

Centro de Estudios de Postgrado

1. MÁSTER EN PROFESORADO DE ENSEÑANZA SECUNDARIA OBLIGATORIA,
2. BACHILLERATO. FORMACIÓN PROFESIONAL Y ENSEÑANZA DE IDIOMAS



Universidad de Jaén

Centro de Estudios de Postgrado

Trabajo Fin de Máster

LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO. ACCIONES EN ESPAÑA Y EUROPA

Alumno/a: Godoy Ortiz, Miguel Ángel

Tutor/a: Prof. Dña. Emma Linde de los Ríos

Dpto: Centro de Estudios de Postgrado

ÍNDICE

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE	4
2. ABSTRACT AND KEY WORDS	4
3. INTRODUCCIÓN	5
3. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA	6
4. ANTECEDENTES	6
4.1. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO	6
4.2. LA EMPLEABILIDAD	6
4.3. IMPORTANCIA DE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO PARA LA SOCIEDAD	7
4.4. LA ORIENTACIÓN LABORAL COMO MODELO DE ENSEÑANZA PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	7
4.5. IMPORTANCIA DE LA EDUCACIÓN PARA EL EMPLEO EN EUROPA	8
5. ESTADO DE LA CUESTIÓN: BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO, ACCIONES EN EUROPA	8
6. DESARROLLO DEL TEMA Y CONCEPTOS	10
6.1. EL MERCADO LABORAL.....	10
6.1.1. EL MERCADO LABORAL PARA LAS PERSONAS JÓVENES	10
6.1.2. LA FORMACIÓN DESDE LAS INSTITUCIONES PARA EL ACERCAMIENTO AL MERCADO LABORAL	11
6.2. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO	12
6.2.1. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO A NIVEL NACIONAL.....	13
6.2.2. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN EUROPA	15
6.3. NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO	16
6.3.1. NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO EN EUROPA	17
6.4. LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO.....	18
6.4.1. FASES DEL PROCESO DE LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO	19
6.4.2. BÚSQUEDA ACTIVA Y BÚSQUEDA PASIVA DE EMPLEO.....	20
6.4.3. EL USO DE LAS TICS PARA LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO	20
6.4.4. FUENTES DE INFORMACIÓN PARA EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO	22
6.4.5. HERRAMIENTAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.....	25
7. ESTABLECIMIENTOS DE OBJETIVOS	31
8. UTILIDAD PRÁCTICA DEL TEMA “BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO, VISIÓN EN EUROPA”	32
9. BIBLIOGRAFÍA DE LA PARTE EPISTEMOLÓGICA	32
10. PROYECCIÓN DIDÁCTICA	35
11. INTRODUCCIÓN, JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN	35
12. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN	38
12.1. CONTEXTUALIZACIÓN AL MÓDULO	38
12.2. CONTEXTUALIZACIÓN AL CENTRO Y AL PROYECTO EDUCATIVO.....	39
12.3. PERFIL DEL ALUMNADO DEL CENTRO	41
12.4. CONTEXTUALIZACIÓN AL AULA.....	42
12.5. CONTEXTUALIZACIÓN AL ENTORNO PRODUCTIVO	42

13. OBJETIVOS GENERALES DEL CICLO FORMATIVO.....	43
14. OBJETIVOS DEL MÓDULO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL.....	46
15. COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES DEL CICLO FORMATIVO Y DEL MÓDULO	47
16. RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN, PONDERACIÓN PARA LA CALIFICACIÓN	51
17. CONTENIDOS DEL MÓDULO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL	57
18. SECUENCIACIÓN DE CONTENIDOS EN UNIDADES DIDÁCTICAS. TEMPORALIZACIÓN Y PONDERACIÓN PARA LA CALIFICACIÓN	61
19. TRANSVERSALIDAD	61
20. INTERDISCIPLINARIEDAD	63
21. METODOLOGÍA DIDÁCTICA	64
21.1. CONCEPTO DE METODOLOGÍA DIDÁCTICA	64
21.2. PRINCIPIOS METODOLÓGICOS.....	66
21.3. MÉTODOS DIDÁCTICOS.....	68
21.4. Actividades de enseñanza-aprendizaje	69
21.5. ESTRATEGIAS DE LA METODOLOGÍA DIDÁCTICA	70
21.6. ESTILOS DOCENTES.....	73
21.7. RECURSOS DIDÁCTICOS	74
22. EVALUACIÓN	75
22.1. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE.....	75
22.1.1.RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN.....	75
22.1.2. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.....	75
22.1.3. MOMENTOS DE EVALUACIÓN.....	76
22.1.4. CRITERIOS DE EVALUACIÓN	76
22.1.5. MECANISMOS DE RECUPERACIÓN	77
22.1.6. PROMOCIÓN DEL ALUMNADO.....	77
22.2. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA.....	78
23. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD	78
23.1. ATENCIÓN EDUCATIVA ORDINARIA. MEDIDAS GENERALES DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD	78
23.2. 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	79
24. UNIDADES DIDÁCTICAS DEL MÓDULO: ESTRUCTURACIÓN DE LAS 12 UNIDADES DIDÁCTICAS	80
24.1. NIVEL DE INTERDISCIPLINARIEDAD	83
24.2. CUADERNO DE ACTIVIDADES	84
25. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	88
26. NORMATIVA APLICABLE A LA PROGRAMACIÓN	88

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

El presente trabajo fin de máster, está enfocado en el tema 12 “El proceso de búsqueda de empleo. La organización de la búsqueda. Fuentes de información. El proceso de selección de personal, técnicas e instrumentos. La habilidad emprendedora y el autoempleo”, de las oposiciones de Formación y Orientación Laboral. Además, está relacionado con el bloque de contenidos 1, “Búsqueda activa de empleo”, dentro del módulo de Formación y Orientación Laboral, del Ciclo Formativo de Grado Medio de Cuidados a Personas en Situación de Dependencia. Este trabajo se divide en dos partes, son las siguientes:

- Fundamentación teórica y epistemológica: centrada en una variedad de investigaciones y estudios sobre la búsqueda activa de empleo, así como de las oportunidades de puestos de trabajo emergentes, todo ello enfocado a nivel europeo.
- La segunda parte estará formada por la programación de una unidad didáctica; en la que se presentará la metodología de cómo abordar los contenidos y conceptos de la unidad 10, “Acciones para la búsqueda de empleo, trabajar en Europa”. Se utilizará una metodología activa y participante, ya que se pretende que el alumnado sea el protagonista de su propio aprendizaje. Dentro del desarrollo de la unidad didáctica encontraremos unos objetivos, unas competencias, unas actividades y unos resultados de aprendizaje que se irán alcanzando a medida que se vaya asimilando los contenidos de dicha unidad didáctica.

Palabras Clave: búsqueda activa de empleo, Europa, itinerario curricular, contratos de movilidad y formación.

2. ABSTRACT AND KEY WORDS

This master's thesis is focused on topic 12 “the job search process. The organization of the search. Information sources. The process of selecting personnel, techniques and instruments. Entrepreneurial ability and self-employment”, of the oppositions of Training and Labor Orientation. In addition, it is related to content block 1, "Active job search", within the Training and Labor Orientation module, of the Intermediate Level Training Cycle of Care for Dependent People. This work is divided into two parts; they are the following:

- Theoretical and epistemological foundation: focused on a variety of research and studies on active job search, as well as emerging job opportunities, all focused at a European level.
- The second part will consist of the programming of a teaching unit; in which the methodology of how to approach the contents and concepts of unit 10, "Actions

for job search, work in Europe" will be presented. An active and participatory methodology will be used, since it is intended that the students be the protagonists of their own learning. Within the development of the didactic unit we will find some objectives, some competences, some activities and some learning results that will be achieved as the contents of said didactic unit are assimilated.

Keywords: active job search, Europe, curricular itinerary, mobility and training contracts.

3. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo pretende poner el punto final al Máster Universitario de Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas, de la Universidad de Jaén, de la especialidad de Formación y Orientación Laboral, posteriormente habrá ocasiones en las que se denomine "FOL". Este trabajo va a analizar e investigar acerca el tema 12 de las oposiciones de FOL, "El proceso de búsqueda de empleo. La organización de la búsqueda. Fuentes de información. El proceso de selección de personal, técnicas e instrumentos. La habilidad emprendedora y el autoempleo".

Esta propuesta educativa se va a desarrollar a través de dos grandes bloques. EL primero estará enfocado a la parte epistemológica, donde se realizará un análisis de investigación sobre el tema. El segundo bloque estará dedicado a la proyección didáctica, la cual contendrá el contenido y desarrollo de una Unidad Didáctica. Dicha unidad es la 10 del temario y se denomina "Acciones para la búsqueda de empleo, trabajar en Europa". También se establecerán los objetivos, contenidos y competencias, además de definir la metodología, recursos didácticos, actividades, temporalización y sistema de evaluación. Al final encontraremos el apartado de anexos y bibliografía.

