



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Centro de Estudios de Postgrado

Trabajo Fin de Máster

LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Alumna: **Merchán Pérez, María**

Tutor/a: **Prof. D. Rafael López Padilla**

Dpto.: **Formación y Orientación Laboral**

Junio, 2020

Índice

RESUMEN	
ABSTRACT.....	
INTRODUCCIÓN	2
EL CONTEXTO EDUCATIVO.....	2
LA HISTORIA DE FP EN ESPAÑA.	2
¿CUÁNDO SURGE EL MÓDULO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL (FOL) EN ESPAÑA? ¿EN QUÉ CONSISTE?	5
FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA	6
JUSTIFICACIÓN ELECCIÓN DE TEMA: BÚSQUEDA DE EMPLEO.	6
ESTADO DE LA CUESTIÓN: PROFESIÓN DE LA CARPINTERÍA EN ESPAÑA Y ANDALUCÍA.	6
¿QUÉ ES LA CARRERA PROFESIONAL?	6
<i>¿Cómo repercute esta realidad en el sector de la carpintería?</i>	7
<i>Perspectivas desde las que se diseña la carrera profesional.</i>	9
EL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES.....	10
AUTOANÁLISIS PERSONAL Y PROFESIONAL.....	11
¿QUÉ ES EL AUTOANÁLISIS?	11
<i>Competencias personales.</i>	12
<i>Competencias profesionales.</i>	12
ITINERARIOS FORMATIVOS Y PROFESIONALIZADORES.	13
<i>El acceso a Grado Superior con Bachillerato.</i>	15
<i>El acceso a Grado Superior con título de la ESO.</i>	15
<i>El acceso a Grado Superior desde Grado Medio.</i>	15
LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.	17
<i>Objetivo a conseguir con la búsqueda de empleo.</i>	17
FASES EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL.	19
<i>¿Qué buscan las empresas en la selección de personal?</i>	21
<i>¿Qué rechazan las empresas en la selección de personal?</i>	21
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	22
<i>Fuentes públicas de información de empleo.</i>	23
OPORTUNIDADES EN EUROPA (PROGRAMAS EUROPEOS DE MOVILIDAD).....	24
<i>Europass</i>	24
<i>Ploteus</i>	25
<i>Red EURES</i>	25
<i>Programa ERASMUS +</i>	26
<i>Programa Leonardo da Vinci.</i>	27
MÉTODOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO.....	27
<i>La Carta de Presentación.</i>	28
<i>El Currículum Vitae.</i>	30
<i>El Videocurrículum.</i>	33
<i>La entrevista de trabajo.</i>	33
LA MARCA PERSONAL O “PERSONAL BRANDING”	38
<i>¿Cómo Gestionar Tu Marca Personal?</i>	38
¿QUÉ IMPLICA HOY EN DÍA SER UN/A CARPINTERO/A?	39

<i>Crisis sanitaria del COVID-19 y sus consecuencias en la búsqueda de empleo.</i>	40
PROYECCIÓN DIDÁCTICA	42
1. INTRODUCCIÓN, JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN.	44
2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN.	46
2.1. Contextualización al módulo.	46
2.2. Contextualización al centro y al proyecto educativo.	46
2.3. Contextualización al aula.	50
2.4. Contextualización al entorno productivo.	50
3. OBJETIVOS GENERALES DEL CICLO FORMATIVO Y DEL MÓDULO.	51
4. COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES DEL CICLO FORMATIVO Y DEL MÓDULO	53
5. RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN, PONDERACIÓN PARA LA CALIFICACIÓN.	55
6. CONTENIDOS DEL MÓDULO DE FOL.	61
7. SECUENCIACIÓN DE CONTENIDOS EN UNIDADES DIDÁCTICAS. TEMPORALIZACIÓN Y PONDERACIÓN PARA LA CALIFICACIÓN.	61
8. TRANSVERSALIDAD.	63
9. INTERDISCIPLINARIEDAD.	65
10. METODOLOGÍA DIDÁCTICA.	65
10.1. Principios metodológicos.	66
10.2. Métodos de Enseñanza – Aprendizaje.	67
10.3. Estrategias metodológicas.	68
10.4. Estilos docentes.	69
10.5. Actividades de Enseñanza – Aprendizaje.	69
10.6. Recursos didácticos.	71
10.7. Temporalización.	71
10.8. Cuaderno de actividades.	71
11. EVALUACIÓN.	84
11.1. Evaluación del Proceso de Aprendizaje.	84
11.2. Evaluación del Proceso de Enseñanza (EPE).	88
12. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD.	88
12.1. Atención educativa diferente a la ordinaria. Medidas y recursos específicos de Atención a la Diversidad. Respuesta educativa al alumnado con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo.	89
13. UNIDADES DIDÁCTICAS DEL MÓDULO: ESTRUCTURACIÓN DE UNA UNIDAD DIDÁCTICA.	90
14. BIBLIOGRAFÍA REFERENTE A LA PROGRAMACIÓN.	93
15. NORMATIVA APLICABLE A LA PROGRAMACIÓN.	94
BIBLIOGRAFÍA REFERENTE A LA PROYECCIÓN DIDÁCTICA	96
NORMATIVA APLICABLE A LA PROYECCIÓN DIDÁCTICA.	99
ANEXOS REFERENTES A LA PROGRAMACIÓN	101

Resumen

El siguiente Trabajo Final de Máster (TFM), trata sobre la empleabilidad; y se estructura en dos partes diferenciadas. Una primera parte de Fundamentación Epistemológica en la que, tras una revisión bibliográfica del estado de la cuestión, se extraen algunos de los aspectos más importantes a analizar y tener en cuenta en la búsqueda de empleo, como puede ser el autoanálisis de competencias, los métodos e instrumentos o la marca personal, entre otras. La segunda parte, tiene que ver con una Proyección Didáctica. Con ello, se refiere a la programación de una Unidad Didáctica (UD) del módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL). Esta, toma como eje la temática de la empleabilidad. Esta Proyección va dirigida al alumnado del primer curso del título de Técnico en Instalación y Amueblamiento del IES Virgen de los Reyes de Sevilla.

Abstrac

The following Masters' Thesis (TFM), talks about employability; and It is structured in two different parts. The first part is about Introduction to Epistemology in which, after a bibliographic review of the main issue, some of the most important aspects to be analyzed and to keep in mind about the job search are extracted, such as the self-analysis of competences, methods and instruments or the personal brand, among others. The second part has to do with a syllabus. It refers to the planning of a Teaching Unit (UD) of the Vocational Formation and Orientation (FOL) module. The core concept of the syllabus is employability, as well. It is aimed at the students of the first year of the Installation and Furnishing Technician vocational certificate at the IES Virgen de los Reyes in Seville.

El contexto educativo.

Para un mayor acercamiento al contexto educativo de lo que implica la Formación Profesional, se hace necesaria una descripción de los conceptos educación y aprendizaje, de manera general.

Definiendo la educación de manera amplia, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el artículo 26, declara: *“La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos y religiosos; y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz”*.

En cuanto al concepto de aprendizaje, se comparten diferentes enfoques sobre qué implica. Quizás, un concepto general como el que aportan Kimble (1971) y Beltrán (1984), citado en Beltrán (1993): *“un cambio más o menos permanente de conducta que se produce como resultado de la práctica”*, será suficiente para comenzar el marco de este trabajo.

El Informe *“la Formación Profesional en España 2018”*, expone que la definición de formación profesional en la Ley 5/2002 de las Cualificaciones y Formación Profesional (LOCFP) engloba el *“conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa, en la vida social, cultural y económica”*. Comprende los programas de formación incluidos en la FP inicial (FPI) y continua (FPC) para hacer posible la adquisición y actualización continua de las competencias profesionales. La FP inicial está dirigida principalmente a jóvenes, aunque también está abierta a adultos que deseen obtener una cualificación. La formación profesional para el empleo tiene como destinatarias tanto la población empleada como a la desempleada. El Ministerio de Educación y Formación Profesional y el Ministerio de Trabajo y Economía Social son los responsables del sistema de FP en España.

La Historia de FP en España.

Desde la primera Ley General de Educación (LGE, 1970) que se tiene por referencia, la FP ha ido adquiriendo diferentes moldes, hasta haber conseguido la unificación y convalidación de titulaciones en Europa. En los años 70, lo que se conocía por formación profesional, era un sistema muy rígido en cuanto a la incorporación y reanudación de estudios, ya que resultaba muy difícil acceder al sistema educativo con la titulación que se adquiriría en FP. Además, se dividía en tres grados, que correspondían según el nivel

de la titulación que se poseyera. Es en 1986, cuando España se incorpora a la Comunidad Europea y, se crea el Consejo General de Formación Profesional representado por organizaciones sindicales y empresariales, y tanto por la administración central como las autonómicas. Esto supuso un hecho importante para la FP en nuestro país. Cuatro años más tarde, se aprueba la Ley Orgánica de Educación de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE, 1990). Esta ley, introduce las competencias y mejora los inconvenientes que ocasionaba la ley anterior en FP. Es aquí, cuando se diferencia entre FP Básica y FP Específica de grado medio y grado superior. El hecho de incluir competencias a la formación supuso un avance y revalorización de lo que implicaba la formación profesional.

Tal y como recoge Burillo Tomás, A. (2014), en su TFM, en el año 2002, se dan dos acontecimientos importantes para el futuro de FP. El primero de ellos, la proposición de objetivos concretos en los sistemas de educación y formación además de la creación de un proceso específico de FP. El segundo, tiene que ver con el Proceso de Copenhague en el que se basa una cooperación europea en materia de educación y FP, con el fin de mejorar los resultados, la calidad y el atractivo de estas. Las líneas de actuación que se especificaron para el período 2008-2010 en el Comunicado de Burdeos (revisión del Proceso de Copenhague), realizado por el Consejo de la Unión Europea en 2008, son:

- A.** La implantación estatal y europea de los instrumentos y dispositivos de cooperación sobre formación profesional.
- B.** Una mejora de la calidad y el atractivo de los sistemas de formación profesional: Fomentar el atractivo de la FP. Fomentar la excelencia y la calidad.
- C.** Desarrollar los vínculos entre la formación profesional y el mercado laboral.
- D.** Reforzar las formas de cooperación europea.

Como resultado de todos estos procesos, se propuso el desarrollo del *Europass*, dossier constituido por cinco documentos con el mismo formato para todos los estados miembros de la UE:

- 1.** Modelo de Currículum Vitae (CV) Europeo.
- 2.** Pasaporte de las Lenguas Europass.
- 3.** Documento de Movilidad Europass.
- 4.** Documento Europass descriptivo de la formación realizada, en este caso título de Ciclo Formativo de Grado Medio (C.F.G.M).
- 5.** Suplemento Europass al Título Superior, que no tiene relevancia para los/as titulados/as de C.F.G.M.

(El documento “5” no se desarrollará en este trabajo, pues pertenece a titulaciones superiores al C.F.G.M.).

El objetivo principal del Europass es garantizar los programas de movilidad tanto de estudiantes como de trabajadores en Europa. Estas competencias se aprenden en el Módulo Profesional de Formación y Orientación Laboral.

Es en el año 2009, cuando se crea el Marco Europeo de Cualificaciones - European Qualifications Framework, por el Ministerio de Educación Cultura y Deporte (MEC), el cual se sustenta en un marco común de referencia tanto de la enseñanza superior como de la formación profesional para una mayor correspondencia entre competencias y cualificaciones. Este sistema se basa en los resultados de aprendizaje y la integración de saberes y competencias no solo de la enseñanza formal, sino también de la experiencia profesional. El Marco Nacional de Cualificaciones, y con ello, el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, vendrá dado por las pautas del MEC de cada país. También, se crean los Servicios Europeos de Empleo (EURES), que consisten en una red de cooperación para facilitar la movilidad europea de los trabajadores.

En 2010, se redacta una estrategia para el crecimiento económico, la productividad y la cohesión social, que recibe el nombre de “Estrategia Europa 2020”. Esta, se constituye del proceso estratégico “Educación y Formación 2020”, el cual plantea objetivos y acciones para fortalecer la calidad y eficiencia de FP, a la vez que facilitar el acceso global a la formación y reducir la tasa de abandono. Además, existe una iniciativa piloto que consiste en revisar, renovar y reforzar el proyecto, anteriormente citado, que recibe el nombre de “Europa 2030”.

La Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE), introdujo cambios destacables para el futuro de la formación profesional. La FP Básica, no oferta módulos obligatorios de los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI), sino que consta de dos cursos obligatorios, que no son convalidados por el título de la ESO, más bien se obtiene un certificado profesional básico y la opción de conseguir el título de la ESO a través de unas pruebas evaluables. También, ofrece nuevas medidas de accesibilidad a Ciclos Formativos de Grado Medio y Grado Superior, con la finalidad de reducir la tasa de abandono escolar temprano y motivar al alumnado a seguir formándose profesionalmente, ya que este título sufre de validez para encontrar un empleo.

El Informe de 2012 del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), dice de la FP en España, que se encuentra comprometida no solo en la inserción laboral de jóvenes desempleado, sino también de personas adultas que requieren de nuevas cualificaciones y competencias en su lugar de trabajo.

A partir de un análisis del nivel de cualificación de la población española, la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE), corrobora un bajo número de personas con cualificación de nivel intermedio, por ello se planeó crear incentivos y reinventar los programas formativos, entre otros, la flexibilidad de itinerarios en la ESO, la mejora de accesibilidad a estudios superiores, el aumento del atractivo de los títulos de FP y la estimulación del emprendimiento.

¿Cuándo surge el Módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) en España? ¿En qué consiste?

Como expone la Revista Digital para Profesionales de la Enseñanza (2010) el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL), se incluye, por primera vez, en el currículum de la Formación Profesional Específica (FPE), en los ciclos formativos de grado medio y grado superior, con la Ley Orgánica General del Sistema Educativo 1/1990 (LOGSE). Se enmarca, dentro de la familia de módulos socioeconómicos, además de ser un módulo transversal, es decir, que enseña competencias tanto personales como sociales necesarias para una buena inserción laboral y un buen desarrollo de la carrera profesional del alumnado.

Inicialmente, este módulo contaba con 64 horas anuales. Actualmente, con la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE), el módulo de FOL cuenta con 96 horas lectivas anuales, es decir, 3 horas semanales.

El módulo de FOL, dota a los y las estudiantes de competencias necesarias para la integración en equipos de trabajo, además de d necesarias en relación a dotarlos de conocimientos y habilidades útiles para la prevención de riesgos laborales. También, ayuda a conocer las oportunidades y medios para el acceso o reincorporación al mercado laboral, la normativa laboral básica y los derechos y deberes propios del/a trabajador/a.

Justificación elección de tema: Búsqueda de Empleo.

La crisis económica y financiera mundial, ha supuesto, de manera directa, un problema a la situación laboral. El constante cambio de la sociedad, el avance de las tecnologías y una crisis devastadora nos obliga a buscar nuevas alternativas para la búsqueda de empleo. Esto, supone el principal motivo para la elección de mi Unidad Didáctica.

Según la búsqueda bibliográfica que realiza Suárez Lantarón (2016) acerca del concepto de “Empleabilidad”, la definición que más tendría que ver con el contexto educativo, es la que propone la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2005), definiéndola como el conjunto de *“competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a los cambios tecnológicos, de empleo o de condiciones en el mercado de trabajo”*.

Estado de la cuestión: Profesión de la Carpintería en España y Andalucía.

En España, el oficio de la Carpintería se trabaja tanto de manera autónoma, es decir, por cuenta propia, como por cuenta ajena para una empresa. Ciertamente, es que el predominio del mercado laboral de esta profesión se inclina más por el trabajo por cuenta propia. Esto, se puede justificar con el artículo de A. Domingo-Salvany et al. (2013), en el que se recoge que la categoría IV agrupa a todos los profesionales autónomos o por cuenta propia, sin asalariados a su cargo. A excepción de los profesionales con titulación superior, que deberán ser incluidos en las categorías I y II.

Ello, será la cuestión principal en la que basar la Unidad Didáctica. Esto es, la búsqueda de empleo, como el autoempleo de carpinteros/as.

¿Qué es la carrera profesional?

Según el (art. 16) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

En el último decalustro, la carrera profesional de los/las profesionales ha sufrido un enorme cambio. Antes, lo común era que una persona se jubilara en la misma empresa

en la que había iniciado su vida laboral y en la que había ido desarrollando una carrera profesional, que le había permitido ascender progresivamente. Hoy en día, lo normal es que una persona trabaje para varias empresas.

Esto, se puede explicar a factores como:

- **La globalización y la deslocalización:** esto se debe a la masiva producción de un mismo bien en diferentes países del mundo, lo que implica diferentes costes de producción y, por tanto, diferente coste final. A esto se le suma la facilidad e inmediatez del libre comercio. Estos elementos, se unen a una sociedad que produce a una rápida velocidad para la satisfacción de nuestras necesidades, ya no solo básicas.
- **La exponencial crecida de internet y la facilidad para su acceso:** ha conseguido proporcionar al/la consumidor/a toda la información que necesita, además de un contacto más directo con el vendedor del bien que quiere consumir.
- **Competitividad del mercado:** cada vez más, incrementa la oferta de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades humanas. Gran variedad de precio y calidad.
- **El/La cliente/a ha incrementado su nivel de exigencia:** esto es debido a la variedad de un producto y a la fácil accesibilidad a la información. El/La consumidor/a no solo busca buen precio, sino buen servicio, cuidado de la estética, etc.
Otra característica que define al/la consumidor/a de hoy en día es la poca importancia a la conservación de un producto, apostando por productos como los de “usar y tirar” o, llevado a la moda, la comúnmente conocida como “Fast Fashion”.
- **Nuevos ofertantes:** que obligan a las organizaciones ya acomodadas, a renovarse y reinventarse.

¿Cómo repercute esta realidad en el sector de la carpintería?

- El cliente tiene más fuerza que en el pasado: esto se da debido a la amplia oferta existente y la posibilidad de informarnos por cuenta propia. Esto se traduce a una mayor exigencia al profesional.
- Necesidad de ser más profesionales: con esto quiere decir que la demanda se centra en la calidad del producto, pero también en una óptima gestión de la captación de clientes, de la manera de dirigirse y relacionarse, de la confianza que aporta el trato personalizado, del cumplimiento de plazos, etc.
- El cliente piensa en el carpintero como el especialista: esto es, que la demanda no se dirige tanto a productos generales que pueda fabricar una empresa de madera o muebles, sino en productos más especiales que, por su estética, medidas, prestaciones, etc., se salen del estándar de las grandes producciones. El/La cliente/a requiere la carpintería en productos especiales que se salen de lo común por su

estética, medidas, prestaciones, etc. Es decir, porque entiende la diferencia que el cliente le plantea frente a otras ofertas que se dirigen a la generalidad de los usuarios.

García González, B. J. et al. (2018), añaden que a estos cambios profesionales a los que hoy en día se enfrenta un trabajador, aparte de ser una consecuencia de los aspectos anteriormente recogidos, los factores psicológicos tienen, también, un peso importante en estos cambios.

Cuando una persona lleva desarrollando el mismo ejercicio profesional, sin alteraciones, durante muchos años, puede sentir la necesidad de cambio, pues en su extremo, y si no se intenta renovar, puede llegar a sentirse estancado/a, en la que las perspectivas de mejora, posibilidades de promoción o retos capaces de estimular de nuevo la ilusión, la creatividad y la independencia personal, estén anuladas.

En el ya presente y futuro, se considera que seguirán aconteciendo cambios profesionales. Estos cambios, hay autores que lo orientan más a cambio de etapa por edad, cada cinco o diez años, mientras que hay autores que orientan este cambio a aspectos/señales que el propio profesional tiene que autoanalizar según la etapa o el trabajo que desarrolle.

Estos pueden ser dados por una escala en el oficio que se desarrolla, o incluso cambiando completamente de sector y dedicándose a otra profesión. Se augura, que estos cambios no serán excepcionales, sino que se asimila una nueva forma de vida liderada por el cambio permanente.

Por consecuencia de todo lo anterior, cada vez se hace más importante la planificación de la carrera profesional, ya que se presenta como una oportunidad para reflexionar y encontrar un equilibrio entre qué posibilidades laborales se tienen y qué es lo que se quiere lograr.

Miló García, O. (2016), dice haber encontrado un “modelo de selección”, es decir, un algoritmo que, mediante el análisis de cuatro componentes, se consigue una idea bastante aproximada de lo que a esa persona le gustaría trabajar, lo que permite su Orientación Laboral. Estos cuatro componentes básicos de la Orientación Profesional son:

- a) **Componente cognitivo:** se trata de que la información que adquiere el alumnado sobre las profesiones es muy importante porque le permite formar una

preconcepción a partir de la cual se plantea preguntas como: ¿Qué información es importante sobre la profesión? ¿Cómo se ha de transmitir?

El/La estudiante debe conocer el objetivo, la intelectualidad social, el desarrollo y las cualidades esenciales de su trabajo, para su desempeño.

b) Componente afectivo: quiere decir, que lograr una implicación afectiva positiva del alumnado es preciso para el desarrollo de intereses profesionales.

