario de Autoevaluación.

A continuación, se presenta un cuestionario anónimo, en el que se detallan una serie de ítems para que realicéis vuestra propia autoevaluación en relación al módulo de FOL. Para ello, debéis marcar con una X la casilla que más en relación esté con tu opinión, siendo:

1. Muy en desacuerdo.
2. Algo en desacuerdo.
3. Indiferente.
4. Algo de acuerdo.
5. Muy de acuerdo.

		1	2	3	4	5
1	He sido puntual en gran parte de las clases					
2	No he molestado al resto de compañeros o compañeras durante las clases o los tiempos de trabajo.					
3	Mi comunicación ha sido respetuosa					
4	He acudido a clase con el material preparado.					
5	He respetado al profesor en todo momento.					
6	He respetado al resto de compañeros y compañeras en todo momento.					
7	Mi participación en clase, ha sido activa y positiva.					
8	He entregado las tareas en el tiempo adecuado					
9	He participado en las actividades planteadas, tanto a nivel grupal como individual.					
10	Estoy satisfecho o satisfecha con mi trabajo en el módulo de FOL.					