El objetivo general de esta programación va a ser el de ofrecer alternativas de empleabilidad fuera de España, concretamente en Europa. Se pretender romper las barreras mentales y miedos que puedan existir entre los jóvenes a la hora de buscar un puesto de trabajo en otro país, ofreciéndoles recursos y visiones necesarios para hacer efectivo el sueño de dedicarse a lo que les gusta sin tener en cuenta el lugar donde se encuentren. Además, se dará valor a las ventajas de buscar empleo por Europa, como la multiculturalidad, el enriquecimiento personal y el aprendizaje de otros idiomas.

A través del módulo de FOL se puede asimilar una serie de contenidos recogidos en sus unidades didácticas referentes a la vida laboral de la persona, tales como contratos de trabajo, nóminas, prevención de riesgos laborales, entre otras. Pero

concretamente en este trabajo se va a investigar sobre la búsqueda activa de empleo en Europa, contenidos recogidos en una unidad didáctica de este módulo, permite además un acercamiento a la realidad laboral por parte del alumnado.

3. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA

En esta parte del trabajo vamos a abordar el tema principal, “la búsqueda de empleo en Europa”, al que hace referencia el título de este Trabajo Fin de Máster, donde se analizarán e investigarán los contenidos y revisión de la bibliografía adecuada que permita conocer el tema que se ha elegido. Se analizarán aspectos tales como la evolución de los conceptos de trabajo y empleabilidad, el cómo afecta de forma positiva la orientación laboral para la búsqueda de empleo, la situación del mercado laboral, especialmente para las personas jóvenes, las políticas activas para impulsar el empleo tanto a nivel nacional como europeo, los nuevos yacimientos de empleo y, por último, las distintas fuentes y herramientas que existen para una búsqueda efectiva de empleo.

4. ANTECEDENTES

4.1. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO

El concepto de “trabajo”, y en la actualidad también denominado empleo, ha tenido una evolución a lo largo de la historia. Desde los inicios de las civilizaciones los trabajos eran considerados una actividad para los esclavos, eran tareas arduas, sin apenas descanso. Se les privaba del ocio e incluso de la guerra ya que estaba reservada para las clases más nobles. Esta concepción se mantuvo hasta la caída del Imperio Romano y fue a partir de aquí cuando se distinguía entre el trabajo de esclavos como castigo por infringir la ley y por otro lado la realización de una actividad laboral para poder vivir.

Ya en la Edad Media el estatus social no se medía con el dinero que se tenía a través del trabajo sino por la pertenencia de tierras para considerarse personas libres. No es hasta la época moderna donde se tiene una concepción del empleo como un bien para la comunidad, un medio para relacionarse y para formarse identidades sociales. Meda (1995), Presenta la importancia del de trabajo como un carácter central a aspectos de la vida personal, familiar y vecinal, configurando de esta manera formas de relación que permiten la transformación del mundo a través de la relación consigo mismo, con la naturaleza y con los demás.

4.2. LA EMPLEABILIDAD

Para hablar de trabajo también hay que tener en cuenta un concepto que va muy ligado al mismo, la empleabilidad. Según Lantarón (2014), el concepto de empleabilidad hace referencia a competencias y habilidades adquiridas, la formación, y la educación. Por tanto, para realizar la búsqueda de empleo es necesario primero tener presentes las características formativas y personales de la persona para realizar una búsqueda

adaptada a sus necesidades. Lo que suele pasar en la formación de las universidades es que las enseñanzas que ofrecen no están muy enfocadas a lo que de verdad el alumnado se va a encontrar en el mercado laboral, a sus demandas. Es por ello que para las personas jóvenes sigue siendo una tarea complicada ya que deben reunir una serie de requisitos que solamente con una titulación no se consiguen.

4.3. IMPORTANCIA DE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO PARA LA SOCIEDAD

La búsqueda de trabajo ha supuesto una encrucijada durante toda la edad laboral de la persona y es que exige poseer una determinada formación, experiencia y ambas para ser el candidato idóneo para el puesto de trabajo al que se presenta.

Esto resulta algo muy simple, pero debemos de conocer que cada día se establecen nuevas pautas en las entrevistas de trabajo que condicionan y analizan al máximo la actitud del candidato, más allá de la aptitud que es muy importante. Se valoran aspectos como la seguridad en uno mismo, el autocontrol, la capacidad de trabajo en equipo, etc. Por tanto, veo muy valiosa la enseñanza de la asignatura de Formación y Orientación Laboral ya que recoge, entre todos los contenidos del temario, el de la búsqueda activa de empleo. Las oportunidades que nos ofrece nuestro país en ocasiones pueden no estar a la altura de nuestra formación y capacidades por lo que conviene saber que en otros países puede existir el puesto de trabajo que se ajusta a nuestras características y necesidades. Es por ello que este trabajo lo enfocaré a la búsqueda activa de empleo en los países del continente europeo.

Para la mayoría de la población la estabilidad en el empleo es crucial, es por ello que en el momento que se decide buscar un empleo las ideas que se pasan por la cabeza de la persona son que esté bien remunerado, que se ajuste a su formación y preferencias y, que puedan tener posibilidades de tener una estabilidad. Según Montenegro, 1996, define la estabilidad, desde el punto de vista del trabajador subordinado del empleador privado, como derecho de aquel de conservar su empleo durante toda su vida laboral, siempre que no sobrevenga justa causa de despido judicialmente comprobada. Por tanto, el hecho de conservar un empleo es importante, vivimos en una sociedad donde llevar un ritmo de vida más o menos estable es complicado por lo que se necesita un sustento económico que nos ayude a tener cubiertas nuestras necesidades básicas.

4.4. LA ORIENTACIÓN LABORAL COMO MODELO DE ENSEÑANZA PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Según Cobos y Planas (2012), la principal función del orientador profesional es tratar de que cada persona pueda encontrar su lugar en el sistema productivo, que debería ofrecerle mayor bienestar y favorecer su desarrollo personal y social. Para el mercado laboral la figura del orientador es fundamental ya que es una forma de asegurar que los empleados estarán mejor cualificados y enfocados a un puesto de

trabajo concreto. Por tanto, esto es un reto que no solo debe desarrollar el orientador, sino que es tarea también de los profesionales de los servicios externos de la Educación (personal de empresa externo) y de los profesores que imparten materias que están relacionadas con la búsqueda de empleo. En este caso y a colación con la asignatura que posteriormente se desarrollará en este trabajo a través de una unidad didáctica, el profesorado de FOI juega un papel fundamental ya que su materia recoge contenidos necesarios y básicos para realizar una búsqueda de empleo eficaz.

4.5. IMPORTANCIA DE LA EDUCACIÓN PARA EL EMPLEO EN EUROPA

El acontecimiento de la expansión educativa supuso en Europa un cambio de modelo del conocimiento. Para Planas (2010), es un fenómeno por el cual cada generación ha elevado su nivel de conocimientos respecto a la precedente. La evolución de los niveles de formación de los ciudadanos de los diferentes países ha supuesto que nos encontremos cada vez con más población formada y preparada para el mercado laboral. Cada país posee diferentes características políticas, económicas y sociales, pero se ha observado que esas diferencias no deben ser en ningún caso un modelo de injusticia entre sus ciudadanos.

Cada país posee un modelo educativo diferente y eso deja un nivel de formación muy variado entre los ciudadanos de Europa, en este caso. Se puede orientar la educación de los jóvenes hacia un modelo más tradicional en el que no se tenga en cuenta las aptitudes que puedan poseer o desarrollar las personas o por el contrario se puede incidir en el fomento de las capacidades personales, sin dejar a un lado la formación y experiencia necesarios para un determinado puesto de trabajo. Aspectos como los mencionados anteriormente y el aprendizaje de otros idiomas son fundamentales para poder plantearse buscar un empleo en otro país. Por tanto, es de vital importancia el crear un modelo educativo común para todos los países de Europa, que vayan enfocados al crecimiento personal, a la búsqueda de lo que realmente le gusta a cada persona, a la eliminación de las barreras mentales que puedan limitar la idea de desplazarse a otro país para trabajar, y en definitiva a la formación para la educación y el empleo, con el fin de evitar que al terminar unos estudios no se sepa desempeñar el puesto de trabajo al que van enfocados.

La idea de que ante un posible puesto de trabajo lo primordial es la titulación exigida debe quedar eliminada ya que como hemos mencionado anteriormente existen una serie de aspectos igual o más importante que se deben tener en cuenta, como son las relaciones sociales y las capacidades personales.

5. ESTADO DE LA CUESTIÓN: BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO, ACCIONES EN EUROPA

Este trabajo se ha apoyado en una revisión bibliográfica de diferentes autores como Planas (2010) o Romero (2017) y de distintos portales web para su redacción.

Ideas como la proyección personal, el mercado laboral, el proceso de búsqueda activa de empleo, los itinerarios formativos, entre otros.

Por un lado, se ha realizado una revisión de la evolución de la formación orientada al empleo en los últimos años tanto en España como en Europa, y por otro se ha incidido en las capacidades personales que puede poseer un determinado individuo para plantearse buscar un empleo fuera de su país. Además, también nos hemos apoyado en fuentes como el Instituto Nacional de Estadística para valorar datos sobre el comportamiento de las personas en materia de búsqueda de empleo tanto dentro como fuera de España.