Esto se puede trabajar a través del aprendizaje significativo, el cual consigue que la información que recibe el alumnado tenga, para sí mismo, un sentido que satisfaga determinadas necesidades y ayude a la superación, afecto y realización personal.

c) Componente auto valorativo: algunos autores concluyen que la autovaloración en los/las adolescentes suele ser inadecuada, por ello, el proceso pedagógico profesional debe ir encaminado a propiciar de manera consciente el entrenamiento del alumnado en el conocimiento de sí mismo.

d) Componente de proyección futura: este, forma parte de la personalidad de cualquier individuo/a, es la construcción de sus metas y proyectos de vida que configuran las expectativas personales.

A continuación, se refleja, a modo ilustrativo, una tabla con los principales elementos a tener en cuenta para el análisis de una buena planificación de la carrera profesional.

Tabla 1

Elementos de análisis en la planificación de la carrera profesional

ELEMENTOS DE ANÁLISIS EN LA PLANIFICACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL			
✓ Potencial profesional.	✓ Itinerarios formativos- profesionales que se pueden elegir.	✓ Objetivo profesional.	✓ Mercado laboral.
✓ Intereses personales.		✓ Posible proyecto profesional.	
✓ Fortalezas.	✓ Aptitudes y actitudes que se requieren.		
✓ Debilidades.			

Fuente: Elaboración propia a partir de García González, B. J. et al. (2018).

Perspectivas desde las que se diseña la carrera profesional.

La carrera profesional consiste en un proceso de planificación continuo durante toda la vida laboral, que permite crear nuevas posibilidades, aumentando nuestras competencias personales y profesionales, de modo que estén a la altura de las actuales

demandas del mercado laboral. Además, permite la realización de los objetivos personales.

Esta planificación se diseña básicamente desde dos perspectivas:

- a) **La formación profesional y para el empleo y la adquisición de experiencia laboral:** es decir, la adquisición práctica de conocimientos de una profesión. Este conocimiento se genera a través de la propia experiencia, el día a día en el puesto de trabajo, las condiciones laborales reales, las relaciones con compañeros/as y superiores, etc.
- b) **La formación:** es decir, la adquisición teórica de conocimientos para el desempeño de una profesión. Según los estudios que hayamos cursado, generalmente, nuestro itinerario formativo tenderá a estar relacionado con nuestra profesión.

Nuestra sociedad, en constante crecimiento tecnológico, hace necesaria la continuidad en el tiempo de este proceso formativo que se viene citando en líneas anteriores. Siempre hay aspectos a mejorar, en los que mantenerse actualizados/as, además de abrir las miras hacia otras disciplinas, potenciar las capacidades y competencias, y reforzando y ampliando las actitudes y valores.

El proceso de toma de decisiones.

A lo largo de la vida profesional, se toman decisiones que indisputablemente condicionarán nuestra vida. Caldas, M.E. et al. (2018), considera que una vez finalizada la fase de autoconocimiento personal y profesional, y el individuo cuenta con información suficiente sobre las características del mercado laboral y sus exigencias, es el momento de tomar decisiones en relación a su futuro profesional y concretar sus objetivos a corto, medio y largo plazo, basándose en los resultados del propio autoanálisis y su reflexión.

La toma de decisiones se puede definir como un proceso de selectivo, entre diferentes opciones laborales, a partir de un análisis racional de los datos favorables. El proceso se diferencia de 5 fases, que son:

- 1ª. Definición del objetivo a conseguir.
- 2ª. Identificación de todas las vías que llevan a alcanzar la meta propuesta.
- 3ª. Recolección de información de cada una de las vías posibles.

4ª. Decisión de la mejor opción posible y establecimiento de un plan de acción para desarrollarla.

5ª. Evaluación de los resultados del plan desarrollado.

Para el desarrollo de este proceso, es muy importante el autoconocimiento, saber qué se nos da bien, dónde nos sentimos cómodos, qué habilidades tenemos, cuáles son nuestras aspiraciones y qué debemos mejorar.

Autoanálisis personal y profesional.

Para llegar al objetivo profesional, es decir, la meta laboral a la que se aspira, en otras palabras, el puesto de trabajo ideal, se tendrá en cuenta aspectos como los intereses, capacidades y aptitudes de uno mismo. Una vez está fijado este objetivo, se traza un plan de acción estratégico para lograr la meta fijada.

Tener, en un primer momento, un objetivo profesional marcado no significa que sea irremplazable. Es posible que, tras cierto bagaje, se descubra que ese puesto de trabajo no es el idóneo, es entonces cuando se toma la decisión de cambiar o readaptar el objetivo al nuevo contexto. Además, existe la posibilidad de tener trabajos temporales que no estén relacionados con tu ámbito profesional, mientras se encuentra el trabajo deseado.

Las tareas de fijar el objetivo profesional y establecer un plan para llevarlo a cabo, no son procesos rápidos, sino que requieren de tiempo, experiencia y dedicación. Estas, deben plantearse como inversiones futuras que darán su fruto progresivamente.

¿Qué es el autoanálisis?

Callejo, J. (2007) habla del autoanálisis como la reflexión propia de la persona acerca de lo que es, lo que aporta y lo que transmite. También, apunta, junto a otros autores como Sigmund Freud, que el autoanálisis objetivo, no puede ser analizado solo por el sujeto en cuestión, ya que aportaría una visión subjetiva; sino que debe ser analizado entre dos personas para ganar objetividad en el análisis.

A continuación, se recogen las principales competencias personales y profesionales de un/a trabajador/a que demanda una empresa cuándo oferta puestos de trabajo.

Competencias personales.

Dícese de las competencias no vinculadas a una profesión o puesto de empleo, es decir, las intrínsecas del/a trabajador/a que ayudan a la mejora de empleabilidad y su eficacia en el trabajo.

Es importante tener claras las principales competencias personales propias de un/a buen/a empleado/a, algunas de ellas son (Antonio Guirao, 2017):

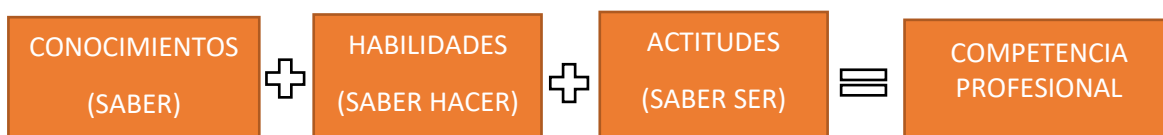
- **Sociable:** tener facilidad para relacionarnos y llevarnos bien con otras personas.
- **Liderazgo:** capacidad de dirigir, organizar y motivar a un grupo de trabajadores.
- **Creatividad:** trabajadores/as que aporten nuevas ideas y alternativas a la empresa.
- **Compromiso y responsabilidad:** con la empresa y con los proyectos en los que se trabajan.
- **Actitud positiva:** transmitir ilusión por los proyectos en los que se participa.
- **Trabajo en equipo:** saber organizarse y trabajar codo con codo con otros trabajadores, tanto de nuestro departamento como de otro departamento de la empresa.
- **Comunicación eficaz:** las empresas buscan trabajadores capaces de comunicarse eficazmente con el resto del personal, y con otras personas de fuera de la organización.

Competencias profesionales.

Las competencias profesionales son *aquellas habilidades, aptitudes y destrezas que cualquier persona posee y ha adquirido a lo largo de su vida personal, profesional y académica.* (Educaweb, 2016).

Las competencias profesionales se agrupan en base a diferentes tipos, que son:

- **Competencias transversales:** son el conjunto de conocimientos (saber), actitudes (saber ser) y habilidades (saber hacer) que se ponen en práctica. Pueden ser generalizados a cualquier entorno laboral, no son específicos ni concretos ante un puesto de trabajo.
- **Competencias técnicas:** son los conocimientos teóricos y específicos necesarios para desarrollar con éxito un puesto de trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Algunas de las principales competencias profesionales que, a opinión del/la empleador/a, son indisputables para un buen desarrollo de la profesión, son (Antonio Guirao, 2017):

- **Resolución de problemas:** se valora positivamente que los/las candidatos/as sepan tomar decisiones y solucionar satisfactoriamente posibles incidentes.
- **Organización:** aquellas personas con habilidad para planificar y priorizar tareas.
- **Análisis y procesamiento de información:** vivimos en la sociedad de la información, hay un exceso de información, por lo que aquellos profesionales que demuestren tener capacidad para seleccionar y determinar que contenido resulta de interés, serán muy valorados en el mercado laboral.
- **Conocimientos técnicos relacionados con el trabajo:** para las empresas es más importante la práctica que la teoría. Conseguirán un mejor posicionamiento quien sepa aplicar los conocimientos relacionados con su trabajo.
- **Adaptabilidad:** tanto al contexto actual como a los cambios que se puedan producir en la empresa.
- **Interés por el puesto de trabajo:** debemos buscar información sobre la empresa antes de acudir a una entrevista de trabajo.

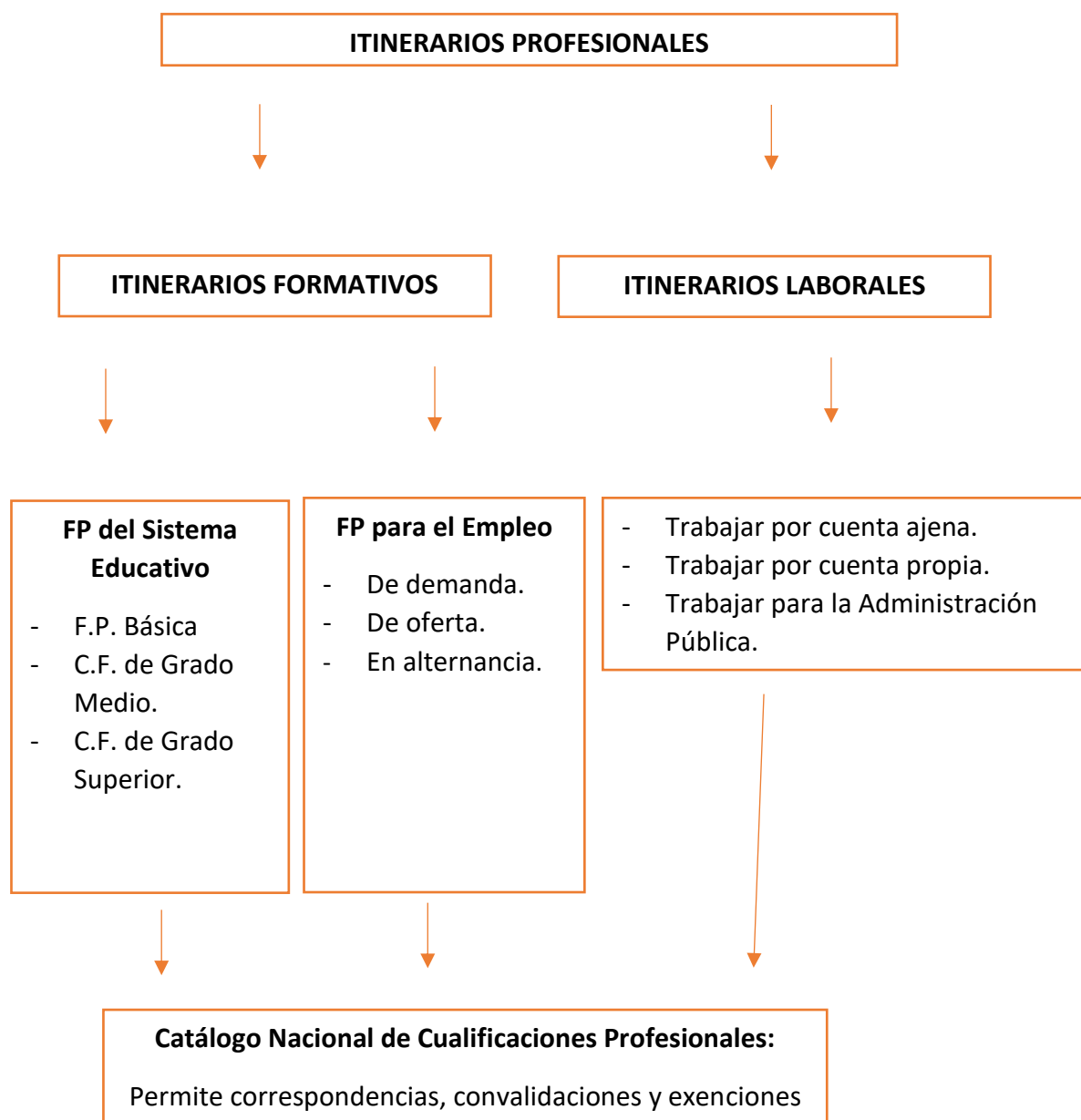
Itinerarios formativos y profesionalizadores.

Un itinerario profesional supone buscar la correspondencia entre la profesión que te gustaría desempeñar en el futuro y la formación que necesitas para poder acceder a ese puesto de trabajo.

García González, B. J. et al. (2018), apunta que en este proceso de formarnos como profesionales, nos marcamos un recorrido, un conjunto de pasos para llegar a una meta. El itinerario incluye los estudios realizados, los cursos de formación y las ocupaciones en las que vamos trabajando hasta llegar a nuestro objetivo, a nuestra meta.

Gráfico 1

Itinerarios Profesionales: Formativos y Laborales



Fuente: Elaboración propia a partir de García González, B. J. et al. (2018).

Para acceder a un Ciclo Formativo de Grado Medio, los requisitos son:

- Poseer el título de Educación Secundaria Obligatoria
- Haber superado la prueba de acceso. (Para poder presentarse a esta prueba, se requerirá tener 17 años como mínimo, cumplidos en el año de realización de la prueba).

Una vez superado el título de C.F. de Grado Medio, existen dos vías posibles:

- Incorporarse al mundo laboral o,
- Seguir estudiando:

- Bachillerato (acceso de manera directa). Se podría barajar la posibilidad de convalidar módulos comunes.
- C.F. de Grado Superior (acceso de manera directa). Se podría barajar la posibilidad de convalidar módulos comunes.

El acceso a Grado Superior con Bachillerato.

El acceso a C.F.G.S. desde Bachillerato se accede de manera directa con la nota de este. El R.D. por el que se regula cada título, establecerá la modalidad o modalidades de Bachillerato y/o materias cursadas que se consideren preferentes para el acceso al correspondiente C.F.G.S.

El acceso a Grado Superior con título de la ESO.

El acceso a C.F.G.S., deberá realizarse mediante una prueba de acceso y cumplir los siguientes requisitos:

- Tener 19 años (o cumplirlos a lo largo del año que se celebra la prueba).

El acceso a Grado Superior desde Grado Medio.

El acceso de C.F.G.M. a C.F.G.S., será de manera directa, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Tener 18 años (o cumplirlos a lo largo del año que se celebra la prueba).
- Título de Técnico de G.M. de cualquier familia profesional.

Que sea afín, supondrá una preferencia a la hora de seleccionar al alumnado en igualdad de condiciones.

Si el/la estudiante no cumple ninguno de los requisitos anteriores, puede realizar una prueba de acceso convocada anualmente en junio, en ocasiones, incluso en septiembre. Para poder presentarte, debe haber cumplido los 19 años en el año en que se quiera realizar la prueba.

A continuación, se expone un cuadro con algunas orientaciones sobre la prueba de acceso:

Tabla 2

Orientaciones de la prueba de acceso a Grado Superior

PARTES DE LA PRUEBA	Parte común: compuesta de 3 apartados diferenciados, en los que se desarrollará los objetivos de bachillerato de: - Lengua Castellana y Literatura. - Lengua extranjera (inglés o francés). - Matemáticas. Parte específica: 3 opciones según el ciclo al que se acceda. En cada opción, el/la alumno/a elegirá 2 materias. A) Humanidades y Ciencias Sociales: - Economía de la Empresa - Geografía - Segunda Lengua Extranjera: inglés o francés (la contraria a la elegida en la parte común). B) Ciencias I: - Física - Dibujo Técnico - Tecnología Industrial. C) Ciencias II: - Química - Biología - Ciencias de la Tierra y Medio Ambiente.
EXENCIONES DE LA PRUEBA	- Las materias o ámbitos superados en el último curso de la ESO o en las pruebas de obtención del Graduado en ESO para mayores de 18 años. - Ámbitos superados en cursos específicos de formación y módulos profesionales en bloques comunes II de FP. Básica o módulos voluntarios en Programas de Cualificación Profesional Inicial. - Certificado de profesionalidad o acreditación de experiencia laboral de, al menos, un año con jornada completa. - Parte común de cualquiera de las otras opciones (cuando la prueba de acceso de una opción es superada). - Parte común de la prueba (cuando la prueba de acceso a C.F. de Grado Superior haya sido superada con anterioridad al 2008).

Fuente: Elaboración propia a partir de la Orden de 21 de febrero de 2017, por la que se regulan las pruebas de acceso a los ciclos formativos de formación profesional de grado medio y grado superior y el curso de formación específico.

La búsqueda de empleo.

Andrade, V. (2011) define la búsqueda de empleo como, el *proceso que un individuo o persona que está en edad laboral realiza, investigando en el mercado las diferentes alternativas ofrecidas por el sector.*

Optar a un puesto de empleo u otro, en una empresa u otra empresa, dependerá de la formación técnica y/o académica que posee cada persona.

El proceso de búsqueda de trabajo requiere una dedicación como si de un trabajo se tratase. Estar organizado/a, siguiendo un horario ayudará a la consecución del objetivo. Igualmente, elementos importantes como la confianza en sí mismo/a, ayudarán a aumentar nuestras posibilidades.

E Herranz González, R. et al. (1992), en el capítulo 2 de su libro, en cuanto a la búsqueda de empleo, se definen dos canales de información: formales e informales. Los formales, de carácter impersonal, están al alcance de todas las personas, independientemente de la posición que ocupen en la estructura social, un ejemplo de estos canales serían las oficinas de empleo, anuncios, convocatorias públicas, etc. Los informales, por su parte, de carácter personal, ya que se basa en las relaciones primarias y contactos personales que tenga cada persona ya sea a causa de la sociabilidad involuntaria (familia), como por sociabilidad voluntaria (amigos, vecinos y conocidos). Expone que los canales de carácter informal suelen dar información más concreta de las condiciones y naturaleza propia del empleo. En cambio, los canales formales, dan indicaciones de carácter general.

Objetivo a conseguir con la búsqueda de empleo.

Tal y como se explica en el Blog del Instituto Aragonés de Empleo (INAEM) (2013), la respuesta común que se recibe a pregunta de qué objetivos se pretende conseguir en el proceso de búsqueda de empleo es “encontrar un trabajo”. Esto último, no sería un objetivo, sino la meta, la finalidad. Los objetivos consistirían en los pasos que se van a dar para conseguir este fin.

Pautas para buscar trabajo.

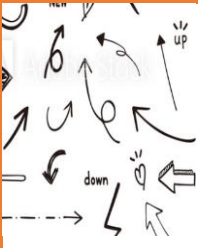
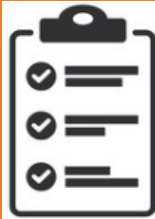
Sánchez Pérez, J. en el Tema 6: “Concepto de análisis de puestos de trabajo – Conceptualización”, recoge la definición de análisis de puestos de trabajo por Ducceschi

(citado en Puchol, 1993: 76) de la siguiente manera: "proceso de determinar, mediante observación y estudio, los elementos componentes de un trabajo específico, la responsabilidad, capacidad y los requisitos físicos y mentales que el mismo requiere, los esfuerzos y riesgos que comporta y las condiciones ambientales en las que se desenvuelve".

Buscar trabajo, es un trabajo en sí mismo y, concretamente en España, es ardua tarea. Para proporcionar una guía sobre los pasos a seguir para encontrar un empleo, a continuación, se relacionan los pasos a seguir:

Ilustración 1

Pasos a seguir para encontrar un empleo

 1. Reflexionar sobre el tipo de empresa y trabajo que deseamos, así como las condiciones de salario y horario que vamos a aceptar o no.	 2. Fijarse un horario diario o semanal, buscar trabajo es un trabajo en sí.
 3. Planificar las tareas y usar una agenda específica para buscar trabajo.	 4. Elaborar un buen CV y una carta de presentación (opcional) adaptada a cada empresa.
 5. Informarse sobre las empresas concretas a las que vamos a acudir.	 6. Prepararse la entrevista: los puntos fuertes y débiles y cómo respondemos a las preguntas difíciles.
 7. Después de la entrevista, apuntar la información que nos ha dado la empresa: condiciones de trabajo, tipo de tareas a realizar, impresión que nos ha causado, etc.	 8. Espera recibir la llamada, SMS o correo, para saber si has sido admitido/a.

Fuente: Elaboración propia.