Se ha tenido en cuenta la repercusión de la Pandemia del Covid-19 tanto en los centros educativos y universidades a la hora de la enseñanza, como las limitaciones en los empleos y en el poder desplazarse para los mismos. Este hecho ha sido fundamental para experimentar un cambio en la metodología de las empresas que se encuentra latente en nuestros días, y que perdurará en el tiempo.

Además, consideramos que las personas demandantes de empleo deben de ser conscientes de los continuos cambios que tiene la sociedad en la que vivimos, de conocer las nuevas demandas del mercado laboral y de ser valientes para poder iniciar un proyecto ante un yacimiento de empleo. Nos apoyaremos en autores como Villalonga, 2002.

Desarrollaremos también cómo ha afectado el uso de las Tics para la búsqueda activa de empleo, pero más concretamente para hacerlo en otros países de Europa. También se expondrá los diferentes recursos y portales que existen para encontrar un empleo, de qué forma pueden ayudarnos cómo se deben de utilizar.

Destacaremos la importancia de la Red EURES, que es una red de cooperación europea que cuenta con servicios de empleo que facilita que los trabajadores se puedan mover libremente por los países de Europa. Trabaja por la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos europeos, sin importar cualquier tipo de barrera lingüística, cultural o económica. Posteriormente, en este trabajo se hablará más en profundidad sobre esta herramienta.

Por último, mencionar que toda la revisión de este trabajo estará enfocada a través de una proyección de una programación didáctica para la asignatura de Formación y Orientación Laboral, en la que se recogen contenidos sobre la búsqueda de empleo.

6. DESARROLLO DEL TEMA Y CONCEPTOS

6.1. EL MERCADO LABORAL

Dentro del temario de contenidos que ofrece el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Villa María”, se encuentra el concepto de “mercado laboral”. Lo definen como un espacio económico donde se relacionan la oferta y la demanda. También es el sector productivo o empresarial en el que se ofertan diferentes puestos de trabajo y se demandan personas trabajadoras para cubrirlas. Por otro lado, se encuentran los trabajadores que demandan un puesto de trabajo y para ello ofertan sus capacidades personales, laborales y sociales.

El mercado laboral está formado por:

Sector público: el empleador en este caso es el Estado como ofertante de algún puesto de trabajo y demanda recursos humanos.

Sector privado: tanto los demandantes como los que ofertan los puestos de trabajo son personas naturales o jurídicas.

Autoempleo: aquí entra en juego el trabajo por cuenta propia, que puede tener a su cargo más trabajadores por cuenta ajena.

6.1.1. EL MERCADO LABORAL PARA LAS PERSONAS JÓVENES

Cualquier puesto de trabajo requiere unos conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes que garanticen que cualquier trabajador que desempeñe un puesto de trabajo esté capacitado para hacerlo de forma correcta. Es de vital importancia seleccionar los estudios adecuados y el centro correcto para que podamos tener una formación de calidad en las especialidades o profesiones de real necesidad en el mercado laboral o nichos de mercado.

La elevada tasa de paro juvenil es un reflejo de la desigualdad que existe en el mercado laboral. Según un informe de “Futuro del empleo, España 2050”, en España, el 33% de las personas de entre 16 y 24 años que quisieron trabajar en 2019, no pudieron hacerlo, frente al 13% de la UE-8 Y AL 15% DE LA ue-27. Esto refleja que los jóvenes en nuestro país tienen más dificultades a la hora de incorporarse al mercado laboral a diferencia de otros países.

Otro aspecto a tener en cuenta es la alta temporalidad de los contratos de trabajo. Observamos que gran parte de los trabajadores jóvenes en nuestro país tienen contratos temporales que lo que hacen es incrementar la precariedad laboral y la inestabilidad social y económica de los mismos. Esto provoca también un incremento de trabajadores que va cambiando de empleo constantemente, lo que suele traer aparejado mayor incertidumbre y vulnerabilidad para estos jóvenes.

En la siguiente gráfica (número 1), se muestra la gran diferencia de personas desempleadas jóvenes con respecto a otras franjas de edad.



Gráfica 1. Tasa de paro según grupos de edad 2020. Fuente INE.

6.1.2. LA FORMACIÓN DESDE LAS INSTITUCIONES PARA EL ACERCAMIENTO AL MERCADO LABORAL

Como base tomamos la resolución de 21 de marzo de 2018, por la que se publica el Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas. En su preámbulo dice textualmente “La formación desempeña un papel relevante para fomentar la innovación e incrementar la productividad y la competitividad de nuestro país, así como para coadyuvar al cumplimiento de los compromisos adquiridos en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. Al mismo tiempo, es también un instrumento de motivación y compromiso del personal, de creación de cultura y valores, de progreso personal y profesional, y de generación y transmisión de conocimiento. Todos estos elementos influyen de modo directo en el mejor desempeño. En definitiva, la formación es una de las mejores inversiones que puede hacer cualquier organización.” Es importante que la educación para el empleo esté presente desde edades muy tempranas ya que es la herramienta que posibilita el acercamiento de las personas jóvenes al mercado laboral. Es el medio para descubrir que es lo que les gusta y formarse en consecuencia. Además, podrán potenciar las capacidades innatas o no que posean para desarrollar con eficacia el puesto de trabajo que quieran desempeñar, por ello, la formación desde las instituciones es fundamental.

El desempleo es un problema que se encuentra latente en nuestra sociedad, pero, además, a lo que se enfrentan las personas jóvenes cuando deciden iniciar la búsqueda de un empleo es la precariedad laboral que está insertada actualmente en numerosos trabajos.

Por tanto, hay que tener en cuenta en primer lugar las capacidades de inserción socioprofesional del alumnado cuando ha finalizado sus estudios. Concretamente vamos a hablar de la formación universitaria, que es un nivel más avanzado y enfocado al mercado laboral para personas tituladas. Para el gobierno es muy importante y necesario que la enseñanza de este nivel esté orientada a las necesidades del mercado de trabajo para que así se contribuya a un buen rendimiento por parte de la población trabajadores en la economía.

Las universidades no deben enseñar solamente la teoría necesaria para el desempeño de un puesto de trabajo, sino que también debe preocuparse por la formación de aptitudes tales como la anticipación ante problemas que puedan surgir en su labor profesional y también la creatividad. Es por ello que sería importante que las instituciones definan sus objetivos respecto al desarrollo de aptitudes y capacidades individuales y evalúen después el cumplimiento de dichos objetivos (Jiménez, 2009).

La Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, en el Título IX “Conocimiento de Lenguas Extranjeras e Internacionalización del Sistema de FP”, establece unos puntos de interés que reflejan la importancia de trasladar los estudios de la Formación Profesional al extranjero como medio para la obtención de un futuro empleo en otro país. Promueve la participación en proyectos y organismos internacionales mediante:

- Las redes internacionales de FP que aporten ramas de conocimiento, formación, orientación, digitalización, sostenibilidad con el medio ambiente y un crecimiento en cuanto al nivel de formación de la población.
- Diferentes proyectos y organizaciones a nivel internacional relacionados con la innovación y mejora en el área de la Formación Profesional.

Para ello en este artículo se destaca la importancia del conocimiento de las lenguas extranjeras con el fin de favorecer una buena integración en la formación en otros países. Todo ello se podrá gestionar y conseguir mediante la implantación de un módulo profesional destinado a la formación de idiomas en el área de la capacidad comunicativa y la comunicación oral y escrita.

6.2. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

La ley de empleo, en su artículo 36 define las políticas activas de empleo como “el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al

empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social”.

Por tanto, por políticas activas de empleo se entienden todas las medidas que están enfocadas para que la población encuentre un empleo, y que además sea el que le guste, adaptado a sus necesidades y características y que sea de calidad. También pretenderás promover el emprendimiento y el autoempleo, que repercuta en un futuro a la contratación de más personas. Lo que hace importante a las políticas activas de empleo es su capacidad de ejercer una influencia positiva simultánea en las personas trabajadoras o demandantes de empleo y el mercado laboral, ya que en este último pueden hacer que sea más dinámico y flexible.

Los principios generales que persiguen las políticas activas de empleo son los siguientes:

- Tratamiento individualizado y especializado de las personas que estén en situación de desempleo, con el fin de mejorar su empleabilidad. Además de conseguir afianzar el empleo de las personas ocupadas.
- Dar respuesta a las empresas en materia de recursos humanos, empleo y formación.
- Fomentar el autoempleo e iniciativa emprendedora, especialmente en el marco de la economía sostenible y los nuevos yacimientos de empleo.
- Igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo.
- Adaptar las características del contexto en que vivan los ciudadanos, sin importar si es una comunidad autónoma u otra.

6.2.1. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO A NIVEL NACIONAL

En España existe el Plan Anual de Política de Empleo, el cual contiene servicios y medidas de políticas activas de empleo para llevarse a cabo en las Comunidades Autónomas, financiadas por fondos del Estado.

El Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, establece como instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo los siguientes:

- La estrategia Española de Activación para el Empleo, regulada en el artículo 10.
- Los Planes Anuales de Política de Empleo, regulados en el artículo 11.
- El Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, el cual garantiza que se lleve de forma adecuada las funciones de intermediación

laboral, sin barreras territoriales, registro de las personas demandantes de empleo, estadísticas comunes y el seguimiento de los contratos y medidas de acción para el empleo.

Los objetivos generales de las políticas de empleo son los siguientes:

- Garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación, el acceso al empleo y la libre elección de la profesión.
- Mantener un sistema eficaz de actuación contra el desempleo, el cual contiene las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo.
- Fomentar actuaciones preventivas contra el desempleo, especialmente el de larga duración.
- Instaurar políticas de empleo especiales en colectivos más vulnerables como lo jóvenes, personas mayores de 45 años y personas con diversidad funcional.
- Mantener una equidad de las características del mercado de trabajo en todo el territorio español.
- Facilitar la movilidad geográfica de los trabajadores en todas las Comunidades Autónomas.
- Fomentar la cultura emprendedora y el espíritu empresarial.

Se aprueba en España el Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024. Constituye el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo e intermediación laboral. Esta nueva estrategia persigue una serie de objetivos clave que resumen la finalidad última de la actuación de los servicios públicos de empleo:

- Reducir el desempleo.
- Aumentar la activación y reducción de los períodos de desempleo.
- Mejorar la participación de los servicios públicos de empleo en la cobertura de vacantes.
- Mejorar el grado de satisfacción de los empresarios y demandantes de empleo de los servicios públicos de empleo.

En cuanto a los objetivos estructurales de esta estrategia, los servicios públicos de empleo serán los encargados de hacerlos funcionar a través de una serie de ejes como referencia, son los siguientes:

- Orientación.

- Formación.
- Oportunidades de empleo.
- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- Emprendimiento.
- Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.

La nueva Estrategia que se está detallando y que persigue rediseñar las políticas activas de empleo siguen los siguientes bloques inspiradores:



Gráfica 2. Elementos inspiradores de la nueva EEAEE. 2021. Fuente: BOE

6.2.2. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN EUROPA

Durante los últimos años se ha alcanzado un alto consenso político dentro de la Unión Europea sobre que las políticas activas de empleo son el instrumento más amplio y práctico para combatir el paro, además de ser muy útiles para la creación de nuevos puestos de trabajo. También mantienen la empleabilidad de los trabajadores que si tienen unas buenas condiciones de trabajo.

En 1997, el “Consejo Europeo de Ámsterdam” reconoció el empleo como un asunto de interés común para todos los estados. La “Cumbre de Luxemburgo” celebrada en ese mismo año puso en marcha la “Estrategia Europea de Empleo” (EEE), la cual concedía una gran importancia a la dimensión local del empleo y a las iniciativas locales.

En el año 2000, el Consejo Europeo acordó en la “Estrategia de Lisboa” aspirar al pleno empleo para el año 2010. En el año 2005 se renovó y reunió unas directrices claras orientadas al crecimiento y al empleo. Dichas directrices eran las siguientes:

- Lograr el pleno empleo.
- Mercados laborales inclusivos, para personas con diversidad funcional especialmente.
- Limitar la brecha entre las necesidades del mercado laboral y las habilidades profesionales de los trabajadores disponibles.
- Flexibilidad con la Seguridad Social.
- Reducir la segmentación del mercado laboral.
- Adaptar los sistemas educativos para dar respuesta a las nuevas necesidades laborales.

Posteriormente surgió la “Estrategia Europa 2020”, desde los años 2010 hasta 2020. A continuación, se muestra en una tabla de González-Blanch (2015), una comparativa entre la citada estrategia de Europa más reciente y la mencionada anteriormente “Estrategia de Lisboa”, más anterior:

OBJETIVOS	
Estrategia de Lisboa (2000-2010)	Estrategia Europa 2020 (2010-2020)
• Tasa de empleo global del 70% en 2010. • Tasa de empleo superior al 60% en las mujeres, tasa de empleo para los trabajadores mayores del 50%. La tasa de empleo global y la tasa de empleo de la mujeres debían alcanzar el 67% y 57% en 2005, la tasa de empleo de los trabajadores mayores debía llegar al 50% en 2010 (Consejo Europeo de Estocolmo de marzo de 2001) • Tasa de abandono escolar por debajo del 10% (Consejo Europeo de marzo de 2006) • Impacto decisivo en la erradicación de la pobreza	• El 75% de la población de 20 a 64 años deben estar empleados en 2020. • Reducir el abandono escolar por debajo del 10% entre la población de 18-24 años y que al menos el 40% de la generación más joven tenga un título o grado superior de educación. • Reducir en 20 millones el número de personas amenazadas por la pobreza (25% de reducción en el número de personas).

Tabla 1. Comparativa entre la “Estrategia de Lisboa” y la “Estrategia Europa 2020”. Fuente: Tesis Doctoral de González-Blanch, M. j.

6.3. NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO

Los nuevos yacimientos de empleo surgen principalmente para dar respuesta a dos realidades: por un lado, para paliar el desempleo crónico en nuestra sociedad, y por otro lado, para cubrir nuevas necesidades sociales, desatendidas o parcialmente atendidas (Villalonga, 2002).

En España, y en la sociedad en general, el mercado laboral ha sufrido unos cambios muy considerables. La incorporación de la mujer al mundo del trabajo ha supuesto el no poder atender las tareas del hogar como tradicionalmente se hacía, ni el poder cuidar a las personas mayores de la familia, entre otros cambios. Se le da más valor al ocio por lo que el tiempo para las acciones anteriormente mencionadas se queda muy limitado, necesitando la ayuda de profesionales para las mismas.

A raíz de esto surgen los Nuevos Yacimientos de Empleo, dando lugar a empleos que anteriormente no existían o que no tenían la denominación de empleo que hoy se conoce, como son el cuidado de los niños o ancianos y las tecnologías de la comunicación y la información.

Un sector profesional que en nuestro país está en auge es el de la tercera edad. En 1991 la población mayor de 65 años representaba un 27% del total. Esta cifra ha ido aumentando de forma exponencial hasta el punto que en la actualidad ya hay aproximadamente más de 7 millones de ancianos que superan los 75 años (Silió, 2004). Esto lleva al aumento de personas dependientes que necesitan de personas que les ayuden en sus tareas de la vida diaria con el problema de que sus familiares no tienen tiempo para atenderlos. Lo que da lugar a la aparición de perfiles laborales que se encarguen de realizar estas actuaciones.

Otro aspecto no que no hay que pasar por alto es el uso de las nuevas tecnologías. A raíz de la pandemia por el COVID-19, hemos visto como el teletrabajo se ha impuesto al trabajo en las instalaciones físicas de las empresas por lo que tanto los empresarios como los trabajadores tienen que estar formados en este ámbito. El comercio electrónico es otro sector que está en auge y que en la pandemia cobró más sentido, por su comodidad y precio.

6.3.1. NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO EN EUROPA

La Unión Europea a través de la Comisión Europea presentó en 1993 el Libro Blanco sobre *Las estrategias para el crecimiento, la competitividad y el empleo para entrar en el siglo XXI*. Su propósito era el de recuperar la capacidad de intervención de la política en la economía.

Se exponen los nuevos yacimientos de empleo como una de las estrategias para luchar contra el paro estructural. Se ofrece la posibilidad de que participen de forma conjunta los agente públicos, sociales y privados, con el objetivo de reducir el desempleo. La forma de hacerlo es hacer resurgir las ocupaciones que eran inexistentes o que no tenían valor, respondiendo con iniciativas locales de desarrollo estimulando la creación de empleo de calidad y que sea estable.

Más tarde, la Comisión Europea elaboró un informe llamado *Iniciativas locales de desarrollo y empleo*, en el que se definían los nuevos yacimientos de empleo según el tipo de servicio:

- Servicios de la vida diaria:
 - Servicios a domicilio.
 - Cuidado de los menores.
 - Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.
 - Ayuda a los jóvenes con dificultad en la inserción.
- Servicios de mejora del marco de vida:
 - Mejora de la vivienda.
 - Seguridad.
 - Transportes colectivos locales.
 - Comercios de proximidad.
- Servicios culturales y de ocio:
 - Turismo.
 - Sector audiovisual.
 - Valorización del patrimonio cultural.
- Servicios de medio ambiente:
 - Gestión de residuos.
 - Gestión del agua.
 - Protección y mantenimiento de las zonas naturales.
 - Normativa, control de la contaminación y las instalaciones correspondientes.

6.4. LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

La búsqueda activa de empleo se enmarca dentro de la política de empleo, regulada en el artículo 1 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, que aprueba la Ley de Empleo, el Estado y Comunidades Autónomas serán los encargados del desarrollo de diversos programas y medidas para la consecución del pleno empleo y la reducción al máximo de las personas desempleadas.