En cambio, si te vas a decidir emprender tu camino como **autónomo**, la *Guía para emprender y hacerse autónomo en once pasos (2018)*, recoge en un gráfico, de manera breve, los pasos a seguir:

Ilustración 2

Pasos a seguir para ser autónomo/a

 1. Surge una idea.	 2. Se estudia la capacidad de desarrollo de un posible negocio.	 3. Se realiza el plan de negocio.
 0. ¿Ser autónomo/a o crear una Sociedad Limitada?	 5. Me decido por ser autónomo/a.	 6. Encontrar financiación.
 7. Encontrar proveedores y un lugar donde trabajar.	 8. ¿Qué obligaciones como autónomo/a? Darse de alta.	 9. ¿Se necesita personal para el plan de negocio?
 10. Es el momento de ponerse en marcha.	 11. Factura las ventas.	 12. ¡Soy autónomo/a!

Fuente: Elaboración propia a partir del gráfico de la *Guía para emprender y hacerse autónomo en once pasos (2018)*.

Fases en la selección de personal.

Tras la revisión bibliográfica de diferentes documentos web, se fijan las fases y etapas que, de manera general, sigue una empresa en este proceso. Aun así, no son absolutas, cada empresa actúa de acuerdo a la política de su empresa.

A) Fases Previas.

- **Descripción de las funciones:** consiste en redactar las funciones y responsabilidades que conforman cada uno de los puestos de trabajo incluidos en nuestro profesigramas, detallando la misión y el objetivo que persiguen de acuerdo a la estrategia de empresa y, los conocimientos, cualidades personales,

características, habilidades y actitudes que deberán aportar las personas que ocupen el cargo. (Blob Bizneo, 2019).

- **Reclutamiento de candidatos:** se define como el *“proceso mediante el cual una organización trata de detectar empleados potenciales que cumplan los requisitos adecuados para realizar un determinado trabajo y atraerlos en número suficiente para que sea posible una posterior selección de algunos de ellos, en función de las exigencias del trabajo y de las características de los candidatos”* (Peiró, 1986: 255) (citado en Bretones, F. D. y Rodríguez, A. (2008)). Estos, diferencian dos tipos de reclutamiento: interno y externo. El primero se refiere a la información de vacantes que se da a los propios empleados para posibles traslados o ascensos; mientras que el segundo se refiere a la búsqueda de personal fuera de la empresa. Para el reclutamiento externo, se utilizan diferentes medios y fuentes de información, que más adelante explicaremos en profundidad.
- **Preselección:** *“su objetivo es filtrar la población reclutada, eliminando las candidaturas poco interesantes o las que no se ajustan a los requerimientos del puesto. Esta fase se realiza en ausencia de los interesados, basándose en la documentación aportada.”* (Manual del Director de Recursos Humanos).

B) Fases Centrales.

- **Pruebas profesionales:** aquellas que evalúan los conocimientos propios de una profesión. Pueden ser: cuestionarios acerca de tus conocimientos prácticos y teóricos o, demostraciones de lo que sabes hacer.
- **Pruebas psicotécnicas:** aquellos tests diseñados para apreciar capacidades, rasgos de personalidad, intereses, valores personales, etc., y evaluar si son acordes con el perfil del puesto de trabajo. Pueden ser: de inteligencia, de aptitudes específicas o de personalidad.
- **Entrevistas:** es la fase del proceso de selección donde el/la entrevistador/a analiza a fondo al/la candidata/a para comprobar su idoneidad para el puesto ofertado. El/La profesional debe aprovechar la oportunidad para destacar que es el más indicado para el puesto.

C) Fases Finales.

- **Toma de decisión:** proceso que lidera el departamento de Recursos Humanos de una empresa. Con la recaudación de información de las anteriores etapas y las ofertas de empleo disponibles, se eligen a los/as candidatos/as idóneos/as para el puesto.
- **Contratación:** acuerdo entre empleado/a y empleador/a, en el que una parte se compromete a prestar sus servicios, a cambio de que la otra parte le proporcione un salario y/o unos beneficios.

- **Adscripción al puesto:** asignación de un puesto de trabajo.

¿Qué buscan las empresas en la selección de personal?

- **Iniciativa:** capacidad para idear, inventar o emprender acciones.
- **Autonomía:** capacidad de decidir de manera propia, independiente, sin la coerción o la influencia de terceros.
- **Trato agradable:** sinónimo de simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales.
- **Polivalencia:** válido en diferentes situaciones.
- **Flexibilidad:** para adaptarse con facilidad a las diversas circunstancias o para acomodar las normas a las distintas situaciones o necesidades.
- **Seguridad:** sinónimo de fidelidad a la empresa.
- **Capacitado/a para la tarea:** sinónimo de apto/a para la tarea.
- **Sociabilidad:** afable, que le gusta relacionarse con el resto de personas.
- **Formación adecuada:** cualificación conforme al puesto de trabajo.
- **Motivación:** persona motivada y que motive al resto de personas.
- **Saber estar:** saber comportarse conforme al entorno en el que te encuentres, sin que ello suponga la pérdida de tu propia personalidad.

¿Qué rechazan las empresas en la selección de personal?

- **Pasividad:** inactividad, dejando que las cosas ocurran sin intervenir.
- **Sumisión:** someterse, sin cuestionar, a la autoridad o la voluntad de otra persona o a lo que las circunstancias imponen.
- **Arrogancia:** muestra de soberbia y tratar con desprecio a los demás.
- **Dependencia:** sinónimo de subordinación, supeditación.
- **Agresividad:** atacar o actuar de modo agresivo.
- **Rigidez:** sinónimo de inflexible, tirante, severo.
- **Individualismo:** persona que obra según su propia voluntad, sin contar con la opinión de los demás individuos y sin atender a las normas de comportamiento que regulan sus relaciones.
- **Torpeza:** dificultad para realizar una cosa con cuidado o habilidad o para comprender una cosa.

Fuentes de información.

En la Guía Práctica para la Búsqueda de Empleo de la Junta de Andalucía, se reflejan los métodos para la empleabilidad. A continuación, se indican, brevemente, los más afines al oficio de la carpintería. Algunos de los que se citan, son:

- A) Red de contactos:** conviene informar a los conocidos de nuestro deseo de encontrar un trabajo, para que estén al tanto de posibles empleos o nos proporcionen nuevos contactos.
- B) Servicio Público de Empleo Estatal (INEM) y el Servicio Andaluz de Empleo (SAE):** ofrecen orientación profesional, programas de búsqueda de empleo, información sobre ofertas de empleo, cursos de Formación Profesional para el Empleo, la posibilidad de inscribirse como demandante de empleo o, si ya estás trabajando, como demandante de mejora de empleo.
- C) Bolsas de Trabajo:** puedes enviar tu CV a diversas bolsas de trabajo: la de tu instituto, asociaciones, gremios, colegios o sindicatos de tu sector profesional. Muchos de ellos, también cuentan con programas de inserción laboral.
- D) Empresa de Trabajo Temporal:** contratan a trabajadores para cederlos a otra empresa (denominada usuaria), para la cual trabajarán durante un tiempo determinado.
Al ir trabajando para distintas empresas, el trabajador entra en contacto con empresas de su sector profesional y, por otra parte, adquiere experiencia laboral.
- E) Consultores de Selección de Recursos Humanos:** son empresas, con ánimo de lucro, que se dedican a seleccionar personal para otras empresas. Su nombre aparece en las ofertas de empleo que publican en prensa y es recomendable hacerles llegar el CV para que lo almacenen en su base de datos y puedan recurrir al mismo cuando alguna empresa solicite un perfil similar.
- F) Internet:** en las páginas web, dedicadas a la búsqueda de empleo, se ofrece:

- Anuncios de empresas que buscan trabajadores.
- La posibilidad de que los trabajadores rellenen un formulario, a modo de CV, que será examinado por los demandantes de empleo.
- Envío por e-mail de ofertas de empleo.

También puedes encontrar la dirección o el medio de contacto de las empresas en las que te gustaría trabajar, en la propia página web.

- G) Auto emprendimiento:** opción autónoma de trabajo. Proyecto de negocio y puesta en práctica.

A este listado, se estima conveniente añadir algunas fuentes recogidas por Caldas, M.E. et al. (2018);

- H) Guías profesionales y otras publicaciones:** recogen listados de empresas por sectores profesionales: Publicaciones de las Cámaras de Comercio e Industria, Anuario Mercantil de Telefónica, Páginas Amarillas.
- I) Agencias de colocación:** son entidades sin ánimo de lucro, que cobran a demandantes y oferentes de empleo, solo por los gastos ocasionados al ponerlos en contacto (son simples intermediarios en el mercado laboral).

Fuentes públicas de información de empleo.

El oficio de la Carpintería, por su naturaleza profesional no tiende a ofrecer demasiadas oportunidades de empleo en el sector público. Sin embargo, para los trabajadores por cuenta ajena, es decir, empleados de una empresa de la que no son dueños, destacan diferentes portales web, aplicaciones móviles, redes sociales y otras fuentes en las que se puede encontrar demandas y ofertas de empleo. Algunas de estas, son:

Tabla 3

Portales web y aplicaciones móviles para encontrar trabajo.

PORTALES WEB	APLICACIONES MÓVILES
www.infojobs.net	Indeed: búsqueda rápida y fácil; vacantes cerca de tu ciudad mediante GPS.
www.infoempleo.com	
www.canaltrabajo.com	
www.laboris.net	Jobeeper: ofertas en hasta 35 países; se puede asociar a tu perfil de LinkedIn.
www.trabajar.com	
www.monster.es	
www.trabajos.com	
www.atiempoparcial.com	
www.bolsadetrabajo.com	
www.primerempleo.com	Jobtoday: enfocada al sector servicios; permite contactar con la empresa directamente a través de un chat.

Fuente: Elaboración propia a partir de *García González, B. J. et al. (2018)*.

En el Blog de Laboral News, hay una entrada que se titula *Portales de búsqueda de empleo* del año 2015, en ella aparecen portales web internacionales. El enlace es: <http://laboralnews.blogspot.com/2011/06/portales-de-busqueda-de-empleo.html>

En cuanto a redes sociales en las que buscar empleo, destacan:

- LinkedIn
- Xing
- Bebee
- Twitter
- Facebook
- Womenalia

Oportunidades en Europa (Programas Europeos de Movilidad)

En la UE existe libertad de movimiento de trabajadores y empresarios. Esto quiere decir que no hay fronteras para irse a trabajar a cualquier país de la UE o para abrir una empresa allí (cumpliendo la legislación del país). Desde la crisis económica de 2008, la salida a ciertos países europeos se ve como una oportunidad de empleo. Por esto, se hace útil este apartado, en el que se explican los diferentes programas de movilidad existentes.

Caldas, M.E. et al. (2018)., habla de los programas de movilidad y los documentos que tienen que ver con la formación y el empleo en Europa. A continuación, se hace una explicación sintetizada de estos.

Europass

Europass se denomina al conjunto de cinco documentos que ayuda a comunicar de manera unificada a nivel europeo, las capacidades y cualificaciones profesionales, las titulaciones y las certificaciones de la carrera profesional. De esta manera, se pretende aunar criterios a la hora de valorar los perfiles profesionales en Europa.

Como esta información está orientada a la enseñanza de C.F.G.M., no se incluirá el quinto documento, pues pertenece a enseñanzas superiores.

- 1. El CV Europeo:** se pueden ver ejemplos del mismo en todas las lenguas de los países europeos, se puede cumplimentar y actualizar en línea e ilimitadas veces, incluso se puede descargar de la web en cualquier idioma.

2. **El Pasaporte de las Lenguas Europass:** es un documento que presenta los conocimientos lingüísticos del candidato, se hayan adquirido o no en el marco de la enseñanza formal, por lo que no es un “documento acreditativo oficial”. Forma parte del Portfolio Europeo de las Lenguas, que divide los conocimientos de idiomas en seis niveles (véase Marco Europeo Común de Referencia para Idiomas). También puede descargarse un modelo de la web, ver ejemplos o cumplimentar en línea.
3. **El Certificado de Movilidad Europass:** registra un periodo de formación o de prácticas realizado por el titular en un país europeo, especificando las capacidades y competencias adquiridas. Por ejemplo, registraría la realización de la FCT en otro Estado miembro a través del programa Leonado da Vinci (para alumnado de C.F.G.M.). Es un documento oficial que expide la Agencia Nacional de cada Estado miembro (en España, el Organismo Autónomo de Programas Europeos).
4. **El Suplemento Europass al Título:** amplía la información sobre el título de Técnico de FP (competencias que se adquieren, nivel de formación, órgano de expedición, las distintas maneras de obtener el título, los requisitos de entrada y las posibilidades de acceso al siguiente nivel de formación, etc.).

Ploteus

Ploteus, es un portal que tiene como objetivo ayudar a estudiantes, personas que buscan empleo, trabajadores, padres, orientadores y profesores a encontrar información sobre cómo estudiar en Europa, sobre:

- Oportunidades de aprendizaje y formación en Europa.
- Descripciones y explicaciones sobre los sistemas educativos europeos.
- Programas de intercambio y becas a los países europeos.
- Aspectos de los países europeos: coste de la vida, gastos de educación, alojamiento, etc.

Red EURES

La **red EURES** (European Employment Services) es una red de cooperación entre la Comisión Europea y los servicios públicos de empleo de los Estados miembros del Espacio Económico Europeo, formado por los países de la UE, junto con Noruega, Islandia y Liechtenstein, y otras organizaciones asociadas como Suiza.

Los servicios que ofrece esta red son:

- **Contratación y colocación:** en su web se pueden encontrar ofertas de empleo, clasificadas por países y sectores profesionales.
- **Información y asesoramiento:** sobre la vida, el trabajo y la selección de personal en cada país miembro.

- **Abrir una cuenta *Mi EURES*:** permite a los/as solicitantes de empleo:
 - Crear y guardar perfiles de búsqueda.
 - Recibir avisos por correo electrónico cuando se disponga de puestos de trabajo que se ajusten a su perfil.
 - Colgar el CV en línea, en todas las lenguas de la UE, de modo que puedan verlo los consejeros EURES y las empresas registradas con una cuenta *Mi EURES*.

Proporciona servicios de búsqueda de trabajo a los trabajadores y empresarios. Se puede acceder a vacantes de trabajo y registrarse gratuitamente, y ofrece asesoramiento personalizado. Es como el SEPE, pero a nivel europeo.

Programa ERASMUS +

El programa Erasmus+, se centra en el aprendizaje formal e informal más allá de las fronteras de la UE, abriéndose a terceros países con el objetivo de mejorar las capacidades educativas y formativas de las personas para la empleabilidad de estudiantes, profesorado y trabajadores.

Las principales novedades respecto a los programas anteriores de Erasmus y Leonardo son:

- **Unificación de todos los niveles y programas:** comprende todos los niveles educativos (escolar, FP, enseñanza superior y formación de personas adultas) y fusiona los programas de aprendizaje existentes Grundtvig, Erasmus, Leonardo da Vinci y Comenius, junto con los programas Erasmus Mundus, Tempus, Alfa, Edulink y programas bilaterales de cooperación, además de Juventud en Acción.
- **Amplía su radio de acción:** incluye a alumnos de enseñanza superior, FP (Grado Medio, que antes no se incluía, y Grado Superior), profesores, formadores, personal del sector educativo y jóvenes trabajadores, estudiantes de máster y jóvenes que quiera ser voluntarios. Además, se potenciará la movilidad para la realización de prácticas en el extranjero.
- **Más presupuesto:** se amplía a más del 40%, además es la primera vez que se incluye un presupuesto específico para financiar el deporte, tanto en forma de becas deportivas, como ayudas a asociaciones deportivas y para sufragar acontecimientos europeos no comerciales.

Para solicitar un programa Erasmus+, debes hacerlo a través del centro educativo o institución que lo solicite, nunca se podrá hacer a nivel individual. La modalidad más importante para la FP de Grado Medio consistirá en realizar una parte de sus estudios y/o prácticas en empresas fuera de su país; esta se denomina “Formación Profesional”.

Programa Leonardo da Vinci.

Los beneficiarios de este programa son:

- Alumnado de Grado Medio de FP.
- Alumnado de FP Básica.
- Alumnado de Escuelas Taller.
- Desempleados en periodo de formación.
- Recién titulados de grado medio o básico (se tienen que seleccionar durante el último año de estudio).

La duración oscila entre dos semanas y doce meses, con carácter general vienen a ser estancias de entre quince y sesenta días.

Se diferencian dos espacios en los que se desarrolla el programa. Por un lado, los centros de trabajo para mejorar la empleabilidad, y por otro, los centros de FP, con dos posibilidades:

- Estudios con periodos de prácticas.
- Periodos de prácticas.

En cuanto a la formación lingüística, si la experiencia dura más de un mes se debe realizar antes y después del período, una formación obligatoria online.

La ayuda económica con la que cuenta es entre cincuenta y setenta euros al día por cada participante, más una cantidad inicial de 450 euros para cubrir gastos de viaje y el curso de formación lingüística.

En el caso de participantes menores, en situación desfavorecida o con necesidades especiales educativas, se permiten acompañantes.

Métodos de búsqueda de empleo.

Newstrom, John W. (2015), en el capítulo 9 de su obra, habla de las actitudes del empleado y sus efectos, se afirma que algunos empleados, sienten la necesidad de sentirse valorados y premiados en cuanto a su producción. El empleador, debe darse cuenta de estas necesidades, y conseguir mediante su conducta, un ambiente de apoyo humano, de manera bidireccional, entre el propio empleador-empleado y entre empleado-empleado.

No debemos olvidar la importancia de la predisposición del empleado, como condicionante para crear un buen entorno laboral. Por ello, si se consigue en el empleado una afectividad positiva, su producción será la máxima.

Del mismo modo, que los métodos, en la Guía Práctica para la Búsqueda de Empleo de la Junta de Andalucía, se reflejan las herramientas para la búsqueda de empleo. A continuación, se indican, brevemente, las más afines al oficio de la carpintería:

- a) Carta de presentación
- b) Currículum Vitae
- c) Teléfono
- d) Autocandidatura o candidatura espontánea.

A continuación, se desarrollan algunos de estos métodos de búsqueda de empleo.

La Carta de Presentación.

Según Caldas, M.E. et al. (2018), la carta de presentación debe acompañar siempre al CV y puede ser:

- **Carta que responde a una oferta de empleo concreta:** en este caso, el/la participante desea participar en el proceso de selección que está en marcha, por lo que debe mostrar que cumple las condiciones exigidas para el puesto de trabajo, ampliando la información contenida en el CV.
- **Carta que se envía como presentación de una candidatura espontánea o “autocandidatura”:** en este caso, se desconoce si existe un puesto vacante. Cuando la empresa tenga necesidad de un trabajador con su perfil profesional, ya tiene su CV, por lo que el candidato consigue anticiparse al resto. En las candidaturas espontáneas es interesante señalar por qué se ha elegido esa empresa.

Estructura de la carta de presentación.

Tabla 4

Estructura de la carta de presentación

Encabezamiento	Nombre, dirección completa, teléfono y e-mail de contacto. En un párrafo distinto, se escribe el nombre de la persona a la que va dirigida la carta, el nombre de la empresa y su dirección.
-----------------------	---

Referencia del anuncio al que se contesta	Debe estar bien visible y reconocible.
Lugar y fecha	Debe mencionarse la localidad, día, mes y año en que se escribe la carta.
Saludo inicial	Cortés y sin confianzas. Utilizar, por ejemplo, “Estimado señor ___”. Si se conociese el nombre de la persona a la que va dirigida, es conveniente ponerlo.
Presentación	Hay que distinguir: • Si se trata de responder a una oferta de empleo, debe mencionarse el puesto de trabajo al que se aspira, la fuente por la que conocimos la oferta y la fecha de localización. • Si se trata de una “autocandidatura”, el aspirante debe presentarse y despertar el interés de la persona que recibe la carta. En ambos casos, se debe mencionar que se adjunta el CV.
Adecuación al puesto de trabajo	Se mostrará interés por el puesto de trabajo y por la empresa o se mostraran las coincidencias entre los requisitos exigidos y los que se poseen, sin repetir de nuevo el CV y tratando de mostrar que uno/a es el/la candidata/a ideal.
Entrevista	Se solicitará una entrevista de trabajo.
Despedida	Algunos ejemplos: • Un atento saludo. • Se despide atentamente... • Le saluda cordialmente. • A la espera de sus noticias. • Le saluda atentamente...
Firma	Con rúbrica, nombre y apellidos.

Fuente: Elaboración propia, a partir de Caldas, M.E. et al. (2018).

Presentación de la carta de presentación.

La carta de presentación puede ser un componente diferenciador entre el candidato/a en cuestión y el resto de candidatos/as. No existe un modelo único y correcto de carta de presentación; sin embargo, existen unas características comunes a los diferentes formatos, como que nunca debe superar una página, y que debe estar personalizada para cada puesto de trabajo y empresa en la que te inscribas.

Algunos aspectos más a tener en cuenta para su presentación son:

- El papel debe ser Din A-4 y de igual calidad que el utilizado para el CV.
- A ordenador (preferiblemente, con el mismo tipo de letra que la del CV).
En algunas ocasiones, las empresas piden redactar la carta a mano.
- Ordenada, limpia, cuidando los espaciados, márgenes y sangrías.