Por el hecho de buscar activamente un empleo entendemos como la acción de encontrar un puesto de trabajo que adapte a nuestras características e intereses. Los individuos requieren de tiempo para recolectar información sobre los puestos de trabajo

que se ofertan y de las empresas, y los empleadores también tienen que invertir tiempo en revisar las características y la formación de los posibles candidatos (Varela y Nava, 2013).

6.4.1. FASES DEL PROCESO DE LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

El proceso de la búsqueda de empleo es un momento muy importante ya que será un espacio en el que se encontrará la persona muchas horas al día y por ello deberá de ser lo más ajustado posible a las necesidades, preferencias y características de la misma. Lo ideal sería seguir un proceso para realizarlo de forma correcta, como indica Dapia y Fernández (2016), existen unas fases que explican lo anteriormente mencionado y que se detallan en la siguiente tabla:

FASES	Fase 1. Autoconocimiento	• Es importante saber a qué te gustaría dedicarte en un futuro • Hay que partir desde los conocimientos, formación, destrezas y capacidades que posee la persona
	Fase 2. Conocimiento del mercado laboral	• Identificar los distintos sectores y las empresas que están ofertando puestos de trabajo con el perfil similar al tuyo • Decidir si se escoge la opción de empleo por cuenta ajena o por cuenta propia
	Fase 3. Conocimiento de los canales de búsqueda	• Identificar y seleccionar los recursos adecuados para acceder a las demandas de empleo
	Fase 4. Proceso de selección	• Conocer y saber utilizar las diferentes herramientas para la búsqueda de empleo, como es el currículum, la carta de presentación, entre otras • Aprender a prepararse la entrevista de trabajo

Tabla 2. Fases del proceso de Búsqueda Activa de Empleo. Fuente: elaboración propia a partir de Dapia y Fernández, 2016.

6.4.2. BÚSQUEDA ACTIVA Y BÚSQUEDA PASIVA DE EMPLEO

Hay que tener en cuenta que gran parte de los puestos de trabajo que se ocupan no se han ofertado previamente por ningún medio, si no que se cubren mediante la interacción verbal entre compañeros de trabajo, empresarios, etc. El autor Alonso (2003), en uno de sus artículos hace una distinción de las técnicas de búsqueda de empleo, ya sean pasivas o activas:

- *Búsqueda pasiva*: supone utilizar las ofertas de empleo que salen a la luz por diferentes medios como el SAE, agencias de colocación, administraciones públicas, notas de prensa, televisión, internet y bolsas de trabajo. Su principal ventaja es que se conocen todas las características y requisitos del puesto de trabajo que se oferta, pero la desventaja es que, al estar publicado en los diferentes medios anteriormente mencionados, el número de personas que pueden acceder al mismo es muy elevado.
- *Búsqueda activa*: en este caso, no existe una oferta de trabajo. Se trata de ir por iniciativa propia a las diferentes empresas que no han solicitado ningún trabajador para cubrir ningún puesto. Los medios más utilizados son los amigos y conocidos, la autocandidatura mediante el ofrecimiento propio y el autoempleo. Las herramientas que se pueden utilizar es el currículum, la carta de presentación, las llamadas telefónicas, el correo electrónico y las visitas presenciales a las empresas. La ventaja de esta técnica es que al realizarla menos personas la competencia es menor, por lo que permite detectar las necesidades que tendrán las empresas en un futuro y a anticiparse a las mismas.

6.4.3. EL USO DE LAS TICS PARA LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

En mi opinión, el uso de las nuevas tecnologías es de vital importancia desde edades tempranas, siempre haciendo un uso responsable de las mismas. En el contexto educativo tiene gran utilidad y es el espacio idóneo para aprovechar al máximo las posibilidades que puede ofrecernos para nuestra formación. Permite utilizar recursos novedosos y atractivos y una mejor organización entre alumnado y profesorado. Además, tienen las ventajas de que los contenidos se puedan desarrollar de forma clara y concisa, reduciendo considerablemente los costes de la formación, por lo que se motivará más al alumnado, se fomentará la participación en grupo mediante foros de las asignaturas, entre otras ventajas (Flores, 2018).

Un aspecto a tener en cuenta es la autocandidatura. Tradicionalmente nos acostumbrábamos a imprimir nuestro currículum e ir directamente a las empresas a dejarlo, pero con el paso del tiempo se ha comprobado que esto no hacía otra cosa que

acumular papel o acabar perdiendo la información de los posibles candidatos. Con la llegada de las TIC este método ha evolucionado, permitiendo la posibilidad de utilizar el correo electrónico para enviar nuestro currículum o buscar en algún portal web de alguna empresa que permita el registro de la persona para ofrecerse a la misma. Hay que tener en cuenta que aquí la creatividad y la marca personal juega un papel determinante ya que hay que hacerse diferenciar del resto de candidatos para llamar la atención del empresario y que se decante por nuestra candidatura.

Las redes sociales también nos han permitido aumentar nuestra red de contactos para la búsqueda de empleo ya que como se hace referencia en este trabajo, uno de los métodos más comunes y efectivos para la colocación de personal es la red de contactos de familiares, amigos y conocidos. Un buen contacto es un buen seguro para encontrar un trabajo. Podemos citar algunas páginas web de referencia que permiten crear una red de contactos en el área laboral de nuestro sector como *LinkedIn*, *Infojobs* y *Facebook*, Moncho (2010). A continuación, se hará un breve análisis de cada una de dichas plataformas:

- *Facebook*: cada vez son más las empresas que utilizan esta plataforma para publicar ofertas de trabajo, además de ser una herramienta para canales de comunicación con los clientes y candidatos.

Para los empresarios resulta útil utilizar este recurso ya que pueden acceder a los perfiles de los empleados de su empresa o los posibles candidatos para sus ofertas. Podrán analizar estilos de vida, nivel cultural, etc.

También sirve para informar sobre diferentes cursos, programas de formación, perfiles de orientación laboral, entre otros recursos. Servirá además para conectar con antiguos compañeros de clase, de trabajo, amigos, etc., por lo que facilitará el networking, o lo que es lo mismo, una amplia red de contactos.

- *Infojobs*: está relacionado con la plataforma anterior ya que permite volcar los contactos de Facebook para tener una base de datos de empleadores y empleados. Es una bolsa de empleo especializada en el mercado laboral español, italiano y brasileño.

Es muy útil ya que almacena multitud de currículums y ofertas de las empresas, por lo tanto, habrá una interrelación muy positiva y dinámica entre empresarios y posibles candidatos.

Ofrece la posibilidad de filtrar la búsqueda de empleo para que se adapte al máximo a nuestras necesidades y, además, se puede programar para recibir alertas de ofertas de trabajo, así se podrá estar al tanto del movimiento del mercado laboral continuamente.

- **LinkedIn:** es una red social que nace con la idea, al igual que las dos plataformas anteriores, de poner en contacto a los profesionales y empresas, que buscan sinergias y coincidir mediante un empleo. Permite crear tu propio currículum y poder ofrecerlo a los distintos empleadores que se encuentren registrados en la plataforma, y busquen perfiles como el nuestro. Favorece el networking, ya que podremos estar en contacto con muchas personas (compañeros de clase, de trabajo, amigos, conocidos, con otros demandantes de empleo y empresarios). Existen unos grados de conexión en esta plataforma:
 - Contactos de primer grado: comprenden los perfiles similares al nuestro.
 - Contactos de segundo grado: serán los contactos que no tenemos que nuestros contactos de primer grado si poseen.
 - Contactos de tercer grado: es la búsqueda activa de perfiles ajenos a nosotros y a nuestra red de contactos.

También existen los grupos los cuales funcionan agrupando perfiles que persiguen un mismo fin o se encuentran en el mismo sector.

6.4.4. FUENTES DE INFORMACIÓN PARA EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

Una buena búsqueda de empleo debe estar compuesta por un proceso exhaustivo de análisis del mercado laboral, el cual es muy cambiante. Se deben conocer las necesidades de las empresas que ofertan puestos de trabajo, también cómo se puede acceder a ellas y, además, las fuentes de información que se pueden considerar fiables (Vico, 2020).

Como se ha mencionado anteriormente, el uso de las TIC es muy importante en el tiempo que vivimos en el que todo se encuentra digitalizado. Las redes sociales también han cobrado mucho sentido ya que es un recurso fácil, al alcance de todo el mundo y con muchas posibilidades de aprovechamiento en el tema de las ofertas de trabajo y el autoempleo, teniendo conocimientos sobre su uso responsable. Además, hay que tener claro si se busca trabajo en la Administración Pública o en el sector privado, ya que los canales de acceso serán diferentes (Medina, 2019).

En este apartado hablaremos de las distintas fuentes de información que existen que nos serán de ayuda para poder acceder a las empresas o a las ofertas de trabajo que publican, nos apoyaremos en los autores Alonso (2003) y Medina (2019).

- **Redes de contacto (networking):** la mayoría de las ofertas de trabajo se encuentran en las relaciones sociales ya que de forma tradicional y antes de que existieran las redes sociales, los empleos surgían por las conversaciones que se tenían entre amigos y conocidos, no se publicaban en ningún portal web. A día de hoy es la forma que está más desarrollada

para los puestos de trabajo que ocupan. Nace de las redes de contactos que se tengan por lo que para este tipo de acceso es primordial disponer de una buena red de familiares, conocidos, compañeros de trabajo y, en general, un círculo cercano como medio para encontrar empleo. Dispondrán de información muy valiosa sobre las empresas y sobre las personas encargadas de las mismas.

- **Anuncios de prensa:** ofrecen información sobre las ofertas de trabajo que publican las empresas. Se pueden dar detalles de sueldo, requisitos y demás características de los puestos de trabajo.
- **Centros de información y Orientación para el empleo:** están situados en las universidades y se encargan de ofertar puestos de trabajo con la formación requerida adaptada al centro en el que se publica. Además, suelen disponer de servicios de orientación, cursos de formación y bolsas de empleo. Están orientados fundamentalmente para jóvenes y permite no sólo encontrar trabajo, si no acceder a becas y otros beneficios.

A modo de ejemplo, en la Universidad de Jaén se ofrece este servicio de asesoramiento técnico especializado en materia de orientación profesional para la búsqueda de empleo. Pretende promover estrategias que favorezcan la incorporación al mercado laboral y la pertenencia en el mismo. Permite alcanzar los siguientes objetivos:

- Acceso a la información sobre las diferentes alternativas laborales y formativas.
- Potenciar las capacidades de decisión para nuestro itinerario formativos y laborales.
- Apoyo y asesoramiento durante el proceso de búsqueda de empleo.

Otro ejemplo sería la *Red de Andalucía Orienta*, dependiente del SAE. Pone a disposición de las personas demandantes de empleo en Andalucía una red de unidades de orientación y asesoramiento para la búsqueda de empleo, la inserción laboral y el acompañamiento. Ofrece los servicios de itinerario formativo, información sobre el mercado de trabajo, asesoramiento sobre técnicas de búsqueda de empleo, orientación laboral y la auto-orientación.

- **Ayuntamientos:** colaboran con otros servicios públicos como el SAE. Proporcionan información sobre las medidas que se están tomando para el empleo y asesoran a las personas desempleadas sobre las posibilidades que tienen para salir de su situación. También llevan a cabo programas y

bolsas de empleo para las personas de esa ciudad o pueblo, disponen de centros de información juvenil y oficinas de desarrollo local.

- **Centros juveniles de orientación laboral:** en Andalucía disponemos de este servicio como “Andalucía Orienta”. Generalmente destinado a personas jóvenes que o llevan mucho tiempo desempleadas o que acaban de terminar sus estudios y no saben cómo acceder al mercado laboral por primera vez. Disponen de servicios para elaborar el currículum, ofrecen itinerarios formativos y laborales, gestionan bolsas de empleo y sobretodo el servicio general es el de orientación y acompañamiento en el camino de la persona hasta que encuentra un empleo.
- **Boletines Oficiales:** a nivel nacional está el Boletín Oficial del Estado (BOE) y en Andalucía el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA). Recogen toda la información necesaria sobre el empleo de carácter público, como convocatorias de oposiciones locales, regionales, estatales y comunitarias.
- **Cámaras de comercio:** ofrecen información y asesoramiento sobre medidas para la creación de tu empresa, además de facilitar datos de las empresas de la zona, ofertas de empleo, zonas de actuación, etc. Destaca el Plan PICE (Programa Integral de Cualificación y Empleo) para jóvenes que pertenezcan al Programa Garantía Juvenil.
- **Sistema Nacional de Empleo:** ofrecen servicios para la búsqueda de empleo, como la inscripción de la demanda de empleo, la orientación laboral, datos sobre la situación del mercado de trabajo, acceso a bolsas de trabajo locales, entre otros.
- **Empresas de Trabajo Temporal:** son empresas privadas que ofrecen puestos de trabajo de carácter temporal para satisfacer necesidades de otras empresas de forma urgente. En Jaén, encontramos las siguientes empresas:
 - ADECCO, TT.
 - CRIT INTERIM ESPAÑA.
 - FLEXIPLAN S.A.
 - MANPOWER TEAM.
 - RANDSTAD.

- **Agencias de colocación:** pueden ser entidades públicas o privadas, coordinadas con el Servicio Público de Empleo. Tienen el papel de intermediarios a nivel laboral entre el trabajador y el empresario.
- **Bolsas de trabajo:** son una base de datos o archivo que contienen información sobre las características de los demandantes de empleo (nivel de formación, experiencia, preferencias, etc). Son un punto de encuentro entre las empresas, universidades, centros de enseñanza y trabajadores.
- **Prácticas en empresas:** normalmente se suelen realizar al finalizar la parte teórica de los estudios. Ofrecen la posibilidad de adquirir experiencia laboral, aunque se esté formando la persona y, además, si el trabajo que ha desempeñado ha gustado hay posibilidad de quedarse en la empresa trabajando.
- **Portales de empleo:** nos referimos a sitios virtuales especializados en el empleo. Disponen tanto de ofertas de trabajo como de las candidaturas de los demandantes de empleo. El objetivo es la actuación rápida y eficaz de la búsqueda de empleo. Internet se ha convertido en una fuente importante de información para todo y en especial para encontrar trabajo ya que permite muchas posibilidades. Algunas de las principales páginas web para encontrar trabajo son las siguientes:
 - infojobs.net
 - ifoempleo.com
 - laboris.net
 - monster.es
 - trabajos.com
 - linKedIn.com
- **Sindicatos:** ofrecen información sobre los convenios colectivos de los sectores laborales y las condiciones de los diferentes empleos que se oferten. Destacan UGT, Comisiones Obreras y CSI-CSIF.

6.4.5. HERRAMIENTAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Para conseguir una búsqueda de empleo es necesario utilizar una serie de técnicas o herramientas que nos permitan realizar este proceso de forma completa y accesible. Es importante conocer todas las posibles para tener una variedad amplia de las existentes, esto permitirá la utilización de la más idónea según la oferta o el momento en que se encuentre.

A continuación, se mostrarán las herramientas más importantes que existen, en mi opinión, para la búsqueda de empleo, según Merchán (2020).

- **Carta de presentación:** la carta de presentación debería ir acompañada siempre del currículum. Hay de dos tipos:
 - **Cartas dirigidas a una oferta de trabajo concreta:** el demandante participa en un proceso de selección que está en marcha, por lo que debe demostrar que reúnen las condiciones necesarias para el puesto ofertado. Mediante la carta de presentación amplía la información que viene en el currículum.
 - **Cartas que se envían de forma espontánea a una candidatura o la autocandidatura:** en este caso, no se conoce el proceso de selección ni la oferta de trabajo. La carta de presentación se entrega en la empresa y cuando demande un puesto con ese perfil podrá disponer de ese trabajador, ya que se ha anticipado.

Para Merchan (2020), la estructura de la Carta de Presentación es la siguiente:

Encabezamiento	Nombre, dirección y correo electrónico de contacto En el siguiente párrafo se pondrán los datos de la empresa o empresario a la que va dirigida
Referencia de la oferta al que se envía	Escrito muy claro y visible
Lugar y fecha	Se menciona la localidad, municipio, ciudad, etc, mes y año en el que se escribe la carta
Saludo inicial	Debe ser cortés, educado y sin confianzas
Presentación	En este caso, como se ha mencionado anteriormente, se debe poner si se realiza para una oferta de trabajo concreta o para alguna autocandidatura.
Adecuación al puesto de trabajo	En este apartado se dejará claro el interés que se tiene por la oferta de trabajo y los puntos en común del demandante con el puesto
Entrevista	Se solicitará al empresario
Despedida	Cordial y educada
Firma	Debe contener una rúbrica, el nombre y los apellidos

Tabla 3. Puntos de la Carta de Presentación. Fuente: Elaboración propia a partir de Merchán, 2020.

- **El Currículum Vitae:** es un documento que refleja la trayectoria personal y profesional de la persona demandante de empleo. Proporciona al empresario una primera idea sobre el perfil personal, formativo y profesional de la persona. Es de vital importancia que su formato y contenido no tenga ningún error ya que es la primera imagen que se va a llevar el empresario del candidato. Su objetivo principal es conseguir una

entrevista de trabajo, que le permita acceder al puesto al que opta. Algunas de las recomendaciones para su elaboración, según el monográfico 144 del Gobierno de Aragón, 2008, son las siguientes:

- Adaptar el currículum a la oferta de trabajo que se opte, destacando las cualidades personales, formativas y experiencias laborales de mayor trascendencia en relación con la oferta de trabajo.
- Redactarlo de forma clara, sin faltas de ortografía, no muy extenso y preciso.
- No incluir información personal negativa que nos pueda perjudicar, como alguna enfermedad o manía.
- Elaborarlo de forma que para el que lo lea le resulte interesante y no se aburra.
- No debe de ocupar más de 4 páginas.

Los puntos que debería incluir el currículum son: los datos personales (nombre y apellidos, contacto y el lugar y fecha de nacimiento), la formación académica, la formación complementaria (estudios no reglados pero reconocidos oficialmente), la experiencia profesional (siempre la que se adapte a la oferta de trabajo que se solicite), nivel de idiomas, los conocimientos informáticos y otros datos de interés (aficiones, capacitaciones, etc).