El Currículum Vitae.

Caldas, M.E. et al. (2018), define el currículum como un documento que refleja las competencias y aptitudes personales y profesionales de una persona con objeto de conseguir un trabajo. Es muy importante que su forma y contenidos sean correctos porque es la primera imagen que recibe la empresa del candidato y un primer elemento de selección. Algunos consejos importantes para su elaboración:

- Conviene utilizar subrayados, negritas, colores, etc., pero sin hacerlo demasiado cargado.
- No presentar nunca fotocopias del currículum, deben ser originales.
- Además, aportar nuestra pizca de originalidad y creatividad hará que llamemos la atención del seleccionador: utilizar un papel distinto, con mayor calidad o un color que destaque, por ejemplo. Siempre teniendo en cuenta nuestro perfil y el tipo de empresa a la que nos dirigimos.

Estructura del currículum.

La estructura básica de un currículum vitae es común a todos los formatos, las diferencias se encuentran en la ordenación de los elementos que lo componen:

Tabla 5

Estructura del currículum

Datos personales	Nombre y apellidos, dirección, teléfono (fijo y móvil) y la dirección de correo electrónico. En este apartado se pueden incluir, pero no es imprescindible, el lugar y fecha de nacimiento y la nacionalidad.
Formación académica	¿Qué has estudiado? Además de la fecha en la que se ha realizado, la titulación obtenida y el centro en el que se ha impartido. Este apartado es muy importante para las personas que buscan su primer trabajo. En este caso, si la media de las notas obtenidas es relevante, hay que hacerlo constar.
Formación complementaria	Estudios no reglados y reconocidos oficialmente, pero que han aportado a tu formación.
Experiencia profesional	Se tiene que proporcionar información de: • Empresas y sectores en los cuales se ha trabajado anteriormente. • Funciones y responsabilidades asumidas. Estas palabras pueden ayudar: mejoré, alcancé, resolví, aumenté, ideas, ingresos/beneficios. • Periodo de tiempo en que se ha trabajado en cada una de estas. Por supuesto, se tiene que incluir la FCT. Es interesante que se destaque especialmente en este apartado aquella experiencia que es relevante para la oferta de trabajo a la cual os presentáis.
Idiomas	Se indica el idioma y nivel conseguido. Los maternos basta con especificarlos.

Conocimientos informáticos	Se indican los programas que se dominan y el entorno que se sabe emplear (Windows y/o MAC). También se suele especificar los conocimientos que se tienen de Internet.
Otros datos de interés	Se refiere a aficiones, referencias, capacitaciones, personales, etc.

Fuente: Elaboración propia, a partir de García González, B. J. et al. (2018).

Presentación del currículum.

El tiempo medio en leer un currículum es de 30 segundos, de ahí que sea tan importante la presentación. A continuación, se recogen algunos de los consejos para una óptima presentación de CV según Caldas, M.E. et al. (2018):

- En papel Din A-4, de calidad, blanco o color crema. Nunca presentes fotocopias, ni un papel con colores muy llamativos.
- Escrito con el ordenador, a no ser que la empresa te pida, expresamente, un currículum a mano. En este caso, la caligrafía tiene que ser excelente.
- El currículum debe atraer la atención por la presentación de su contenido: limpieza, orden, claridad y estructura. Cuida los espacios y sangrías.
- Utiliza negrita, subrayado o mayúsculas para destacar los datos más importantes o que coincidan con el perfil solicitado, pero sin recargarlo excesivamente.

Tipos de currículum.

García González, B. J. et al. (2018), hacen la siguiente clasificación de variedad de currículum profesional:

- **Cronológico:** los datos del candidato se ordenan de mayor a menor antigüedad, empezando por los más lejanos en el tiempo. De este modo, se puede ver la evolución de la persona a lo largo de los años.
- **Inverso:** los datos del candidato se ordenan de menor a mayor antigüedad, al revés que en el *currículum* cronológico. Es el más común y más utilizado, porque permite ver cuál es la formación académica de mayor nivel y la última experiencia laboral.
- **Funcional o Temático:** se ordenan los datos del currículum en función de las áreas profesionales si has trabajado en dos sectores o más que parezcan diferentes o que no tengan una clara relación entre ellos.
- **Mixto:** combina el cronológico o el inverso con el funcional.
- **Europeo:** especialmente indicado si se desea solicitar un trabajo a algún país de la UE.

El Videocurrículum.

Método novedoso en el que se trata de que el candidato se grabe durante dos o tres minutos y se presente tanto a nivel profesional, como también aquellas cualidades personales que destacan. Es conveniente subirlos a vuestro canal de Youtube o a la web Tumeves.

Estructura del videocurrículum.

Para elaborar un buen videocurrículum hay que tener en cuenta:

- Utilizar un vídeo de buena calidad, evitando los videos muy caseros o de móviles.
- La iluminación, el sonido, son características que hay que cuidar para que no perjudiquen.
- Utilizar una indumentaria tal y como si el candidato se presentase en persona a la entrevista. Cuidar los gestos y la velocidad del lenguaje. Repetir las veces que haga falta.
- Presentarse, decir quién es, su trayectoria profesional y formación de forma breve.
- Explicar qué busca en la empresa y qué puede aportar.
- Acompañado de un currículum vitae escrito que profundice en detalles.
- No olvidar indicar los datos personales en el formato digital que se entregue.

La entrevista de trabajo.

Una entrevista es una conversación entre empleador/a-empleado/a que tiene por objeto la investigación para dar con la persona más adecuada para cubrir un puesto de trabajo.

La entrevista de trabajo es clave en el proceso de selección de personal. Con ella se pretende obtener información del candidato para ver si se adecua al puesto vacante y a la empresa. Durante la misma, se informa al candidato sobre la empresa y las funciones de su futuro puesto de trabajo.

Consejos previos a la realización de la entrevista.

- **Aspecto externo:**
 - Acude bien aseado y peinado.
 - Uso discreto de joyas y maquillaje.

- Indumentaria: vestir con corrección y comodidad. Lo más adecuado es vestir conforme al estilo de la empresa o sector profesional; si este se desconoce, es mejor vestir de forma neutra y bien arreglado; nunca con aspecto descuidado o desaliñado, ni mostrando la pertenencia a un grupo social o juvenil determinado.
 - No es aconsejable llevar insignias deportivas, políticas, etc.
- **Momentos previos a la entrevista:**
 - Ser puntual; es conveniente llegar cinco minutos antes. Esto permitirá familiarizarte con el lugar o tener tiempo para pasar por el aseo.
 - Hay que mostrarse amable y educado/a con las personas de recepción, pues luego, podrían preguntarles qué impresión les has causado.

Tipos de entrevistas.

García González, B. J. et al. (2018), realiza la siguiente clasificación de entrevistas:

- **Estandarizadas:** en las que el/la entrevistador/a sigue un guion de preguntas previamente elaboradas y anota las respuestas en un formulario, sin que, ni entrevistador/a, ni entrevistado/a se aparten del guion establecido. Las preguntas suelen ser numerosas y de corta respuesta.
- **Libres:** el/la entrevistador/a dirige la entrevista de forma libre y sin estar sujeto a un guion previo, por lo que las preguntas suelen ser bastante generales y de respuesta amplia.
- **Mixtas:** combina las dos anteriores. Normalmente, se elabora un guion previamente y, a partir de ahí, se indagan aspectos del sujeto por áreas. Antes de acudir a una entrevista debes reflexionar sobre tus capacidades, aptitudes e intereses profesionales para lograr prepararte con el máximo detalle.

Fases de la entrevista.

Caldas, M.E. et al. (2018), recoge la siguiente clasificación acerca de cuáles son las fases que delimitan la entrevista:

A) Introducción.

- **Recepción, saludo y presentaciones:** es importante, recibir al/a entrevistador/a de pie, saludar con la mano (sea mujer u hombre) y presentarte.
- **Conversación introductoria:** aquí, el/a entrevistador/a realizará preguntas para contextualizar social, personal y profesionalmente al/a candidato/a.
- **Aclaraciones respecto a la entrevista:** la persona que entrevista, aclarará los aspectos a destacar del puesto ofertado.

B) Desarrollo.

- **La formación y los estudios:** en esta parte, el/la candidato/a explicará qué formación tiene y dónde la ha cursado, también el año en el que se cursó.
- **La experiencia profesional:** aquí, el/la candidato/a expondrá las experiencias laborales que ha tenido, la duración y la empresa.
- **Las cuestiones personales:** el/la candidato/a explicará de forma breve sus aptitudes y actitudes; siempre destacando los aspectos positivos que puedan resultar beneficiosos a una empresa.
- **Las condiciones laborales deseadas:** el/la participante expresará cuáles son sus deseos y aspiraciones en la empresa, también sus intereses.

C) Cierre.

- **Aclaración de dudas:** el/ la entrevistador/a hará un intercambio de preguntas con el/la candidato/a con las dudas que hayan surgido de la conversación.
- **Despedida:** para ella, el/la candidato/a agradecerá al entrevistador/a la oportunidad, despidiéndose con amabilidad con expresiones como: “encantado/a de conocerle” y dejando constancia de que se encuentra a total disponibilidad de la empresa.

Preparación de la entrevista.

El éxito de una entrevista depende en gran parte de la preparación que se le haya dedicado. Por ello, Caldas, M.E. et al. (2018), recolectan algunos consejos que deben tenerse presentes a la hora de enfrentarse a una entrevista laboral.

Antes de la entrevista.

Se recomienda:

- Informarnos sobre la empresa en cuestión y su sector.
- Repasar bien vuestro currículum y la carta de presentación enviados en el mismo momento de solicitar la ocupación, porque son los documentos que el/la entrevistador/a tendrá como referencia para formular las preguntas.
- Es importante preparar la forma de explicar la trayectoria formativa y profesional de manera coherente y positiva.
- Hay que preparar con atención las respuestas a preguntas personales, porque son de difícil improvisación. Para hacerlo, hay que tener muy claras cuáles son las competencias adecuadas al puesto de trabajo.

- Es la persona candidata quien tiene que facilitar el trabajo al entrevistador/a y no esperar que sea este/a quien deduzca los motivos por los cuales lo tienen que contratar, qué cosas puede aportar al puesto de trabajo, etc.

Durante la entrevista.

Es importante:

- Presentarse a la entrevista con la confianza y seguridad de que la empresa te ha elegido como posible candidato/a y te quiere conocer con mayor profundidad.
- Estar muy atentos durante los primeros minutos de la entrevista, puesto que os proporcionará una información valiosa para su buen desarrollo.
- Adoptar una actitud positiva y coherente respecto a las preguntas de la entrevista.
- Es bueno hacer preguntas sobre la empresa, el negocio o el lugar a ocupar.

LA COMUNICACIÓN VERBAL.

Hace referencia a aquello que decimos. Las reglas que debemos tener en cuenta son:

- Preparar las respuestas y la forma de expresarlas evitando monosílabos, vocabulario demasiado coloquial/ demasiado rebuscado.
- Hay que evitar tutear: se debe utilizar el mismo idioma que la persona entrevistadora.
- Preparar preguntas a la persona entrevistadora, por si hay temas que no salen y te interesa tratar.
- Reformulación positiva: convertir aquellos aspectos que puedan ser negativos por positivos. Por ejemplo, ante nuestra “excesiva juventud para el puesto” podemos responder que lo supliremos con motivación hacia el aprendizaje.
- Realizar comentarios positivos sobre vuestros intereses y vuestros éxitos, de interés y entusiasmo. Demostrar seguridad.

La página web del *Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC)* determina algunas expresiones positivas que pueden ayudar en tus respuestas. Se hacen tres subgrupos:

- Para manifestar **logros/éxitos**:
 - Estuve encargado/a de...
 - He tenido la oportunidad de aprender...
 - Mi rendimiento ha sido satisfactorio en ...
 - He colaborado en...
 - He realizado...
 - Estuve responsabilizado de....
 - Me he preparado muy bien en...

- Me dediqué intensamente a....
- Quedé muy satisfecho/a de...
- Para mostrar **motivación**:
 - Estoy muy interesado/a en...
 - Me gustaría poder trabajar en un lugar como este...
 - Para mí es muy importante un trabajo...
 - Estoy deseando aplicar mis conocimientos en...
 - Este es el trabajo que siempre he deseado...
 - Me sentiría feliz si....
 - Me motiva mucho poder....
- Para mostrar **seguridad**:
 - Estoy seguro/a...
 - Mi experiencia es importante...
 - Lo haré bien...
 - Estaré a la altura de...
 - Sabré responder...
 - Se adapta a mis posibilidades...

LA COMUNICACIÓN NO VERBAL.

Si la comunicación verbal hace referencia a aquello que decimos, la no verbal se refiere a cómo lo decimos y cómo actuamos. Es muy importante ya que el/la entrevistador/a puede obtener más información del candidato de sus gestos, que de sus explicaciones. García González, B. J. et al. (2018), cita algunas recomendaciones a tener en cuenta:

- Es mejor esperar a sentarse, cuando lo indique el entrevistador.
- No hay que sentarse en el borde del asiento, denotando rigidez, ni tampoco, excesivamente relajado.
- No apoyarse en la mesa del entrevistador, ni colocar ninguna carpeta u objeto sobre ella.
- Mirar entrevistador a la cara, si hay más de uno, mira a todos. No desviar mucho la mirada por la sala, ni centrarla en el suelo o en las paredes. Mantener firme la mirada, no rehuir los ojos del entrevistador, pues, aunque a veces sea por timidez, también indica falta de franqueza.
- No gesticular excesivamente.
- Evitar tics nerviosos, hacer muecas, tocarse la cara, retorcerse las manos, rascarse compulsivamente, jugar con los anillos o los pendientes, morderse las uñas, balancear los pies o las piernas, etc.

- Es mejor no cruzar los brazos (interpone una barrera con el interlocutor), ni meter las manos en los bolsillos.

Después de la entrevista.

Una vez finalizada la entrevista, se dedicará tiempo a reflexionar sobre las cuestiones siguientes:

- Impresiones que se han tenido.
- Preguntas inesperadas.
- Preguntas que te han costado mucho responder.
- Todos los datos que consideras útiles para entrevistas posteriores.

La Marca Personal o “Personal Branding”.

Una marca personal es un conjunto de atributos, transmitidos a través de un nombre o icono que influencia el pensamiento de un público determinado y crea valor para su propietario/a (Pérez, 2012). Siguiendo a este mismo autor, se podría afirmar que simboliza *“un conjunto de promesas, confianza, consistencia y, sobre todo, expectativas de la persona. El valor de las personas vendría dado por las habilidades “blandas” que desarrollan, y la gestión de su marca personal se transforma en fundamental para establecer una clara ventaja competitiva en el mercado laboral”*. (Climent y Navarro, 2010) (citado en Climent, A. y Navarro, Y.; 2016).

Cuando se trabaja la búsqueda de empleo, hemos de tener en cuenta lo importante que se considera conseguir una diferenciación del resto. Por ello, hoy día mantenerse activo/a, actualizado/a y visible en las redes puede considerarse clave a la hora de buscar un puesto de trabajo.

Utilizar las redes sociales con fines profesionales debe ir acompañado de una planificación de estrategia. El mensaje que se debe transmitir debe ser profesional y coherente. La finalidad es “vender” tu marca. A esto se le denomina “marca personal” o “personal branding”.

¿Cómo Gestionar Tu Marca Personal?

Para gestionar la marca personal debes seguir 3 pasos: **análisis, estrategia y comunicación.**

Análisis: Talento, Motivación Y Mercado.

Para obtener un buen análisis se deben dar tres elementos: lo que se da mejor (talento), aquello que motiva y no cuesta hacer (motivación) y, una vez se sea consciente de ello, observar las posibilidades que ofrece el (mercado) laboral.

Estrategia: Misión, Visión, Valores, Objetivo.

Una vez se ha realizado un óptimo autoanálisis, se debe trazar una estrategia. Para una planificación de estrategia, es aconsejable utilizar algunas cuestiones como: ¿Cuál es tu ventaja competitiva frente a los demás?; ¿Qué capacidad, habilidad o competencia ofreces frente al resto?; ¿Eres especialista en algo diferenciándote de los demás?

Como cualquier empresa se debe conocer:

- **Misión:** ¿Qué haces?; ¿Cuál es tu actividad?
- **Visión:** ¿Dónde quieres ir?; ¿A dónde quieres llegar?
- **Valores:** ¿Cuáles son tus valores relacionados con su misión y visión?; ¿Qué es lo que te mueve?
- **Objetivo:** ¿Qué quiero conseguir?

Comunicación: Puntos Fuertes, Imagen, Público Objetivo.

En la comunicación se debe utilizar un mensaje que contenga:

- **Puntos fuertes y valor diferencial:** debe contener la misión, visión, valores y objetivo. También, los intereses, atributos personales y educación y/o experiencia.
- **La imagen:** debe ser acorde al mensaje. Debe ser la misma en todas las webs y/o redes sociales. Se puede cambiar, no debe ser para toda la vida la misma, la evolución es positiva.

Los dos apartados anteriores pueden ser un CV.

- **El público objetivo al que se lanzará el mensaje:** son los espacios, lugares y/o público tu producto/servicio.

¿Qué implica hoy en día ser un/a carpintero/a?

Miranda, J. (2016), publica una noticia titulada *¿Qué implica hoy en día ser carpintero?* En ella, hace una interesante reflexión acerca de la repercusión del oficio de la Carpintería, hoy día. A continuación, se citan algunas de estas, a modo de conclusión.

- El/la carpintero/a debe ser profesional tanto en el resultado de su producto como en la gestión de su negocio, interpretando la productividad como una consecuencia y, a la vez, como una condición para su sostenibilidad en el mercado.
- El/la cliente exigirá un producto personalizado y único, para lo cual, el cliente espera de él a un profesional capaz de darle un producto personalizado, singular pero que también le exige profesionalidad en el precio y en el servicio.
- Por ello, el/la carpintero/a tiene que servir como guía a los/las clientes de su producto, proponiendo diversas opciones a ofrecen en materiales e ideas, conocer y responder a las tendencias, y generar confianza en su capacidad de diferenciación.

La posibilidad de transformar el sector será posible en medida de la capacidad de adaptación y renovación de cada empresa. Por ello, la responsabilidad de cambio se exige a estas empresas y la colaboración, en función de sus demandas, de otras entidades como es el caso de las Asociaciones.

Las tendencias parecen apuntar que las demandas de los clientes y la posición de otro tipo de competencia que atiende también a estos clientes van a seguir evolucionando en los próximos años.

Por tanto, el futuro de las empresas en este mercado dependerá de la reflexión de la propia empresa de cara a su sostenibilidad en el mercado.

En este sentido, no existen unas claves aplicables a todas las empresas, sino que tendrán que optar por diferentes posibilidades. Aun así, García González, B. J. et al. (2018), se recogen algunos aspectos globales que son:

- Pensar en **métodos cooperativos** con otras empresas para acceder a los actuales o nuevos clientes y para aportarse mutuamente en campos de especialización que respondan a la necesidad de mayor profesionalidad.
- La apuesta por una **mayor formación** y por un **conocimiento** superior del producto y su gestión va a resultar fundamental.
- Diseñar un modelo de acceso a los/las clientes y de las formas de hacer que soporten la idea de ser profesional actualizado/a.

Crisis sanitaria del COVID-19 y sus consecuencias en la búsqueda de empleo.

La crisis sanitaria del COVID-19 está causando graves consecuencias en diferentes ámbitos económicos de España. Una consecuencia directa, son las reformas referidas a la empleabilidad, que prohíben el ejercicio laboral a un gran porcentaje de la ciudadanía, dejando cerrados cientos de negocios. Por ello, se estima oportuno un apartado que concluya con los principales sectores que se verán afectados por edad en España, y concretamente, a la actividad de la Carpintería.

Llorente Heras, R. (2020), destaca como colectivos que, debido a su situación laboral previa, se podrían encontrar más perjudicados son:

- **Los jóvenes o las nuevas altas en el registro de desempleo:** la pandemia del COVID-19 ha llegado en España anticipándose a la finalización del curso escolar.
La decisión del Gobierno de continuar con las clases telemáticas para finalizar la enseñanza supone un método para no dejar a tantos/as jóvenes a la espera de un título para poderse incorporar. Aun así, la situación de inactividad no provoca ninguna subida ni movimiento en el sector del empleo. Como aspecto positivo para la juventud, considero que se siente mucho más familiarizada y en contacto con la tecnología para poder desarrollar nuevas formas de trabajo que no impliquen o reduzcan el contacto personal.
- **Aquellos parados registrados sin derecho a prestación o con prestaciones de cuantía reducida:** el periodo de hibernación supone una situación de falta de rentas e ingresos laborales en numerosos hogares donde el empleo suele ser la fuente principal de los ingresos.
Los/as principales afectados/as, en este caso, son las personas que no han sido dadas de alta al realizar una actividad laboral, por lo que ahora no tienen derecho a ningún tipo de subsidio.
- Finalmente, el **colectivo de mayores de 45 años:** la última crisis ha provocado un fuerte incremento del desempleo dentro de este colectivo.
Nos referimos, al grupo de desempleados/as que se consideran de larga duración. Personas que perdieron su empleo en la global crisis económica de 2007, y que, a día de hoy, siguen sin empleo.