Según García, (2018), existen los siguientes tipos de currículum:

- **Cronológico:** consiste en ordenar los datos del demandante de mayor a menor antigüedad. Permite ver la evolución de la vida de la persona.
 - **Inverso:** los datos se ordenan justo al contrario que el anterior. Es el más común y más utilizado ya que permite conocer de primera mano los datos más actuales y relevantes para el puesto de trabajo, ya que será lo que figure primero.
 - **Funcional o Temático:** los datos aparecen clasificados y ordenados según las áreas profesionales en las que se ha trabajado.
 - **Mixto:** es una combinación entre el cronológico o inverso con el funcional.
- **El videocurrículum:** en la actualidad se está realizando cada vez con más frecuencia ya que es un método novedoso y atractivo de mostrarse el

candidato al empresario, en no más de 3 minutos. Hay que tener en cuenta una serie de aspectos, Merchán (2020):

- El vídeo debe tener buena calidad.
- Tener en cuenta el brillo, el ruido y la iluminación para evitar distracciones para el que lo visualice.
- En el vídeo debe aparecer el candidato con una indumentaria tal como si fuera físicamente a la entrevista de trabajo. El aspecto físico es importante.
- Presentarse, describir sus datos personales, su formación y su experiencia de forma breve.
- Explicar qué es lo que busca en esa empresa y qué es lo que puede aportar.
- Debería de ir acompañado de un currículum vitae escrito para complementar la información.

A **NIVEL EUROPEO**, existe libertad de movimiento de trabajadores y empresarios por lo que no hay fronteras ni barreras para irse a trabajar a otro país de la Unión Europea o directamente abrir una empresa. Existen diferentes herramientas para la búsqueda de empleo en Europa, a continuación, se sintetizan:

- **Currículum europeo:** este modelo de currículum se utiliza cuando la persona decide buscar empleo en el continente europeo, fuera el país de residencia. La estructura que debe contener es la siguiente:
 - Información personal.
 - Experiencia laboral.
 - Educación y formación.
 - Capacidades y aptitudes, ya sean personales, habilidades, etc.
 - Información adicional, como el nivel de idiomas.
 - Anexos
- **Europass:** está formado por cinco documentos que unifican a nivel europeo las capacidades y cualificaciones profesionales, las titulaciones y las certificaciones de la formación que se haya realizado. Los cinco documentos por los que está formado son los siguientes:
 - *Currículum Vitae Europass:* se rellena en línea y se modifica siempre que se quiera. Está en cualquier idioma.

- *Pasaporte de Lenguas Europass*: documento que acredita los conocimientos lingüísticos del candidato, aunque no es oficial.
- *Documento de Movilidad Europass*: registra un periodo de formación o prácticas realizado en un país europeo. Es un documento oficial expedido por la Agencia Nacional de cada Estado miembro de la UE.
- *Suplemento Europass al Título/Certificado de Profesionalidad*: amplía información sobre la titulación de técnico de grado medio en Cuidados a Personas en Situación de Dependencia, en este caso.
- *Suplemento Europass al Título Superior*. En este trabajo este apartado no se incluiría ya que el nivel del ciclo formativo es de grado medio.
- **Ploteus**: es un portal web que tiene como misión ayudar a las personas jóvenes a buscar empleo por los diferentes países de Europa. Además, presta servicio de asesoramiento a padres, orientadores y profesores sobre cómo estudiar fuera de España y aspectos tales como:
 - Oportunidades de aprendizaje y formación en Europa.
 - Sistemas educativos y modelos educativos europeos.
 - Programas de intercambio y becas.
 - Aspectos culturales y del nivel de vida de otros países.
- **Red EURES (European Employment Services)**: es una red de contactos y colaboraciones entre la Comisión Europea y los servicios públicos de empleo de todos los Estados miembros del Espacio Económico Europeo, además de Noruega, Islandia y Liechtenstein. Los servicios que ofrece son:
 - Ofrecen puestos de trabajo mediante ofertas clasificadas según los países y sectores profesionales.
 - Información y asesoramiento sobre el nivel de vida, aspectos culturales y personales de la ciudadanía de todos los países miembros y adheridos.
 - Proporciona un servicio de búsqueda y publicación de ofertas de trabajo para empresarios y demandantes de empleo, de forma gratuita.

A continuación, se muestra una tabla con resultados de la aplicación de programas enmarcados dentro de la Red EURES:

Duración	Grupo destinatario	Países EURES	Indicadores de resultados	Financiación
Enero de 2020 hasta la actualidad	Demandantes de empleo mayores de 18 años	Dinamarca y Serbia Socios: Rumanía, Finlandia, Italia, Portugal, España, Francia y Bulgaria	Demandantes de empleo registrados: 5216 Ofertas de empleo: 3940 Colocaciones: 852	Presupuesto previsto: 9 000 000 EUR

Tabla 4. Resultados de la aplicación de programas de la Red EURES. Fuente: Elaboración propia a partir del informe de la Comisión Europea sobre el Consejo Social y Económico Europeo.

- **Programa ERASMUS +:** es un programa de la Unión Europea que ofrece oportunidades para todas las personas, en todos sus ámbitos y sectores educativos. El programa se articula en tres líneas de actuación:
 - **Acción clave 1:** movilidad educativa de las personas.
 - **Acción clave 2:** cooperación entre organizaciones e instituciones.
 - **Acción 3:** respaldo al desarrollo de políticas de acción y a la cooperación.

El objetivo de este programa es la movilidad educativa tanto del alumnado como del profesorado y demás miembros de la comunidad educativa. Promueve la cooperación, la inclusión y la equidad, la excelencia, la creatividad y la innovación de las organizaciones políticas a través del aprendizaje permanente, desarrollo educativo, profesional y personal en el área de la juventud, educación, formación y deporte. También pretende fortalecer la identidad europea de sus ciudadanos, que sean activos y que participen de forma democrática. A raíz de participar en este programa el alumnado rompe las barreras que le impedían salir fuera de su país para buscar un empleo ya que conoce otras culturas, ha mejorado un nivel de idiomas y posee mayor soltura a la hora de moverse por otros países, por lo que vivir esta experiencia es facilitador de poder incorporarse al mercado laboral en otro país distinto al de residencia.

Este programa tiene una serie de prioridades:

- Es *inclusivo* porque ofrece mayores oportunidades a todas las personas, sin importar su origen cultural, social o económico.
- Es *más digital*, apoya el desarrollo de las capacidades digitales de la mano del Plan de Acción de Educación Digital (2021-2027).
- *Sostenible con el medio ambiente*, unido al Pacto Verde Europeo, promueve que los participantes usen los medios de transporte públicos y promueven proyectos sobre cuestiones medioambientales.
- *Participación ciudadana en la vida democrática*, potencia la identidad europea, apoya la ciudadanía activa y la ética del aprendizaje para toda la vida, impulsa el pensamiento crítico y la alfabetización mediática.

Para poder solicitar este programa, se debe hacer a través del centro educativo o alguna institución adscrita a dicho programa, nunca de forma individual.

Gracias a este programa, se ha podido dotar al alumnado que participa en el mismo de una competencia plurilingüe y pluricultural, algo muy importante para integrarse con éxito en nuestra sociedad actual en la que convergen distintas culturas y distintos idiomas. Esto genera una diversidad lingüística y cultural en la sociedad y unos valores de respeto, tolerancia, empatía, solidaridad y justicia, que ayudarán a construir una Europa más unida pacíficamente y más formada (Martínez, 2021).

7. ESTABLECIMIENTOS DE OBJETIVOS

Con este trabajo se pretenden alcanzar los siguientes objetivos generales:

- *Dar la información necesaria sobre búsqueda activa de empleo a los jóvenes y alumnado en general, tanto en España como a nivel europeo.*
- *Promover la participación en los diferentes programas que impulsan la formación y el empleo tanto a nivel nacional como europeo.*
- *Proporcionar ayuda a docentes y los que están en el proceso de llegar a serlo mediante esta proyección didáctica sobre la búsqueda activa de empleo.*

Todos los objetivos mencionados anteriormente se van a concretar en los siguientes objetivos específicos:

- *Analizar la evolución del mercado laboral en nuestro país.*

- *Observar cómo influye el nivel económica, social y cultural a la hora de buscar empleo.*
- *Dar a conocer las principales características de la empleabilidad del alumnado al acabar sus estudios.*
- *Potenciar la orientación laboral a través de distintos agentes para establecer un modelo de enseñanza.*
- *Describir diferentes fuentes de información para la búsqueda de empleo.*
- *Ofrecer distintas herramientas y servicios para la búsqueda de empleo en España y en Europa.*

8. UTILIDAD PRÁCTICA DEL TEMA “BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO, VISIÓN EN EUROPA”

En este apartado, vamos a empezar a dar forma a la segunda parte del trabajo. Vamos a desarrollar la parte práctica a partir de la parte teórica. El tema que se ha tratado anteriormente en la parte epistemológica de este Trabajo Fin de Máster está relacionado con el tema número 12 “El proceso de búsqueda de empleo. La organización de la búsqueda. Fuentes de información. El proceso de selección de personal, técnicas e instrumentos. La habilidad emprendedora y el autoempleo”, de las oposiciones para el cuerpo de Enseñanza Secundaria de la especialidad de Formación y Orientación Laboral.