En cuanto al sector de la madera, Miranda, J. (2020), en el Periódico Digital Madera Sostenible, redacta una noticia que lleva a reflexionar sobre el *Impacto del COVID-19 en el comercio de madera*. En ella, expone cuál es el panorama de la Carpintería en los países de la UE. Gracias a esto, se han podido sacar algunas conclusiones de cómo se encuentra, actualmente, la situación del sector en España.

En cuanto a los almacenes, se encuentra cesada la actividad de venta al por mayor de madera y productos de madera. Sin embargo, se permiten las ventas por Internet y por teléfono, también los suministros a grandes tiendas por parte de sus proveedores, pero para ello se debe adjuntar una justificación.

La importación de madera y el transporte de mercancías aún se permite, aunque escasea la posibilidad de retirar la mercancía en los puertos y la posterior distribución a los almacenes. Algunas empresas, debido a esto, han tenido que tomar la decisión de negociar los ERTES con sus empleados/as.

También, se debate la idea de si los fabricantes de productos esenciales para la cadena alimentaria (paletas, contenedores, cajas, etc.) pueden seguir con su actividad, como también, los proveedores de hospitales y servicios de salud. También, lógicamente, la fabricación de ataúdes es, desafortunadamente, esencial.

En cuanto a los programas de movilidad en Europa, tanto de formación como de empleo, se estima que se verá limitada la libre circulación hasta encontrar con una medida que evite el contagio.

Proyección Didáctica

PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA DEL MÓDULO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

CURSO: 2019/2020

CENTRO EDUCATIVO	I.E.S. Virgen de los Reyes	
DEPARTAMENTO	Formación y Orientación Laboral	
CICLO FORMATIVO	Ciclo Formativo de Grado Medio en Técnico en Instalación y Amueblamiento	
FAMILIA PROFESIONAL	Madera, mueble y corcho	
CURSO EN EL QUE SE IMPARTE EL MÓDULO	Primer curso	
MÓDULO	0782. Formación y Orientación Laboral	
TEMPORALIZACIÓN	<i>Horas anuales</i>	<i>Horas semanales</i>
	96	3
PROGRAMACIÓN REALIZADA POR	María Merchán Pérez	

1. INTRODUCCIÓN, JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN.

Tal como se refleja en el artículo 29 del Decreto 327/2010, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria, la programación didáctica, es el instrumento específico de planificación, desarrollo y evaluación de cada materia, módulo o, en su caso, ámbito del currículo establecido por la normativa vigente. Se atenderá a los criterios generales recogidos en el proyecto educativo y tendrá en cuenta las necesidades y características del alumnado.

Esta programación se desarrolla en el módulo de Formación y Orientación Laboral del primer curso del Título de Técnico en Instalación y Amueblamiento. El artículo 4 del Real Decreto 880/2011, de 24 de junio, por el que se establece el título de Técnico en Instalación y Amueblamiento y se fijan sus enseñanzas mínimas, refleja que la competencia general de este título consiste en instalar elementos de carpintería y estructuras de madera y muebles, realizando los procesos de mecanizado, montaje, ajuste y acabado, y cumpliendo las especificaciones de calidad, seguridad y protección ambiental.

El qué, cómo y cuándo enseñar y evaluar constituye el núcleo central de cualquier programación.

María José Palomar Sánchez (2010), define la **programación didáctica**, la estrategia que se debe seguir, es decir, un plan que indica lo que se quiere realizar, y no puede hacerse sin partir de una determinada concepción pedagógica, psicopedagógica y sociológica. Esta herramienta, sigue siendo la piedra angular de la planificación docente, ya que integra todos los elementos que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La programación didáctica es un proceso que coordina fines y medios, por tanto, programar es dar respuesta a cuatro cuestiones básicas:

- ¿Qué objetivos se plantea alcanzar el/la profesor/a?
- ¿Qué objetivos y competencias básicas deben desarrollar o alcanzar los alumnos?
- ¿Qué actividades y tareas deben realizar los alumnos para alcanzarlos? ¿Y cómo organizar dichas tareas?
- ¿Cómo evaluar los resultados y eficiencia de esas actividades en función de los objetivos propuestos?

Según César Coll (1991), en su libro de “Psicología y Currículum”, la **programación educativa** se concreta en tres niveles:

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

De acuerdo, al artículo 6 de la LOE, (modificado por la LOMCE), los **elementos del currículo** son:

- a) Los **objetivos:** de cada enseñanza y etapa educativa, referentes a los logros que el alumnado debe alcanzar al finalizar el proceso educativo.
- b) Las **competencias** o capacidades **personales y sociales:** con el fin de lograr la realización adecuada de actividades y la resolución eficaz de problemas complejos.
- c) Los **contenidos:** son el conjunto de conocimientos que se ordenan en asignaturas. Habilidades, destrezas y actitudes que contribuyen al logro de los objetivos de cada enseñanza y etapa educativa y a la adquisición de competencias.
- d) La **metodología didáctica:** es un conjunto de estrategias, procedimientos y acciones organizadas y planificadas por el profesorado para posibilitar el aprendizaje del alumnado, de manera consciente y reflexiva, con la finalidad de lograr los objetivos planteados.
- e) Los **estándares y resultados de aprendizaje evaluables:** concretan lo que el alumnado debe saber, comprender y saber hacer en cada asignatura. Son especificaciones de los criterios de evaluación que permiten definir los resultados de aprendizaje, y que deben ser observables, medibles y evaluables y permitir graduar el rendimiento o logro alcanzado.
- f) Los **criterios de evaluación:** describen aquello que se quiere valorar y que el alumnado debe lograr, tanto en conocimientos como en competencias.

La programación incluye transversalidad entre diferentes materias, referenciando, por ejemplo, las peculiaridades de Andalucía o valores como el respeto, la solidaridad, etc.

Los elementos curriculares que se concretan en esta, atienden a la diversidad y a las necesidades específicas de apoyo educativo.

Las características que definen mi programación, entre otras, son: **competencial** pues se aplican los conocimientos interiorizados a situaciones laborales de la actividad profesional.

De carácter **inclusivo** pues está dotada de nuevas metodologías, basadas en el aprendizaje por proyectos, tareas y aprendizaje cooperativo.

También, es **socializadora** pues se desarrolla la socialización a través del trabajo en grupo, desarrollando valores democráticos, cívicos y éticos. Incorpora el aprendizaje por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN.

2.1. Contextualización al módulo.

Según dicta la Orden del 13 de marzo de 2013, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico en Instalación y Amueblamiento, este módulo contiene la formación necesaria para que el alumnado pueda insertarse laboralmente y desarrollar su carrera profesional en el sector de la madera y el mueble.

Se imparte en el primer curso del Ciclo, y tiene una carga horaria anual de 96 horas, lo que corresponde a 3 horas lectivas a la semana.

El módulo de FOL, contribuye a alcanzar los objetivos generales, las competencias personales y sociales y la competencia general del Ciclo, la cual consiste en instalar elementos de carpintería y estructuras de madera y muebles, realizando los procesos de mecanizado, montaje, ajuste y acabado, y cumpliendo las especificaciones de calidad, seguridad y protección ambiental.

El módulo a programar, no contribuye a la consecución de ninguna de las Unidades de Competencia, recogidas en el Real Decreto 880/2011, de 24 de junio, por el que se establece el título de Técnico en Instalación y Amueblamiento y se fijan sus enseñanzas mínimas.

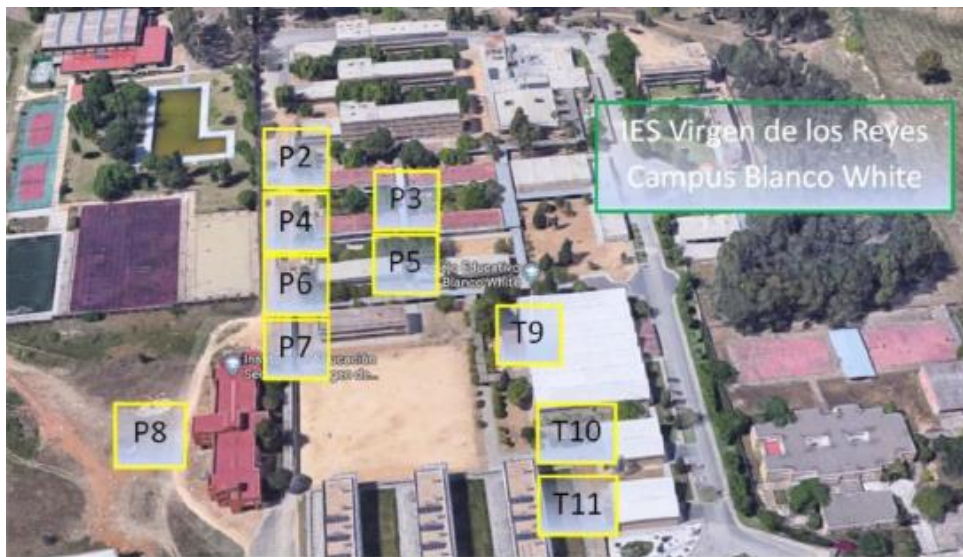
2.2. Contextualización al centro y al proyecto educativo.

La programación se enmarca en el IES Virgen de los Reyes, en el barrio de Bellavista, en Sevilla. Se ubica en dos campus.

En el primero de ellos, el campus del Complejo Educativo Provincial José María Blanco White se localiza gran parte de las instalaciones utilizadas para las enseñanzas de formación profesional que se imparten en el I.E.S, con un total de hasta 11 pabellones para la impartición de talleres. Para el segundo, se cuenta con una superficie de unos 14000 m², en el campus de la extinta EUITA situada en el Cortijo de Cuarto, donde se imparten los ciclos agrarios.

Ilustración 1

Complejo Educativo Provincial José María Blanco White

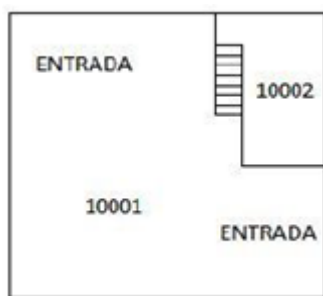


Fuente: PC IES Virgen de los Reyes.

En referencia a los espacios y equipamientos mínimos del título recogidos en la Orden, se relacionan los siguientes recursos: Aula técnica, Taller de mecanizado, Taller de montaje e instalación, Almacén. El centro, habilita el “Taller Nave 10: Madera, mueble y corcho”, para impartir los contenidos prácticos del ciclo formativo de grado medio de Instalación y Amueblamiento. Este, presenta una superficie construida aproximada de 350 m², distribuida en una planta, más una entreplanta de 35 m² para el despacho del departamento.

Ilustración 2

Taller Nave 10 "Madera Mueble y Corcho"



USOS:

10001: Aula taller (Madera, mueble y corcho).

10002: Entreplanta para despacho del departamento de Madera, mueble y corcho.

Fuente: PC IES Virgen de los Reyes.

En cuanto a los recursos económicos, es la Diputación de Sevilla la encargada de la financiación de los mismos.

El IES Virgen de los Reyes, cuenta con un claustro de 150 profesores/as, de los cuales 10 pertenecen al Dpto. de FOL, y con 18 personas del Personal de Administración y Servicios.

A continuación, se destacan 3 de los planes recogidos en el Plan de Centro del IES.

En primer lugar, el nuevo Plan Estratégico de 2017. Este se compone de proyectos concretos anuales de actuación que buscan, entre otras medidas, mejorar la calidad de las instalaciones y de los equipos, e implantar la digitalización en el centro, participando activamente en proyectos como PRODIG (Proyecto de Digitalización de centros) e incorporando plataformas y aplicaciones curriculares digitales. Se ha de destacar, que el IES, ya está trabajando en el que será el nuevo Plan Estratégico en 2025.

En segundo lugar, el Plan de Orientación y Acción Tutorial. Consiste en que cada tutor/a llevará a cabo una sesión tutorial de una hora al mes, dentro de su horario lectivo con el grupo. Entre otros aspectos, este plan ha de tratar que los alumnos conozcan cómo se organiza tanto la empresa privada como la Administración Pública, cómo se accede al empleo en sus distintas modalidades, los puestos de trabajo que se pueden desempeñar con la titulación adquirida, etc.

En tercer lugar, el Plan de Coeducación. En él, se reflejan actividades que tienen como objetivo fomentar la convivencia, la integración y la participación de los alumnos en la vida del Centro, para analizar y comentar los derechos y deberes.

Por último, se incluye el Programa Innicia, el cual, es definido por el Catálogo de Programas para la Innovación Educativa Consejería de Educación y Deporte, 2019-2020 (2019), como un *“programa para ayudar al alumnado a ser creativo, innovador y emprendedor desde todos los ángulos y áreas pedagógicas, considerando el emprendimiento como una estrategia fundamental en la formación de las personas a lo largo de todo su periodo vital”*.

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

El Distrito Palmera-Bellavista, debido a su localización geoestratégica, es uno de los barrios que se encuentra en pleno desarrollo. Para ello, el Ayto. de Sevilla, pone en marcha el Plan Local de Salud de Sevilla (2019/2023), en el que pone en marcha una serie de fases para cambiar la situación socioeconómica del barrio. Este Plan, recoge un listado con las principales problemáticas analizadas, según diferentes ámbitos:

- **Referentes al estilo de vida:**
 - Venta de productos azucarados y ultra procesados en los centros educativos.
 - Escaso programa de actividades saludables por parte de organismos públicos.
 - Insuficiencia de campañas de prevención a las drogas.
- **Referentes al entorno social:**
 - Carencia de educación en igualdad y no violencia.
 - Conductas incívicas de las personas propietarias de animales de compañía (dejación de responsabilidades en relación a los excrementos caninos).
 - Problemas de coordinación de las áreas municipales, entre sí y con otras administraciones.
- **Referentes al entorno ambiental:**
 - Puntos de acerado y asfaltado en mal estado que dificultan la movilidad.
 - Problemas de cuidado (tala y fumigación) de árboles y setos.
 - Carencias en el mobiliario urbano: fuentes de agua potable.
- **Referentes a las desigualdades socioeconómicas:**
 - Carencias en la oferta de formación para el empleo.
 - Carencias de ayuda públicas a mujeres en situaciones vulnerables.
 - Lento protocolo de respuesta y ayuda para la ley de dependencia

En cuanto a la procedencia del alumnado, se ha de contextualizar que este centro, en concreto, debido a su alejada localización del centro de la ciudad, además de la amplia oferta de titulaciones que ofrece, recibe alumnado de diferentes procedencias tanto de la provincia como de la capital de Sevilla.

2.3. Contextualización al aula.

La programación está adaptada y contextualizada a las características psicoevolutivas del alumnado de la edad del curso elegido para programar. Así, teniendo en cuenta la teoría psicoevolutiva de Piaget y los estudios actuales de catedráticos de Psicología evolutiva y de la educación tales como Palacios, Marchesi y Coll, García Madruga, Juan Delval, Trianes y Gallardo, etc., el alumnado de estas edades se caracteriza por:

1. Desarrollo del pensamiento hipotético-deductivo o formal abstracto, que en el módulo de FOL 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 FOL 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 el módulo de FOL incorporaremos metodologías motivadoras e innovadoras de trabajo cooperativo y tutoría entre iguales que favorecen la inclusión y la socialización

El número total de alumnos/as del aula del primer curso de Técnico en Instalación y Amueblamiento, es de 20 personas, 19 chicos y 1 chica, de edades comprendidas entre 16 y 23 años.

Del total del alumnado, se entiende que ninguno sufre dificultades de aprendizaje, por lo que, en principio, no se harán adaptaciones, aunque en el apartado de Atención a la Diversidad, se refleja cómo se actuaría en caso de que algún/a alumno/a encuentre dificultades. Al igual, también se encuentran las medidas recogidas para el alumnado con capacidad de ampliación de contenidos.

2.4. Contextualización al entorno productivo.

El alumnado que consiga superar todas las competencias ejerce su actividad en las empresas dedicadas al montaje e instalación de carpintería y amueblamiento y en la aplicación de productos de acabado para el retoque, ya sea como autónomos como por cuenta ajena. Las ocupaciones y puestos de trabajo más afines son:

- Jefe de equipo de carpinteros de madera

- Carpintero de armar en construcción
- Carpintero en general
- Carpintero de decorados
- Ebanista y trabajador asimilado
- Montador-instalador de muebles
- Fabricación de estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción.

En cuanto a la prospectiva del título de Técnico en Instalación y Amueblamiento, tal y como se recoge en el Real Decreto 880/2011, de 24 de junio, las Administraciones educativas, al desarrollar el currículo, tendrán en cuenta algunas consideraciones en cuanto a nuevas competencias de la profesión, y a la constante renovación y actualización de las novedades del sector, respectivamente:

- a) El perfil profesional de este título evoluciona hacia un incremento en la toma de decisiones sobre el control de procesos de instalación en función del espacio real de instalación, así como en la realización de funciones de planificación, mantenimiento, calidad y prevención de riesgos laborales.
- b) La constante incorporación de nuevos materiales y tecnologías en los procesos de instalación, así como las exigencias normativas en relación a la calidad y el medio ambiente, implicarán la adaptación a los nuevos sistemas de montaje e instalación, en conjunción con los actuales sistemas.
- c) Los cambios de los hábitos sociales y modas, que implican a su vez cambios en las dimensiones y formas de los espacios de instalación, modificarán los sistemas de instalación, reduciendo los períodos de renovación.

3. OBJETIVOS GENERALES DEL CICLO FORMATIVO Y DEL MÓDULO.

Para Guevara (2012), los objetivos en el ámbito educativo son *“la guía que dirige el proceso de investigación e impide desviarse del propósito fundamental o de lo que se pretende hacer”*. Como expone Chamba Tabara (2016) en su tesis, el objetivo general se identifica por ser el más amplio en el resultado que se planea obtener.

A continuación, se disponen los objetivos generales tanto del Ciclo Formativo de Grado Medio de Técnico en Instalación y Amueblamiento, recogidos en el artículo 9 del Real Decreto 880/2011, de 24 de junio, como los objetivos generales propios del módulo de

Formación y Orientación Laboral, recogidos estos, en las Orientaciones Pedagógicas del módulo en cuestión de la Orden de 19 de marzo de 2013, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título.

Se deja constancia de que los objetivos en “**negrita**”, son los correspondientes al módulo de FOL.

- a) Analizar los procesos de fabricación de elementos de carpintería y mueble, interpretando especificaciones técnicas, para caracterizar fases y procedimientos.
- b) Seleccionar útiles y herramientas, analizando el proceso de mecanizado, para preparar máquinas y equipos.
- c) Elaborar documentación técnica, empleando métodos convencionales e informáticos para la planificación de instalaciones.
- d) Comprobar medidas y niveles, manejando útiles convencionales y avanzados, para replantear la instalación de carpintería y mobiliario.
- e) Seleccionar herramientas y útiles, realizando operaciones de afilado y ajuste para poner a punto los equipos y herramientas.
- f) Componer muebles modulares y a medida, interpretando la documentación técnica y realizando operaciones de montaje para instalar mobiliario.
- g) Colocar puertas, ventanas y revestimientos, interpretando la documentación técnica y realizando operaciones de mecanizado, fijación y regulación para instalar elementos de carpintería.
- h) Montar soportes y armaduras de madera, interpretando la documentación técnica y realizando operaciones de fijación y regulación para instalar estructuras.
- i) Identificar materiales, productos y accesorios y describir las condiciones para su almacenamiento, comprobando las dimensiones y especificaciones técnicas para su selección y acopio.
- j) Identificar las necesidades de mantenimiento de máquinas y equipos, justificando su importancia para asegurar su funcionalidad.
- k) Analizar y utilizar los recursos existentes para el «aprendizaje a lo largo de la vida» y las tecnologías de la comunicación y de la información para aprender y actualizar sus conocimientos, reconociendo las posibilidades de mejora profesional y personal, para adaptarse a diferentes situaciones profesionales y laborales.
- l) Desarrollar trabajos en equipo y valorar su organización, participando con tolerancia y respeto, y tomar decisiones colectivas o individuales para actuar con responsabilidad y autonomía.**

- m) Adoptar y valorar soluciones creativas ante problemas y contingencias que se presentan en el desarrollo de los procesos de trabajo, para resolver de forma responsable las incidencias de su actividad.**
- n) Aplicar técnicas de comunicación, adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, a su finalidad y a las características de los receptores, para asegurar la eficacia del proceso.**
- ñ) Analizar y relacionar los riesgos ambientales y laborales asociados a la actividad profesional, con las causas que los producen, a fin de fundamentar las medidas preventivas que se van a adoptar, y aplicar los protocolos correspondientes para evitar daños en uno mismo, en las demás personas, en el entorno y en el medio ambiente.**
- o) Analizar y aplicar las técnicas necesarias para dar respuesta a la accesibilidad universal y al «diseño para todos».**
- p) Aplicar y analizar las técnicas necesarias para mejorar los procedimientos de calidad del trabajo en el proceso de aprendizaje y del sector productivo de referencia.**
- q) 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.**
- r) 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. COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES DEL CICLO FORMATIVO Y DEL MÓDULO

Pascual Sanz, J. (2013), como Orientador del C.I.F.P. Juan de Colonia, en Burgos, define las CCPPSS, como conocimientos, destrezas y actitudes transversales, “porque afectan a todos sectores de la actividad, a muchos lugares de trabajo, en distintos contextos y, lo que es más relevante, están muy en sincronía con las nuevas necesidades y las nuevas situaciones laborales”.

A continuación, se disponen las competencias personales y sociales tanto del Ciclo Formativo de Grado Medio de Técnico en Instalación y Amueblamiento, como las competencias profesionales, personales y sociales propias del módulo de Formación y Orientación Laboral, recogidas en el Real Decreto 880/2011, de 24 de junio, por el que se establece el título de Técnico en Instalación y Amueblamiento y se fijan sus enseñanzas mínimas.

Se deja constancia de que las competencias personales y sociales en “**negrita**”, son los correspondientes al módulo de FOL.

- a) Elaborar propuestas de diseño de muebles y elementos de carpintería de madera, identificando tendencias y necesidades del mercado.
- b) Realizar el diseño técnico de productos de carpintería y mueble, asegurando su viabilidad técnica y económica.
- c) Optimizar el diseño de muebles y elementos de carpintería, incorporando modificaciones como resultado de la realización de prototipos y ensayos.
- d) Proponer soluciones de amueblamiento, satisfaciendo los requerimientos del cliente y los condicionantes técnicos y económicos para su ejecución.
- e) Elaborar proyectos de instalación de elementos de carpintería de madera y de mobiliario, describiendo y valorando la solución adoptada.
- f) Gestionar el aprovisionamiento de materias primas, productos y componentes, controlando su recepción y el nivel de existencias.
- g) Planificar y controlar la fabricación de elementos de carpintería y mueble, definiendo procesos, organizando recursos y supervisando productos.
- h) Elaborar programas para el mecanizado de elementos de carpintería y mueble, aplicando técnicas de fabricación asistida por ordenador.
- i) Coordinar y supervisar el montaje de elementos de carpintería y amueblamiento, organizando recursos y verificando estándares de calidad.
- j) Elaborar planes de gestión de residuos en industrias de carpintería y mueble, asegurando el cumplimiento de la normativa.
- k) 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.**
- l) 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.**
- m) Organizar y coordinar equipos de trabajo con responsabilidad, supervisando el desarrollo del mismo, manteniendo relaciones fluidas y asumiendo el liderazgo, así como aportando soluciones a los conflictos grupales que se presentan.**
- n) 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.

ñ) 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.

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

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

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

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

Según define el Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, los resultados de aprendizaje son aquello que se espera que el alumnado conozca, comprenda o sea capaz de hacer.

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

La función del Departamento Didáctico respecto a los resultados y criterios de evaluación es encontrar la correlación entre estos, para planificar actividades que ayuden a superar los contenidos básicos.

El módulo de FOL, se relaciona con 7 resultados de aprendizaje, cada uno de ellos con sus criterios correspondientes. Se pueden localizar en el propio módulo de Formación y Orientación Laboral (0782), en el Real Decreto 880/2011, de 24 de junio, por el que se

establece el título de Técnico en Instalación y Amueblamiento y se fijan sus enseñanzas mínimas, y la Orden del 19 de marzo de 2013, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico en Instalación y Amueblamiento.

En síntesis, los criterios de evaluación en relación con los resultados de aprendizaje establecidos en la Orden, junto con la ponderación para la calificación del módulo asignada por el departamento son los siguientes:

Tabla 6

Criterios de evaluación, resultados de aprendizaje y ponderación.

1	RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RA)		
2	CRITERIOS DE EVALUACION (CE)		
3	PONDERACIÓN DE LA CALIFICACIÓN (P)		
4	SECUENCIACIÓN DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN (EV)		
1	2	3	4
RA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	P	EV
RA	1	Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.	12 3
	CE	a) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el técnico en Instalación y Amueblamiento. 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 Instalación y Amueblamiento. d) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del	1

		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.	8	3
	CE	a) Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del técnico en Instalación y Amueblamiento. 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.	20	2
	CE	a) Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo. b) Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.		

		c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral. d) Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos. e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar. f) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo. g) Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran. h) Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral. i) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de técnico 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.	9	2
	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.		
RA	5	Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.	24	1
	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 Instalación y Amueblamiento. 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 Instalación y Amueblamiento.		
RA	6	Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en la empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.	18	1
	CE	a) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales. b) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.		

		c) Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos. d) Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales. e) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia. f) Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del técnico en Instalación y Amueblamiento. g) Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de una pequeña y mediana empresa.		
RA	7	Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico en Instalación y Amueblamiento.	9	1
	CE	a) Se han definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables. b) Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad. c) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia. d) Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad. e) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín. f) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.		

Nota. Fuente: Elaboración propia a partir del RD 880/2011, de 24 de junio, por el que se establece el título de Técnico en Instalación y Amueblamiento y se fijan sus enseñanzas mínimas.

6. CONTENIDOS DEL MÓDULO DE FOL.

En esta programación se han tomado como base los bloques de contenido establecidos en la Orden de 19 de marzo de 2013, correspondiente al título de Técnico en Instalación y Amueblamiento.

Tabla 7

Contenidos del Módulo de FOL

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.

Nota. Fuente: Elaboración propia a partir de la Orden de 19 de marzo de 2013, correspondiente al título de Técnico en Instalación y Amueblamiento.

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

Tabla 8

Secuenciación de contenidos, temporalización y ponderación

RA	BLOQUE	UNIDAD	TÍTULO DIDÁCTICA	UNIDAD	EVALUACIÓN	HORAS	% NOTA
6	1	1	Prevención en riesgos laborales: derechos y deberes.		1ª	8	9

5	1	2	Valoración, análisis y evaluación de riesgos.	1ª	8	8
7	2	3	Factores de riesgos profesionales y sus medidas preventivas y protectoras.	1ª	7	8
5	4	4	Riesgos específicos laborales y posibles daños a la salud del trabajador.	1ª	8	8
6	3	5	Planificación y planes de emergencia.	2ª	8	9
3	3	6	Contratos de trabajo: derechos y deberes.	2ª	9	10
3	6	7	Salario y extinción.	2ª	8	10
4	6	8	Seguridad Social, Empleo y Desempleo.	2ª	8	9
1	5	9	Búsqueda de empleo: Introducción.	3ª	8	6
1	5	10	Planificación de la carrera profesional.	3ª	8	6
2	5	11	Equipos de trabajo.	3ª	8	8
2	7	12	Gestión del conflicto.	3ª	8	8

Nota. Fuente: Elaboración propia a partir de la Orden de 19 de marzo de 2013, correspondiente al título de Técnico en Instalación y Amueblamiento.

8. TRANSVERSALIDAD.

La transversalidad educativa, hace referencia a determinadas enseñanzas que debe impregnar la programación de los diferentes módulos de los títulos de ciclos formativos. En dicha programación didáctica deben incorporarse aspectos transversales propuestos en la normativa y en el Proyecto Educativo.

La LOE (modificada por la LOMCE), señala en su preámbulo que la educación debe ir dirigida a potenciar los talentos de cada uno de los/as alumnos/as, talentos que difieren entre ellos, por lo que el reconocimiento de esta diversidad es un primer paso para el desarrollo de la educación. Para ello, es necesario incluir en la formación de nuestro alumnado la asunción de una serie de valores sociales como son el respeto a la libertad, tolerancia y la convivencia.

Centrándonos en la Formación Profesional, la LOE (modificada por la LOMCE), establece en su artículo 40 los objetivos de ésta, y hace especial referencia en su apartado c) al “fomento de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas.”

Por otro lado, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, y conforme a lo establecido en el artículo 40 de la LEA, se tendrá presente la Cultura Andaluza en los contenidos del módulo como tema transversal a introducir a lo largo de todo el curso académico.

Asimismo, entre los objetivos de la LEA establecidos en su artículo 5 apartado g) se hace referencia a la importancia de “Incorporar las nuevas competencias y saberes necesarios para desenvolverse en la sociedad, con especial atención a la comunicación lingüística y al uso de las tecnologías de la información y la comunicación.”

Por todo lo anterior, en este módulo se trabajarán como temas transversales el fomento de la **igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres**, la **cultura andaluza**, y el **uso de las tecnologías de la información y la comunicación**. Para este módulo, se

hace especial hincapié, en que se ampliará la materia de transversalidad en **cultura emprendedora y riesgos laborales**, pues se considera útil para la profesión.

Tabla 9

Transversalidad educativa relacionada con el Módulo de FOL

TRANSVERSALIDAD EDUCATIVA	
VALORES TRANSVERSALES DE CONVIVENCIA, PAZ Y COEDUCACIÓN	TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN
- Fomento Igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres. - Fomento de actitudes y hábitos de convivencia. - Resolución de conflictos a través del diálogo. - Trabajo en equipo de forma colaborativa. - Fomento de la coeducación. - Fomento del uso del lenguaje no sexista. - Asignación de responsabilidades. - Fomento de la tolerancia y el respeto. - Aceptación de las normas de convivencia. - Algunas fechas importantes: ● Día internacional contra la violencia de género (25 de noviembre). ● Día internacional de la mujer (8 de marzo). ● Día escolar de la Paz y no Violencia (30 de enero). ● Día internacional de las personas con discapacidad (3 de diciembre). ● Día de la Constitución Española (6 de diciembre).	- Utilización de internet para la búsqueda, selección y análisis de información - Uso de los recursos informáticos propios del módulo - Utilización del correo electrónico. - Uso de otros medios audiovisuales: TV, video, grabador, etc. - Uso de herramientas: Quizz, Kahoot, etc.
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORARLES	CULTURA EMPRENDEDORA
- Prevención de riesgos laborales en la familia de Madera, Corcho y Mueble.	- Inicio en el conocimiento de empresas del entorno cercano. - Visita a empresas del entorno productivo.
CULTURA ANDALUZA	

- Conocimiento de aspectos históricos, culturales, turísticos, diferenciadores de Andalucía:
 - El día de Andalucía (28 de febrero).
- Conocimiento de actividad de la Carpintería en Andalucía.
- Conocimiento de actividad de la Artesanía en Andalucía.
- Conocimiento de los elementos culturales diferenciadores de Andalucía.

Nota. Fuente: Elaboración propia a partir de la página web:
<http://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/web/ced/planesyprogramas>

El programa Innicia se relaciona, en dos ámbitos, con los valores de convivencia, paz y coeducación. En primera instancia, el ámbito de **Cambio Social**, que se centraría mejorar el entorno y calidad de vida de las personas, y en segunda instancia, el ámbito de **Es Femenino**, que estaría orientado a la consecución de equidad entre hombres y mujeres.

Para la Cultura andaluza se corresponde el **programa Innicia** en el ámbito de **“EspectaCulArt”**.

9. INTERDISCIPLINARIEDAD.

La educación en valores se integra de modo global en los objetivos y contenidos de áreas educativas. La transversalidad de estos valores se puede conseguir teniendo en cuenta los contenidos transversales en la planificación de actividades.

Se considera oportuno que los contenidos de los módulos de FOL y EIE estén interrelacionados, ya que se estima que, para una óptima incorporación del alumnado al mundo laboral, debe de haber continuidad y conexión en el aprendizaje de estos contenidos.

10. METODOLOGÍA DIDÁCTICA.

De manera general, la metodología didáctica responde a la “forma de enseñar”, el cómo se enseñan los contenidos. La metodología es la interacción del/la docente-alumnado durante el proceso de Enseñanza-Aprendizaje. Así, Fortea Bagán, M.A. (2009), la metodología didáctica se define como *“el conjunto de estrategias de enseñanza con base científica que el/la docente propone en su aula para que el alumnado adquiera los aprendizajes fijados”*.

La Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, expone la necesidad de metodologías activas y participativas, en las que se tome como punto de partida la implicación del alumnado. En el Plan de Centro del I.E.S. Virgen de los Reyes, igualmente, se recoge la importancia de una metodología activa y participativa para poder desarrollar un aprendizaje significativo y funcional. Además, una metodología que utilice la tecnología como instrumento favorecedor para los procesos de Enseñanza y Aprendizaje.

10.1. Principios metodológicos.

Los principios metodológicos, fundamentan la propuesta de programación: el cómo se va a enseñar, el saber hacer. Por tanto, los principios que desarrolla mi programación son:

- A. Hacer una enseñanza activa y participativa:** esto es, propugnar en el alumnado una actitud no pasiva, propiciando su motivación mediante el DIÁLOGO. El alumno debe desarrollar autonomía, pensamiento crítico, actitudes cooperativas y desarrollo de capacidad de autoevaluación.
- B. Enseñanza flexible, abierta y dinámica:** que el profesorado sea capaz de adaptarse a las necesidades del alumnado. Para ello, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:
 - Ritmo de aprendizaje.
 - Adaptación al nivel de madurez.
 - Adaptación a intereses y motivaciones.
- C. Enseñanza motivadora y estimulante:** es decir, que responda a sus intereses y motivaciones. Con ello se va a incrementar la autoestima, la autoconfianza, la resolución de problemas, etc.
- D. Enseñanza socializadora y transversal:** el aprendizaje no es una actividad individual sino colectiva. Por ello, tratar de conseguir la apertura personal del alumnado y adaptación social, y crear un clima afectivo del aula basado en el respeto mutuo.
 - Favorecer la libertad de expresión.
 - Enriquecimiento personal a través de las opiniones de los demás compañeros, contraposición de opiniones es POSITIVO.
- E. Enseñanza creativa:** pretende ayudar al alumnado a construir su propio conocimiento, crear inquietudes en la materia. Su objetivo es que el alumnado se entusiasme con su propio aprendizaje y participe en él, para ello se requiere de enfoques innovadores.

- F. Enseñanza orientada hacia el “Aprender a Aprender”:** Gonzalo Quiroz, la define como *“el proceso intelectual que una persona realiza, en el que se asume un proceso de internalizar y descubrir los principios, reglas, glosarios, métodos, que, generalmente, están ocultos en diversos hechos de la vida diaria”*.
- G. Enseñanza orientada hacia el “Aprender Haciendo”:** la cual consiste en construir conocimiento haciendo cosas con otros, a partir de la experiencia y la exploración, del ensayo y error, del análisis y la ejecución.
- H. Aprendizajes Holísticos e Interdisciplinares:** pretende que el alumnado aprenda y sea capaz de integrar diferentes conocimientos de diferentes módulos para obtener un saber comprensible y significativo, que le ayude a solucionar problemas y a obtener respuestas.
- I. Aprendizajes Funcionales y Propedéuticos:** se refiere al modo en que el logro de unas determinadas capacidades contribuye a la conquista y perfeccionamiento de otras, así como al desarrollo integral y global del individuo, para la puesta en práctica de la vida diaria.
- J. Conseguir la realización de Aprendizajes Significativos:** se da cuando el nuevo contenido se relaciona con nuestras experiencias vividas y otros conocimientos adquiridos con el tiempo teniendo la motivación y las creencias personales sobre lo que es importante aprender un papel muy relevante.

10.2. Métodos de Enseñanza – Aprendizaje.

Es más que preocupante el fracaso escolar que se ha detectado dentro de los ciclos de grado medio de formación profesional dentro en nuestra comunidad, lo que obliga a estudiar opciones a la metodología didáctica convencional utilizada en la actualidad. Por ello, Lecuna Tolosa, R. (2018), defiende la idea de una nueva metodología basada en el aprendizaje a través de supuestos reales como metodología innovadora en la FP. Con ella, se pretenden potenciar dos aspectos, principalmente, la motivación del alumnado al aprendizaje y la mejora de la calidad de este en cuanto a su aplicación a posteriori.

En cuanto a la clasificación de métodos de Enseñanza-Aprendizaje, se pueden reagrupar según diversas variables. A continuación, se desarrollan los métodos más convenientes, utilizados en la programación de actividades.

Con respecto a los métodos afirmativos, centrados en el/la docente, se lleva a cabo el método **demostrativo** (aprendizaje por imitación u observación), por el cual el alumnado adquiere los conocimientos a través de una demostración práctica por parte del/la docente y una posterior repetición por parte del propio alumnado.

Referenciando, los métodos por elaboración, centrados en el alumnado, se apuesta por ambos métodos: el **interrogativo o por aplicación** (aprender haciendo), en el que el alumnado es quien reflexiona, relaciona y descubre con sus respuestas a partir de preguntas propuestas por el/la docente, y el **creativo o por descubrimiento** (aprender a aprender), en el que el/la docente actúa como guía, con el fin de ayudar y apoyar al alumnado a adquirir sus propios conocimientos y objetivos. Este último, dependerá del nivel de madurez del alumnado, pues no todo el alumnado de ciclo formativo de grado medio está preparado para una metodología autónoma.

En cuanto a la metodología didáctica TIC, especial relevancia. Esta incorporación de tecnología ayuda al aprendizaje mediante un uso básico de herramientas TIC tradicionales como PowerPoint, Word, etc. Por otro lado, un aumento de la productividad y del éxito cuando se integra cuando se utiliza la tecnología para la realización de actividades como Drive para escribir documentos de Google o Prezi para hacer presentaciones. También, es un apoyo para los métodos de enseñanza tradicionales, como la pizarra digital.

10.3. Estrategias metodológicas.

10.3.1. Estrategias didácticas.

Las estrategias didácticas, se pueden dividir en dos categorías, estrategias cognitivas, referidas a la manera en que se organizan las acciones, usando la capacidad intelectual, para un mejor rendimiento y las estrategias de clima, que son las estrategias que el docente utiliza para con el alumnado, con la finalidad de conseguir un buen ambiente de aula.

Pues bien, en cuanto a las estrategias cognitivas empleadas en esta programación, destacan, por un lado, la importancia del “Feedback”, haciendo preguntas sobre lo explicado, asegurándose el/la docente tener controlada la comprensión de contenidos del alumnado y, por otro lado, la explicación de contenido utilizando recursos de actualidad y la ejemplificación, es decir, explicando con ejemplos reales del entorno.

También, toma juego la transversalidad, en la que siempre que el temario lo permite, integra conocimientos de otras materias. Por otra parte, las sesiones cuentan con una variedad de actividades, tanto teóricas, como prácticas, reflexivas o de debate, lo cual motiva al alumnado a la dinámica del módulo.

Con respecto a las estrategias para generar un buen clima de aula, el espacio en las sesiones se caracteriza por tres estrategias, principalmente: los agrupamientos en el

aula para trabajar, ya sea de manera individual o colectiva, la distribución de las mesas y la importancia de cambiar de ubicación para impartir la materia.

10.4. Estilos docentes.

Los estilos docentes que se pueden diferenciar son el autoritario, el democrático y el “dejar hacer”. El estilo que se lleva a cabo en esta programación es el **democrático**. Sus características determinadas, ayudan a que el rendimiento del alumnado sea elevado, que el clima de aula sea de satisfacción, que la relación entre el alumnado se base en la camaradería y la amistad y que la relación entre alumnado y profesorado es natural y confiada.

10.5. Actividades de Enseñanza – Aprendizaje.

- **De introducción, motivación o iniciales:** actividades basadas en promover las inquietudes del alumnado con respecto al contenido del temario. Para que el aprendizaje sea significativo, el alumnado tiene que estar motivado, para ello se parte de sus intereses y se trata de hacer el contenido atractivo. Con estas actividades, además se pretende determinar cuál es el nivel de formación inicial que tiene con respecto al tema.

Algunas de las herramientas que podemos utilizar, serían, por ejemplo: visualización de un vídeo, comentario de una noticia, debate sobre una problemática/tema de actualidad, etc.

- **De desarrollo e indagación:** actividades basadas en el proceso de aprendizaje de los contenidos propuestos. Su finalidad, por tanto, es desarrollar por medio de tareas, estos contenidos, para conseguir los objetivos y adquirir las competencias.
- **De síntesis, resumen, recapitulación o consolidación:** actividades basadas en la reflexión para obtener las principales conclusiones de los contenidos impartidos. Ayudan también, a la consolidación de los contenidos clave de la materia lo cual conlleva la consecución de los objetivos.
- **De ampliación o proacción:** actividades que tienen como objetivo el continuo aprendizaje de conocimientos al alumnado que realiza satisfactoriamente las actividades de desarrollo propuestas.
- **De refuerzo:** actividades destinadas a atender a la diversidad, a las distintas capacidades, intereses y ritmos de aprendizaje del alumnado.

- **Complementarias:** actividades que se realizan durante el horario escolar y que tienen un carácter diferenciado de las, propiamente, lectivas.
- **Extraescolares:** actividades encaminadas a potenciar la apertura del centro a su entorno favoreciendo la convivencia de todos los sectores de la comunidad educativa y a facilitar la formación integral del alumnado a través del desarrollo de actividades deportivas y lúdicas, así como de talleres de informática, idiomas, etc.

10.6. Recursos didácticos.

Tabla 10

Recursos didácticos: personales, ambientes/institucionales y materiales.

PERSONALES	Propios del IES	Ajenos al IES
	- Orientador/a	- Familiar de un alumno (experiencia profesional)
AMBIENTALES O INSTITUCIONALES	Propios del IES	Ajenos al IES
	- Aula Taller “NAVE 10” - Aula de informática - Financiación por parte de la Diputación de Sevilla. - Centro de Apoyo y Desarrollo Empresarial (CADE); en Dos Hermanas, Sevilla.	Centro de Apoyo y Desarrollo Empresarial (CADE); en Dos Hermanas, Sevilla.
MATERIALES	- Pizarra digital - Proyector - Ordenador - Folios	

Fuente: Elaboración Propia.

10.7. Temporalización.

La Unidad Didáctica 10 “Planificación de la carrera profesional” ha sido secuenciada en 8 sesiones, a partir de la segunda semana del tercer trimestre. Cada sesión tiene una duración de 60 minutos. Se ha de destacar, que la programación es **flexible**, y se adaptará a los tiempos reales del aula.

10.8. Cuaderno de actividades.

1ª SESIÓN: ¿QUÉ CAMINO QUIERO ELEGIR?		
CONTENIDOS BÁSICOS		Análisis de la oferta de empleo y de los documentos relacionados con la búsqueda de empleo.
CRITERIO DE EVALUACIÓN		c) Se han identificado los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional del técnico en Instalación y Amueblamiento.
Técnica docente innovadora utilizada: Ingrid Mosquera, en la Revista Educación 3.0, de la Universidad Internacional de la Rioja, define el Microlearning/ Microaprendizaje como <i>pequeñas dosis de información de un contenido, que consigue en el alumnado una mayor motivación y facilidad para retener los conocimientos adquiridos.</i> *Nota: las casillas sombreadas en color amarillo pertenecen a las actividades que trabajan la oferta del empleo de la Carpintería por cuenta ajena en Sevilla. *Nota 2: las casillas sombreadas en color verde amarillo pertenecen a las actividades que trabajan la oferta del empleo de la Carpintería por cuenta ajena en Sevilla.		
TIPO DE ACTIVIDAD	DURACIÓN	DESCRIPCIÓN
De Introducción	2 min 30 seg	Visualización vídeo sobre el oficio de la Carpintería. 
De Desarrollo	12 min	Imagina que las 20 empresas que aparecen en la siguiente dirección, están buscando un empleado recién titulado en Técnico en Instalación y Amueblamiento, y esta es tu oportunidad: Accede a esta dirección web:

		https://empresas.habitissimo.es/carpinteros/sevilla y conforme a tus intereses, selecciona 5 empresas en las que trabajarías.
De Desarrollo	10 min	Una vez acabes tu formación en Técnico en Instalación y Amueblamiento, ¿qué formación te gustaría realizar? Investiga en la web, y encuentra un curso/monográfico complementario a tu formación, para incluir en tu CV. Algunos ejemplos de páginas dónde encontrar cursos: https://cursos2020.com/c-cursos-de-carpintero-2020-ci-sevilla https://www.euroinnova.edu.es/curso-online-carpinteria-estructura-metalica
De Desarrollo	12 min	Imagina que has acabado tu formación, y eres técnico en Instalación y Amueblamiento, y deseas trabajar de manera autónoma: Indaga en la página web de la Junta de Andalucía, los pasos a seguir para darse de alta como autónomo/a: https://www.juntadeandalucia.es/temas/trabajar/autoempleo/alta-autonomos.html
De Desarrollo	12 min	Como autónomo/a y en base a mi situación, ¿me corresponde alguna ayuda? Investiga en la siguiente dirección web, si cumples los requisitos para demandar una subvención: https://www.infoautonomos.com/ayudas-subvenciones-autonomos/el-pago-unico-o-la-capitalizacion-del-desempleo/
De Síntesis	10 min	“KAHOOT” de 10 preguntas, con 4 respuestas (solo una verdadera): https://create.kahoot.it/share/que-camino-quiero-elegir/d2af8ec5-304d-48e9-8f64-cda928dbf650

RECURSOS0		Sala de informática.

2ª SESIÓN: EL SECTOR PÚBLICO Y SU ALTERNATIVA		
CONTENIDOS BÁSICOS	Proceso de búsqueda de empleo en el sector público.	
CRITERIO DE EVALUACIÓN	c) Se han identificado los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional del técnico en Instalación y Amueblamiento.	
Técnica docente innovadora utilizada: Microlearning/ Microaprendizaje		
TIPO DE ACTIVIDAD	DURACIÓN	DESCRIPCIÓN
De Introducción	5 min	Docente propone una pregunta al grupo de alumnos/as: ¿Qué sabéis del sector público? ¿Hay oportunidades reales de trabajo?
De Desarrollo	20 min	Accede a “Área de Gestión” de la página web del Servicio Andaluz de Empleo, en la pestaña de personas, pincha en el apartado “Anuncios de Empleo” y busca una oferta de empleo de carpintero/a. https://ws054.juntadeandalucia.es/gestion-usuarios/infoPersonas.do
De Desarrollo	5 min	JUEGO: Accede al Blog de Isabel Iglesias y apunta en un folio cuáles son los aspectos más importantes para una búsqueda de empleo. ¡Debes ser rápido/a, solo se darán 5 minutos para esta búsqueda! https://isabeliglesiasalvarez.com/mandar-un-curriculum-no-es-buscar-empleo/
De Síntesis	20 min	Cada alumno/a expone en clase las dos ofertas de empleo que más le hayan gustado y dos aspectos a tener en cuenta para encontrar trabajo.

De Consolidación	5 min	Breve repaso de manera oral por parte del/la docente del contenido propuesto para la sesión.
RECURSOS		Sala de informática.

3ª SESIÓN: ¿QUÉ TIPO DE EMPLEADO/A QUIERO SER?	
CONTENIDOS BÁSICOS	Análisis de los procesos de selección.
CRITERIO DE EVALUACIÓN	e) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.
Técnica docente innovadora utilizada: En la revista Educación 3.0 se afirma que la técnica Visual Thinking facilita la comprensión de los conceptos por medio de esquemas y dibujos aprovechando, de esta forma, las posibilidades comunicativas que ofrece la imagen. En concreto, los mapas mentales pueden desarrollar un tema, idea o plan, visualmente, a partir de una palabra clave. Con un simple golpe de vista los alumnos podrán captar las imágenes e interpretarlas, adquiriendo los conceptos más fácilmente.	

De Desarrollo	15 min	Docente proyecta en la pizarra un mapa mental de Canva con las fortalezas y debilidades más comunes a la hora de encontrar trabajo.  *Nota: Quedarán dos casillas vacías para la actividad de síntesis de la sesión. https://www.canva.com/design/DAD6M5rjED0/E8uxWWsyylxgdSAoB/CNfew/edit?category=tACZCpzRB-E#
De Desarrollo	20 min	Accede a la página web de Canva, y realiza un mapa mental con tus fortalezas y debilidades como empleado/a. https://www.canva.com/
De Síntesis	20 min	Cada alumno comenta una debilidad y una fortaleza, que serán añadidas al Mapa Mental Final del grupo, por parte del/la docente (esto será proyectado para toda la clase), de manera que quedarán

		agrupadas en una imagen todas las fortalezas y debilidades que encuentra el grupo.
RECURSOS	Sala de informática.	

4ª SESIÓN: TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA EMPLEABILIDAD		
CONTENIDOS BÁSICOS		Proceso de búsqueda de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas. Técnicas e instrumentos.
CRITERIO DE EVALUACIÓN		f) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.
TIPO DE ACTIVIDAD	DURACIÓN	DESCRIPCIÓN
De Introducción	5 min	Docente propone una pregunta al grupo de alumnos/as: ¿Qué sabéis de las técnicas e instrumentos que se deben de utilizar para la búsqueda de empleo?
De Desarrollo	25 min	Lee las 5 primeras páginas del siguiente documento, y haz un listado de los consejos que te hayan parecido más interesantes. Después, lee de la página 6 a la 11, y elige dos herramientas que te parezcan útiles para la búsqueda de empleo https://www.aragon.es/documents/20127/674325/Busqueda_a_Empleo144.pdf/f414dd58-c8f9-4f3e-9368-0273bad0fd3e
De Síntesis	20 min	Se hace una puesta en común de todo el alumnado de las técnicas y consejos que han considerado más relevantes.
De Consolidación	10 min	Quizz con preguntas referentes al contenido propuesto en la sesión.
RECURSOS		Sala de informática.

5ª SESIÓN: MI CV		
CONTENIDOS BÁSICOS		Métodos para encontrar trabajo.
CRITERIO DE EVALUACIÓN		f) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.
TIPO DE ACTIVIDAD	DURACIÓN	DESCRIPCIÓN
De Introducción	5 min	Docente propone una pregunta al grupo de alumnos/as: ¿Es importante tener un buen CV para encontrar empleo?
De Desarrollo	30 min	Realización CV (Modelo CANVAS o plantilla de WORD).
De Síntesis	15 min	Docente recuerda cada una de las características propias de un/a buen/a trabajador/a, qué aptitudes se demandan para un/a trabajador/a.
De Consolidación	10 min	JUEGO: Cada alumno/a debe escribir 6 características propias de un CV atractivo. Una vez transcurrido el tiempo, todo aquel/aquella que haya conseguido escribir 6 características, recibirá 0,25 puntos sobre el total de las actividades de clase.
RECURSOS		Sala de informática. Foto tamaño carnet escaneada de cada alumno/a.

6ª SESIÓN: APSS Y OPORTUNIDADES DE EMPLEO		
CONTENIDOS BÁSICOS		Aplicaciones informáticas.
CRITERIO DE EVALUACIÓN		f) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.
TIPO DE ACTIVIDAD	DURACIÓN	DESCRIPCIÓN
De Desarrollo	25 min	Accede a LinkedIn y crea un perfil. Después, cumplimenta tu CV. Crea una alerta para recibir ofertas de empleo. En el siguiente enlace: https://www.linkedin.com/home
De Desarrollo	20 min	Accede a Infojobs y crea un perfil. Después, cumplimenta tu CV. Crea una alerta para recibir ofertas de empleo. En el siguiente enlace: https://www.infojobs.net/
De Síntesis	15 min	Debate en grupo, sobre el uso de las redes sociales para la búsqueda de empleo. ¿Creéis positivas estas aplicaciones?
RECURSOS		Sala de informática.

7ª SESIÓN: YO, MI JEFE/A		
CONTENIDOS BÁSICOS	Auto emprendimiento.	
CRITERIO DE EVALUACIÓN	g) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.	
Técnica docente innovadora utilizada: Microlearning/ Microaprendizaje		
TIPO DE ACTIVIDAD	DURACIÓN	DESCRIPCIÓN
De Introducción	5 min	Docente pregunta de manera abierta al alumnado: ¿Qué sabéis del emprendimiento?
De Desarrollo	12 min	Visualización del vídeo: Documental emprendimiento Carpintería: "Creer es Crear". 
De Desarrollo	30 min	Ponencia de un familiar de un alumno: Experiencia profesional como emprendedor. El/La orientador/a, también estará presente para responder dudas que surjan al alumnado de cara a su futuro profesional.
De Síntesis	10 min	Ronda de preguntas al ponente.
De Consolidación	5 min	Cierre y despedida al familiar ponente.
RECURSOS		Sala de informática.

8ª SESIÓN: EUROPA, PRÓXIMO DESTINO		
CONTENIDOS BÁSICOS	Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa.	
CRITERIO DE EVALUACIÓN	g) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.	
Técnica docente innovadora utilizada: Microlearning/ Microaprendizaje		
TIPO DE ACTIVIDAD	DURACIÓN	DESCRIPCIÓN
De Introducción	5 min	Noticia de prensa acerca de las oportunidades de formación y empleo en Europa.
De Desarrollo	20 min	Realiza el cv “Europass”. Visita el siguiente enlace: https://europass.cedefop.europa.eu/es/documents/curriculum-vitae
De Desarrollo	25 min	Investiga acerca de la Red EURES: “trabajo y empleo en Europa”. https://ec.europa.eu/eures/public/es/homepage Hay un proyecto llevado a cabo en 2018 en convenio con la Junta de Andalucía, realiza un listado con las condiciones del proyecto y los requisitos para optar a una oportunidad. En el siguiente enlace: https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoformacionytrabajoautonomo/sae/servicios/anuncios/detalle/138274.html
De Síntesis	10 min	Debate sobre una autoevaluación del alumnado acerca de sus capacidades para trabajar en la UE.
RECURSOS		Sala de informática.

11. EVALUACIÓN.

11.1. Evaluación del Proceso de Aprendizaje.

11.1.1. Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación.

A continuación, se muestra una tabla con el resultado de aprendizaje y los criterios de evaluación correspondientes a la Unidad 10: “Planificación de la carrera profesional”.

Tabla 11

Resultado de aprendizaje y criterios de evaluación de la Unidad 10.

RA 1	CE
Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.	c) Se han identificado los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional del técnico en Instalación y Amueblamiento.
	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.

Fuente: Elaboración propia.

11.1.2. Técnicas e instrumentos de evaluación.

Los instrumentos o técnicas de evaluación es el medio que tiene el/la docente para registrar y obtener la información necesaria para verificar los logros o dificultades del alumnado. Los instrumentos que se utilizan en esta programación para evaluar el aprendizaje son:

- **Observación sistemática y registro de observación**, es decir, diario de clase.

- **Prácticas**, es decir, el desarrollo de trabajos prácticos de tipo demostrativo y de investigación.
- **Prueba escrita de contenido teórico – práctico**, realizada una vez al trimestre.
- **Trabajos individuales**, con el objetivo de conocer y evaluar el grado de comprensión de los conocimientos.
- **Trabajos grupales**, con la finalidad de comprobar la participación en actividades grupales y la integración del alumnado en el grupo, así como la interacción con otros grupos.
- **Exposición oral**, que engloba exposiciones en el aula, desarrollo de pruebas orales y participación en los debates.
- **Tareas clase**, que engloba la realización de cuestionarios (test) y los comentarios de texto.

11.1.4. Criterios de Calificación.

- **Observación sistemática y registro de observación:** 5%.
- **Prácticas:** 20%.
- **Prueba escrita de contenido teórico – práctico:** 20%
- **Trabajos individuales:** 15%.
- **Trabajos grupales:** 10%.
- **Exposición oral:** 10%.
- **Tareas de clase:** 10%.

Al finalizar cada trimestre, se realizará una media aritmética entre las notas de los diferentes métodos evaluativos, y de este modo se obtendrá la nota final del alumno. La nota mínima para aprobar es un 5. Si no se supera, se deberán superar con los mecanismos de recuperación expuestos en el siguiente apartado.

De estos métodos evaluativos, se excluyen: la observación sistemática y registro de observación, los trabajos grupales y las tareas de clase, que no serán necesarios de superar con más de un 5, sino que serán sumatorios al resto de métodos.

Con respecto a la prueba escrita de contenido teórico-práctico, realizada al trimestre, se ha de reflejar su carácter sumatorio, y no obligatorio. Es decir, el alumnado podrá optar a un total de 8 puntos al final del trimestre con el resto de métodos evaluativos, excluyendo la prueba escrita. Esta prueba, servirá al alumnado como método voluntario para subir nota de hasta 2 puntos en cada evaluación.

Tabla 12

Puntuación de cada criterio de calificación de la Unidad Didáctica 10.

RA 1	UD 10	Cc	Indicadores	Puntos
Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.	La carrera profesional	c)	Identificación de los Itinerarios formativos-profesionales.	Máx. 1.5puntos
		e)	valoración de las aptitudes y actitudes para la toma de decisiones.	Máx.1.5 puntos
		f)	Determinación de técnicas utilizadas en la búsqueda de empleo.	Máx. 2 puntos
		g)	Conocimiento de las alternativas de autoempleo.	Máx. 1 punto
Total				6 puntos

Fuente: Elaboración propia

A modo de ejemplo, se representan una rúbrica de los indicadores a tener en cuenta para la evaluación por criterios de calificación de la presentación de los trabajos individuales y grupales (Ver Anexo 1). De igual modo con el resto de métodos, se seguirá una rúbrica acorde a las competencias que queramos evaluar.

11.1.5. Mecanismos de recuperación.

A la finalización de cada trimestre, el alumnado tendrá la oportunidad de recuperar las **prácticas** suspensas, es decir, con una nota inferior al 5, con un portfolio que adjunte todas aquellas prácticas no superadas.

Los **trabajos individuales**, se recuperarán de igual manera a las prácticas.

En cuanto al finalizar cada trimestre, si la media de todas las pruebas de **exposición oral** no supera el 5, el/la docente elegirá una prueba de contenido multimedia, acorde al contenido suspenso.

El alumnado que no haya conseguido superar la segunda oportunidad ofrecida a la finalización de cada trimestre, la materia, contará con una segunda oportunidad en junio, a la que se presentará a una prueba global de todo el curso, en la que podrá demostrar si ha alcanzado los objetivos generales del material, además de la entrega de un trabajo, del que el/la docente dará instrucciones.

11.1.6. Promoción del alumnado.

En cuanto a la promoción del alumnado, el artículo 15 de la Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía, recoge algunos de los aspectos más relevantes:

1. El alumnado que supere todos los módulos profesionales del primer curso promocionará a segundo curso.
2. Con los alumnos y alumnas que no hayan superado la totalidad de los módulos profesionales de primer curso, se procederá del modo siguiente:
 - a) Si la carga horaria de los módulos profesionales no superados es superior al 50% de las horas totales del primer curso, el alumno o alumna deberá repetir sólo los módulos profesionales no superados y no podrá matricularse de ningún módulo profesional de segundo curso.
 - b) Si la carga horaria de los módulos profesionales no superados de primer curso es igual o inferior al 50% de las horas totales, el alumno o alumna podrá optar por repetir sólo los módulos profesionales no superados, o matricularse de éstos y de módulos profesionales de segundo curso, utilizando la oferta parcial, siempre que la carga horaria que se curse no sea superior a 1.000 horas lectivas en ese curso escolar y el horario lectivo de dichos módulos profesionales sea compatible, permitiendo la asistencia y evaluación continua en todos ellos.
3. El alumnado que promoció de curso con módulos profesionales pendientes, podrá ser evaluado de los mismos hasta dos veces por curso escolar mediante las pruebas que convoque el departamento de familia profesional, sin superar en ningún caso el número total de cuatro convocatorias previsto en la normativa. Dichas pruebas deberán realizarse antes de la evaluación parcial previa a la incorporación del alumnado a los módulos profesionales de formación en centros de trabajo y proyecto integrado.

11.2. Evaluación del Proceso de Enseñanza (EPE).

11.2.4. Autoevaluación.

Si queremos que los estudiantes tomen conciencia de su proceso de aprendizaje y se responsabilicen de él, tenemos que promover que se autoevalúen.

Este sistema de autoevaluación se llevará a cabo, a la finalización de cada unidad didáctica. Se utilizará un cuestionario (Ver Anexo 2).

11.2.5. Coevaluación.

Se refiere a la evaluación entre iguales, ya sea entre alumnado o entre profesorado de diferentes módulos. Este tipo de evaluación es muy útil ya que nos ayuda a tener una visión mucho más cercana a la de un sujeto, que cualquier de los otros métodos de evaluación.

Este sistema de coevaluación se llevará a cabo al final de cada trimestre. Se utilizará un cuestionario (Ver Anexo 3).

11.2.6. Heteroevaluación.

La heteroevaluación hace referencia a aquellos procesos de evaluación realizados por personas distintas al estudiante o sus iguales.

Aunque en principio pensamos en el profesorado como el principal agente de la heteroevaluación, también podrían ser las familias, el profesorado que imparte otras materias o de otros centros u otros agentes externos.

Este sistema de heteroevaluación se llevará a cabo al final de curso. Se utilizará un cuestionario (Ver Anexo 4).

12. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD.

Para dar respuesta a los distintos ritmos de aprendizaje del alumnado a los que se ha hecho referencia anteriormente, y con los que nos encontraremos inevitablemente en todos los grupos, se establecerán dos tipos de actividades concretas:

- Si se aprecia la presencia de alumnos/as con posibles dificultades de aprendizaje, un ritmo más lento, se les propondrá la realización de actividades de refuerzo,

que los introduzca en los contenidos de la materia y les ayude a seguir el ritmo de la clase.

- Si se aprecia la presencia de alumnos/as con un ritmo más acelerado de aprendizaje, se les propondrá actividades de ampliación.
- Se incluye también, al alumnado de incorporación tardía al curso escolar, a finales de septiembre o durante octubre, tras la finalización de la fase de adjudicaciones de matrícula en FP. Para ello, se propondrán actividades de los contenidos ya explicados, que le permita introducirse en los contenidos de la materia y en la dinámica de trabajo del aula.

12.1. Atención educativa diferente a la ordinaria. Medidas y recursos específicos de Atención a la Diversidad. Respuesta educativa al alumnado con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo.

Los artículos 71 al 79 de la LOE 2/2006 (modificado por la LOMCE y los artículos 113 al 119 de la LEA 17/2007 establecen seis grupos de alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo. Las Instrucciones 8/3/2017 engloba a los seis tipos de alumnado anteriores en cuatro grupos:

1. Alumnado con necesidades educativas especiales (NEE)
2. Alumnado con dificultades específicas de aprendizaje (DIA)
3. Alumnado con altas capacidades intelectuales (AACII)
4. Alumnado de compensatoria (COM)

Las Instrucciones de 8/3/2017, establecen las medidas específicas a la diversidad para la enseñanza básica y el Bachillerato. Entre ellas destacan las adaptaciones de acceso (AAC), adaptaciones curriculares no significativas (ACNS), adaptaciones curriculares significativas, (ACS), adaptaciones para altas capacidades (ACAI), programas de enriquecimientos para altas capacidades (PECAI), programas específicos (PE), etc.

Para la Formación Profesional Inicial, el artículo 17 del Decreto 436/2008 que establece la ordenación y las enseñanzas de FP en Andalucía, indica que para el alumnado con discapacidad se le puede aplicar medidas de acceso al currículo, a fin de promover los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Por lo tanto, la atención educativa diferente a la ordinaria prevista para el alumnado con discapacidad en la Formación Profesional Inicial es la de Adaptación de Acceso al Currículo (AAC)

El artículo 2 de la Orden del 29 de septiembre de 2010, indica que, en el caso de alumnado con discapacidad, el departamento de familia profesional, a través del equipo educativo de cada uno de los ciclos formativos, tomará las decisiones pertinentes respecto a la adecuación de las actividades formativas, así como de los criterios y los procedimientos de evaluación, garantizándose el acceso a las pruebas de evaluación. Esta adaptación en ningún caso supondrá la supresión de resultados de aprendizaje y objetivos generales del ciclo que afecten a la adquisición de la competencia general del título.

13. UNIDADES DIDÁCTICAS DEL MÓDULO: ESTRUCTURACIÓN DE UNA UNIDAD DIDÁCTICA.

Unidad didáctica 2		PLANIFICACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL							
Resultados de Aprendizaje	RA 1: Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.		Instrumentos de información/evaluación						
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales	Ob. Directa	Prácticas	Prueba escrita	Trabajos	Expos. Oral	Tareas casa	Tareas clase
8 horas	k)	k)	5%	20%	20%	25%	10%	10%	10%
Contenidos		Criterios de evaluación			Indicadores				
- Análisis oferta de empleo y documentos relacionados con la búsqueda de empleo. - Proceso de búsqueda de empleo en el sector público		c) Se han identificado los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional del técnico en Instalación y Amueblamiento.			Identifica los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional del título.				
- Análisis de los procesos de selección.		e) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.			Valora la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propias para tomar decisiones.				
- Proceso de búsqueda de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas. Técnicas e instrumentos.		f) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.			Determina las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.				

- Métodos para encontrar trabajo - Aplicaciones informáticas		
- Auto emprendimiento - Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa.	g) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.	Prevé las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.

14. BIBLIOGRAFÍA REFERENTE A LA PROGRAMACIÓN.

Ayuntamiento de Sevilla (2019). Plan Local de Salud de Sevilla 2019 – 2023. Recuperado de: <https://www.sevilla.org/transparencia/informacion-sobre-la-corporacion-municipal/2-organizacion-y-patrimonio/pls-bellavista-la-palmera-ilovepdf-compressed.pdf>

Chamba Tabara, J.L. (2016). *Formas de elaboración de los objetivos en la realización de un proyecto de investigación*. Proyecto final de carrera. Universidad de Machala, pp. 1-7.

Coll Salvador, César (1991). *Psicología y Currículum*. Barcelona: Cuadernos de Pedagogía-Paidós.

Consejería de Educación y Deporte de la Junta de Andalucía (2019). Catálogo de Programas para la Innovación Educativa 2019-2020. Recuperado de: <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/ishare-servlet/content/0812e19a-259a-4715-afb5-34d159532385>

Forteza Bagán, M.A. (2009). *Metodologías didácticas para la Enseñanza-Aprendizaje de competencias*. Formació professorat de la Unitat de Suport Educatiu, Castellón, p. 7.

García Sánchez, I.M. (2010). *Sistema de evaluación: Criterios de Evaluación*. Universidad de Salamanca, p. 81

Guevara, E. (2012). *Lineamientos para la formulación de proyectos de investigación y divulgación científica de los resultados*. Revista Científica UDO Agrícola, 12, pp. 505- 521. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4689038>

IES. Virgen de los Reyes (2019). *Plan de Centro*. Recuperado de: https://iesvirgendelosreyes.es/wp-content/uploads/2020/05/IES_VDLR_Plan_de_centro_05.12.2019.pdf

Lecuna Tolosa, R. (2018). *Aprendizaje a través de supuestos reales (Retos) como metodología innovadora en la FP*. Universidad de Cantabria, p. 1

Palomar Sánchez, M.J. (2010). *La importancia de la programación didáctica en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Educación Secundaria Obligatoria. Innovación y experiencias educativas. Córdoba: Revista Científica CSIF.*

Pascual Sanz, J. (2013). Competencias personales y sociales en la Formación Profesional. Universidad de Burgos. Facultad de Humanidades y Educación, pp.13-16.

15. NORMATIVA APLICABLE A LA PROGRAMACIÓN.

España. Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de *Ordenación General del Sistema Educativo. Boletín Oficial del Estado, de 4 de octubre de 1990, núm. 238, pp. 28927 a 28942.*

España. Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de *Calidad de la Educación. Boletín Oficial del Estado, de 23 de diciembre, núm. 307, pp. 45188 a 45220.*

España. Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de *Educación. Boletín Oficial del Estado, de 3 de mayo, de 4 de mayo, núm. 106, pp. 17158 a 17207.*

Andalucía. Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de *Educación de Andalucía. Boletín Oficial del Estado, de 23 de enero de 2008, núm. 20.*

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

España. Real Decreto 880/2011, de 24 de junio, por el que se establece el *título de Técnico en Instalación y Amueblamiento y se fijan sus enseñanzas mínimas. Boletín Oficial del Estado, de 22 de julio de 2011, núm. 175, pp. 81678 a 81742.*

España. Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la *ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. Boletín Oficial del Estado, de 30 de julio de 2011, núm. 182, páginas 86766 a 86800.*

España. Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el *Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior*. *Boletín Oficial del Estado*, de 3 de agosto de 2011, páginas núm. 185, 87912 a 87918.

Andalucía. Decreto 436/2008, de 2 de septiembre, por el que se establece *la ordenación y las enseñanzas de la Formación Profesional inicial que forma parte del sistema educativo*. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, de 12 de septiembre de 2008, núm. 182.

Andalucía. Decreto 327/2010, de 13 de julio, por el que se aprueba el *Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria*. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, de 16 de julio de 2010, núm. 139.

Andalucía. Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la *evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía*. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, de 15 de octubre de 2010, núm. 202.

Andalucía. Orden de 13 de marzo de 2013, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al *título de Técnico Superior en Diseño y Amueblamiento*. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, de 26 de abril de 2013, núm. 79.

Andalucía. Orden de 21 de febrero de 2017, por la que se regulan *las pruebas de acceso a los ciclos formativos de formación profesional de grado medio y grado superior y el curso de formación específico*. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, de 24 de marzo de 2017, núm. 57.

Bibliografía referente a la Proyección Didáctica

Andrade, V. (2011). Trabajo de Búsqueda de Empleo (Trabajo Online). SCRIBD. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/76219783/Trabajo-de-Busqueda-de-Empleo>

Antonio Guirao Silvente. [Antonio Guirao] (23/01/2017). *Unidad 12. Vídeo 2. Análisis personal y profesional para búsqueda de empleo. FlippedFOL* [Vídeo]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=DIRpB4AwX4o>

Callejo, J. (2007). *Reseña de "Autoanálisis de un sociólogo" de Pierre Bourdieu*. [en línea]. Empiria: Revista de Metodología de las Ciencias Sociales, 13, pp. 195-199. Universidad Nacional de Educación a Distancia: Madrid [Consulta: 1 de junio de 2020] Disponible en web: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297124012010>

Bretones, F. D. y Rodríguez, A. (2008). Reclutamiento y selección de personal y acogida. En M. A Mañas y A. Delgado, Recursos Humanos. Madrid: Pirámide. pp. 101-134. [Consulta: 30 de abril de 2020].

Burillo Tomás, A. (2014). *Procesos Químicos, Sanitarios, Agrarios, Marítimo-Pesqueros, Alimentarios y de los Servicios a la Comunidad y la Imagen Personal* (Trabajo Fin de Máster Universitario en Profesorado). Universidad de Zaragoza, Zaragoza.

Caldas, M.E. et al. (2018). Formación y orientación laboral. Pozuelo de Alarcón (Madrid): Editex.

Climent-Rodriguez, José A. et.al. (2016). Nuevos retos en Orientación Laboral: de itinerarios personales de inserción a la construcción de marcas profesionales. Revista Española de Orientación Pedagógica, 27 (2), pp. 126 – 133. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338246883009.pdf>. ISSN: 1989-7448

Cómo redactar una descripción de puestos de trabajo [Definición de un concepto en un blog]. BIZNEO [Blog]. Recuperado de: <https://www.bizneo.com/blog/descripcion-de-puestos-de-trabajo/>

Domingo-Salvany, A. et al. (2013). *Propuestas de clase social neoweberiana y neomarxista, a partir de la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011*. Grupo de Determinantes Sociales de la Sociedad Española de Epidemiología, Elsevier España, S.L, 27, pp. 263–272. [Consulta: 12 de marzo de 2020] Disponible en web: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0213911112003457?token=022C02108B7F88937BA77945E33241E24291BB3F3F0BE3F2136FF06E79EBD3D87FEDE05EB8AD2A214648E0777F5E1B63> . ISSN 0213-9111

Fernández Montt, René y Wompner, Fredy (2007). *Aprender a aprender: Un método valioso para la educación superior*. Observatorio de la Economía Latinoamericana, 72, pp. 1-10. [Consulta: 18 de abril de 2020] Disponible en web: <https://mpira.ub.uni-muenchen.de/3613/>

FUNDAE: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (2019). *La Formación Profesional en España 2018*. Recuperado de: https://www.refernet.es/docs/default-source/informesactividades/informe_nacional_2018_ES.pdf

García González, B. J. et al. (2018). *Formación y Orientación Laboral*. TuLibrodeFP S.L.U.

Generalitat de Catalunya. Herramientas y recursos: Entrevista [en línea]. Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. Disponible en web: <https://serveiocupacio.gencat.cat/es/cercar-feina/eines-i-recursos/lentrevista/>

Guía para emprender y hacerse autónomo en once pasos (2018). Granada: Infoautónomos 2009 S.L. Disponible en web: <https://www.infoautonomos.com/hacerse-autonomo/>

JUNTA DE ANDALUCÍA. *Guía Práctica para la Búsqueda de Empleo* [en línea]. [Consulta: 14 de marzo de 2020] Disponible en web:

https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Guia_Practica_Busqueda_Empleo.pdf

Herranz González, R. et al. (1992). *Inserción y búsqueda de empleo: el caso de los técnicos especialistas de FP II en tres mercados locales de trabajo*. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación. ISBN 84-369-2130-5

Llorente Heras, R. (2020). *Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables* (Documento de trabajo). Instituto Universitario de Análisis Económico y Social, Alcalá. Disponible en web: http://www.iaes.es/uploads/2/0/8/6/20860996/dt_02_20.pdf. ISSN: 2172-7856

Los objetivos en el proceso de búsqueda de empleo [en línea]. Blog Oficial del Instituto Aragonés de Empleo. Aragón: Wordpress, 5 septiembre de 2013. [Consulta: 14 de marzo de 2020] Disponible en web: <https://elblogdelinaem.wordpress.com/2013/09/05/los-objetivos-en-el-proceso-de-busqueda-de-empleo/>

Manual del Director de Recursos Humanos. *Preselección de candidatos* [Definición de un concepto en un blog]. Recursos Humanos: Artículos sobre la Administración de Recursos Humanos [Blog]. Recuperado de: <https://administracion-de-rr-hh.blogspot.com/2007/10/preseleccin-de-candidatos.html>

Miló García, O. et al. (2016). *Algunos elementos teóricos acerca de la orientación profesional en la especialidad "Carpintería"* [en línea]. Mendeive: Revista Científico-Pedagógica de Educación. Centro de Documentación e Información Pedagógica. Cuba, 14 (1), pp. 26-32. [Consulta: 5 de mayo de 2020] Disponible en web: <http://scielo.sld.cu/pdf/men/v14n1/men04116.pdf>. ISSN 1815-7696

Minetti González, María Rosa (2010). *El módulo de FOL y su inclusión en la FP* [en línea]. Revista Digital para Profesionales de la Enseñanza. Federación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía, 7, pp. 1-6. [Consulta: 18 de abril de 2020] Disponible en web: <https://www.feandalucia.ccoo.es/docuipdf.aspx?d=7008&s=>. ISSN: 1989 – 4023

Miranda, J. (30 de mayo de 2016). ¿Qué implica hoy en día ser carpintero? *Madera Sostenible*. Recuperado de: <https://madera-sostenible.com/opinion/implica-hoy-dia-carpintero/>

Miranda, J. (8 de abril de 2020). Impacto del COVID-19 en el comercio de madera. *Madera Sostenible*. Recuperado de: <https://madera-sostenible.com/madera/impacto-del-covid-19-en-el-comercio-de-madera/>

Mersus (15/02/2015). *Portales de búsqueda de empleo* [Artículo en un blog] LABORAL NEWS [Blog]. Recuperado de: <http://laboralnews.blogspot.com/2011/06/portales-de-busqueda-de-empleo.html>

Newstrom, John W. (2015). *Comportamiento humano en el trabajo*. 13 ed. México: McGraw-Hill/ Interamericana editores, S.A. de C.V. ISBN: 978-1-4562-3974-9

Sánchez Pérez, J. *Concepto de análisis de puestos de trabajo – Conceptualización* [Definición de un concepto en un blog]. Aula Fácil [Blog]. Recuperado de: <https://www.aulafacil.com/cursos/recursos-humanos/gestion-de-recursos-humanos/concepto-de-analisis-de-puestos-de-trabajo-conceptualizacion-l22416>

Suárez Lantarón, B. (2016). *Empleabilidad: análisis del concepto* [en línea]. Revista de Investigación en Educación. Centro de Apoyo Psicopedagógico y Educativo, Murcia, 14, pp. 67-84. [Consulta: 11 de marzo de 2020] Disponible en web: <http://reined.webs4.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225/247> . ISSN 1697-5200

Normativa aplicable a la Proyección Didáctica.

Naciones Unidas, (2005). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Recuperado de: https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

España. Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de *Ordenación General del Sistema Educativo*. *Boletín Oficial del Estado*, de 4 de octubre de 1990, núm. 238, pp. 28927 a 28942.

España. Ley 14/1970, de 4 de agosto, *General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa*. *Boletín Oficial del Estado*, de 6 de agosto de 1970, núm. 187, pp. 12525 a 12546.

España. Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las *Cualificaciones y de la Formación Profesional*. *Boletín Oficial del Estado*, de 20 de junio de 2002, núm. 147.

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

Andalucía. Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado*, de 4 de abril de 2006, núm. 106.

España. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba *el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*. *Boletín Oficial del Estado*, de 31 de octubre de 2015, núm. 261.

ANEXO 1: RÚBRICA DE EVALUACIÓN PARA TRABAJOS INDIVIDUALES Y GRUPALES

	MUY BUEN TRABAJO (0.25 puntos)	BUEN TRABAJO (0.20 puntos)	TRABAJO ACEPTABLE (0.15 puntos)	TRABAJO A MEJORAR (0.05 puntos)
REDACCIÓN	Está bien estructurado en su totalidad y cumple con la estructura: introducción, desarrollo y conclusión.	Se encuentra bien estructurado en un 80% y cumple con la estructura: introducción, desarrollo y conclusión.	Se encuentra bien estructurado en un 50% y cumple con la estructura: introducción, desarrollo y conclusión.	Se encuentra bien estructurado en menos de un 50% y cumple con la estructura: introducción, desarrollo y conclusión.
CONTENIDO	Se aborda el contenido que se ha pedido.	En algunos párrafos no se aborda nada del contenido que se ha pedido.	Un 60% del texto no tiene relación con el contenido que se ha pedido.	Algunos trabajos hacen alusión al tema pedido.
ARGUMENTACIÓN DE IDEAS	Presenta ideas bien argumentadas y sin errores.	Presenta ideas bien argumentadas, pero con algún error.	Presenta ideas bien argumentadas con debilidad.	Presenta ideas sin argumentar.
BUENA PRESENTACIÓN Y LIMPIEZA	Está realizado con orden y limpieza gramatical.	Está realizado con orden, pero tiene 1 tachón.	Está realizado con orden, pero tiene 2 o 3 tachones.	Tiene dobleces y/o más de 3 tachones.
TIEMPO DE ENTREGA	Se realiza en la fecha indicada	Se realiza con un día de retraso.	Se realiza con dos días de retraso.	Se realiza con tres días de retraso.

ANEXO 2: CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN (PARA ALUMNADO)

¡Alumno/a, es el momento de evaluaros a vosotros mismos! Para ello, debes sombrear la casilla que más se identifique con tu opinión.

- 1- Muy en desacuerdo
- 2- En desacuerdo
- 3- NS/NC
- 4- De acuerdo
- 5- Totalmente de acuerdo

***Nota:** Este cuestionario es totalmente anónimo, solo sirve para saber tu opinión como alumno/a de cómo ha sido impartida la asignatura.

		1	2	3	4	5
1.	Soy puntual.					
2.	No hablo durante las explicaciones para no molestar.					
3.	No grito al hablar.					
4.	Traigo el material a clase y lo cuido.					
5.	Respeto al profesor.					
6.	Respeto a mis compañeros y compañeras.					
7.	Atiendo durante las explicaciones del profesor.					
8.	Muestro interés en clase.					
9.	Entrego los trabajos siempre y a tiempo.					
10.	Participo en las actividades que se hacen en clase.					

¿Alguna sugerencia?

ANEXO 3: CUESTIONARIO DE COEVALUACIÓN (PARA ALUMNADO)

¡Alumno/a, es el momento de evaluar a los compañeros de tu grupo! Para ello, debes escribir del número 1-5 en cada pregunta de todos los miembros, según tu opinión.

- 1- Muy en desacuerdo
- 2- En desacuerdo
- 3- NS/NC
- 4- De acuerdo
- 5- Totalmente de acuerdo

***Nota:** Este cuestionario es totalmente anónimo, solo sirve para saber tu opinión como alumno/a de cómo ha sido impartida la asignatura.

***Nota:** las casillas superiores en las que hay escrita una M. (nº), se refiere a “Miembro” (nº).

		M. 1	M. 2	M. 3	M. 4	M. 5
1.	Asistió a todas las sesiones de trabajo.					
2.	Asistió a tiempo a todas las sesiones de trabajo.					
3.	Participó activamente en el trabajo de equipo.					
4.	Aportó ideas novedosas para el trabajo.					
5.	Ayudó en el desarrollo del trabajo.					
6.	Procuró presentar un trabajo de calidad.					
7.	Cumplió con el rol que le fue asignado.					
8.	Respetó los roles de los otros miembros del equipo.					
9.	Mantuvo disponibilidad para el trabajo de equipo.					
10.	Respetó las ideas de otros miembros del equipo.					

¿Alguna sugerencia?

ANEXO 4: CUESTIONARIO DE HETEROEVALUACIÓN DEL/LA DOCENTE (POR ALUMNADO)

¡Alumno/a, es el momento de evaluar al/la docente! Para ello, debes sombrear la casilla que más se identifique con tu opinión.

- 1- Muy en desacuerdo
- 2- En desacuerdo
- 3- NS/NC
- 4- De acuerdo
- 5- Totalmente de acuerdo

***Nota:** Este cuestionario es totalmente anónimo, solo sirve para saber tu opinión como alumno/a de cómo ha sido impartida la asignatura.

		1	2	3	4	5
1.	Las clases están bien preparadas.					
2.	Las explicaciones de clase son claras.					
3.	El/la docente resuelve las dudas que se plantean en la asignatura.					
4.	El/la docente consigue despertar el interés por la asignatura.					
5.	El/la docente fomenta la participación de los alumnos.					
6.	El profesor utiliza adecuadamente los medios didácticos (audiovisuales, pizarra, etc.) para facilitar el aprendizaje.					
7.	El/la docente empieza las clases con puntualidad.					
8.	El/la docente muestra con claridad cuáles son los objetivos de la asignatura.					
9.	El/la docente se muestra correcto en el trato del alumnado.					
10.	Considero adecuados los criterios de evaluación.					
11.	El/la docente me ha ayudado a aprender.					
12.	El modo de impartir las clases de este/a docente motiva la asistencia					

¿Alguna sugerencia?



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Centro de Estudios de Postgrado