Dentro del enfoque pedagógico, este trabajo tiene como objetivo la búsqueda activa de empleo, especialmente en Europa, con la finalidad de adquieran competencias sobre este tema el alumnado del ciclo de grado medio de Cuidados a Personas en Situación de Dependencia. Vemos de vital importancia que las personas jóvenes sean los protagonistas de sus propios itinerarios formativos y laborales, para que consigan dedicarse a lo que realmente les gusta eliminando las posibles barreras de carácter social, geográfico o mental. El alumnado de este ciclo debe conocer todas las posibilidades que posee para acceder al empleo de calidad, siempre relacionado con la formación que ha obtenido.

9. BIBLIOGRAFÍA DE LA PARTE EPISTEMOLÓGICA

Cano, C. (2015). *Presente y futuro de las Redes Sociales en la enseñanza para la búsqueda de empleo*. [Trabajo Fin de Máster]. Universidad de Almería.

Dapia, M. D. y Fernández, M^a. R. (2016). La búsqueda activa de empleo en el colectivo universitario: conocimientos y prácticas. *Revista española de pedagogía*. 265. 517-542.

Flores, M. J. (2018). El aprendizaje de las TIC en las aulas. *Educatic*. 79-82.

- González, A., Alonso, M. A. y Quesada-Pallarés, C. (2019). Validation of predicting transfer instruments in Spain European Journal of Training and Development. 44. 695-714.
- González-Blanch, M. J. (2015). *Políticas de empleo en la UE en tiempos de crisis económica*. [Tesis Doctoral]. Universidad Complutense de Madrid.
- Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. *Actividad EURES*. 2018-2020.
- Jiménez Vivas, A. (2009). Reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre universidad y mercado laboral. *Revista Iberoamericana de Educación*. 50 (1).
- Lantarón, B. (2014). Empleabilidad y universidad. *Avances en Ciencias de la Educación y del Desarrollo*. 457-466.
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. *Título IX. Conocimiento de Lenguas Extranjeras e Internacionalización del Sistema de Formación Profesional*. BOE.
- Martín, V. (2020). *Las políticas activas de empleo desde una perspectiva de género. ¿Herramientas de cambio o perpetuación del paradigma de la actual división sexual del trabajo?* [Tesis Doctoral]. Universitat Rovira i Virgili.
- Martínez, B. (2021). La formación al servicio de erasmus +. *Revista digital de educación y formación del profesorado*. 18. 1-7.
- Medina, J. P. (2019). Fuentes de información sobre ofertas de trabajo. *La búsqueda de empleo*. Recuperado de: www.platea.pntic.mec.es
- Merchán, M. (2020). *La búsqueda de empleo*. [Trabajo Fin de Máster]. Universidad de Jaén.
- Moncho, A. y Guardado, R. (2010). El uso de las TIC en la búsqueda de empleo y el reclutamiento de personal del s. XXI. *Educaweb*.
- Montenegro, J. (1966). Definición y concepto de estabilidad en el empleo. *Revista de Política Social*. 70. 181.
- Planas, J. (2010). La relación entre empleo y educación en Europa. *Grup de Recerca sobre Educació i Treball*. 96. 1047-1073.
- Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 24 de octubre de 2015. 255. 100309-100336.
- Resolución de 21 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública por la que se publica el Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas, de 9 de marzo de 2018.

- Romero, M. P. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el Caribe*. 34 (2). 2011-7485.
- Scott, G. y Lucas, M. (1988). Los yacimientos de empleo: experiencias europeas. *Acciones e investigaciones sociales*. 8. 83-100.
- Silió, E. (2004). Nuevos yacimientos de empleo. *Escritura pública*. 27. 42-44.
- Traikia, M. (2015). *Estudio del mercado laboral español y comparación con otros países europeos. [Tesis Doctoral]*. Universidad de las Islas Baleares.
- Varela, R. y Nava, M. Y. (2014). Determinantes de la búsqueda de empleo desde la ocupación: una estimación Logit Multimodal. *Estudios Sociales*. 23.
- Villalonga, A. (2002). Los nuevos yacimientos de empleo: Una oportunidad para crear empleo y satisfacer nuevas necesidades sociales. *Revista electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*. 119 (117). 1138-9788.

10. PROYECCIÓN DIDÁCTICA

CENTRO EDUCATIVO	I. E. S. NUESTRA SEÑORA DE LACABEZA, ANDÚJAR (JAÉN)	
DEPARTAMENTO:	Formación y orientación laboral	
CICLO FORMATIVO:	Ciclo Formativo de Grado Medio de Cuidados a Personas en Situación de Dependencia	
FAMILIA PROFESIONAL:	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	
CURSO EN EL QUE SE IMPARTE EL MÓDULO:	1º Curso del Ciclo de Técnico de Grado Medio de Cuidados a Personas en Situación de Dependencia	
MÓDULO:	Formación y Orientación Laboral	
TEMPORALIZACIÓN:	<i>Horas anuales</i>	<i>Horas semanales</i>
	96	3

Tabla 5. Resumen de los datos sobre la situación y el contexto de la Unidad Didáctica. Fuente: elaboración propia.

11. INTRODUCCIÓN, JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN

Según el Real Decreto 327/2010, de 13 de julio por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria, el concepto de Programación Didáctica hace referencia a los instrumentos para la planificación, desarrollo y evaluación de cada módulo, según la normativa vigente. Atenderá a criterios generales recogidos en el proyecto educativo y estarán adaptados a las necesidades del alumnado. Será elaboradas por los departamentos de coordinación didáctica y su aprobación dependerá del Claustro de Profesorado.

El módulo por el que se va a realizar esta programación didáctica es el de Formación y Orientación Laboral, impartido en el primer curso del Ciclo de Grado Medio de Atención a Personas en Situación de Dependencia, en el I.E.S. Nuestra Señora de la Cabeza, de la localidad de Andújar (Jaén).

De acuerdo a Arjona (2010), “la Programación es un instrumento fundamental que ayuda y orienta al profesorado en el desarrollo del proceso de Enseñanza- Aprendizaje”. Es vital para no caer en la improvisación y que la enseñanza pierda calidad, teniendo bien preparadas todas las sesiones que lleven a la consecución de los conocimientos por parte del alumnado.

La programación educativa, según César Coll (1991), se concreta en tres niveles:

En primer lugar, encontramos el currículo, establecido por la administración educativa. En este caso, el módulo de Formación y Orientación Laboral se enmarca dentro de la Ley 31/95 de prevención de Riesgos Laborales, publicada en el B.O.E. de 10 de noviembre de 1995, que entró en vigor el 10 de febrero de 1996, modificada posteriormente por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre. Dicha ley persigue la promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y actividades encaminadas a la prevención de los riesgos que puedan surgir de la actividad laboral. En cuanto al marco curricular del módulo de FOL, en primer lugar, encontramos las fuentes del currículo que la forman la fuente sociológica, la psicológica, la pedagógica y la epistemológica.

En segundo lugar, encontramos la Programación Didáctica, la cual debe cumplir los requisitos de previsión, flexibilidad, objetividad y realismo. Está enmarcada dentro del Proyecto Educativo y es responsabilidad de los departamentos didácticos que concretan el currículo del centro. Esta es la primera parte de la programación. Se debe tener en cuenta la programación como instrumento de mejora, lo que permitirá mediante hipótesis y la práctica docente valorar y transformar el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Por último, aparecen las Unidades didácticas o unidades de trabajo, las cuales son responsabilidad del profesorado que realiza el currículo del aula, según las indicaciones del Departamento Didáctico en la Programación Didáctica. Esta es la segunda parte de la programación.

Según el artículo 6 de la Ley Orgánica de Educación 2/2006, de 3 de mayo, se establecen los elementos de currículo que se desarrollan en la programación, dichos elementos son los siguientes:

Los currículos son los objetivos, competencias, contenidos, métodos pedagógicos y criterios de evaluación de cada enseñanza recogida en la Ley.

El currículo irá destinado a garantizar el desarrollo educativo del alumnado, impidiendo crear barreras que le impidan el acceso a la educación.

El Gobierno junto con las Comunidades Autónomas establecerá los aspectos básicos del currículo que reflejen las enseñanzas mínimas, en la Formación Profesional además fijará los resultados de aprendizaje.

Las enseñanzas mínimas supondrán el 50 por ciento del horario escolar para las CCAA con lengua cooficial y el 60 por ciento en las que no.

Las Administraciones educativas son las que establecerán las enseñanzas mínimas, determinarán los horarios escolares, duración de cada etapa y las competencias de las mismas.

Los currículos que se establezcan serán revisados periódicamente por las Administraciones para adaptarse a las exigencias locales, estatales y europeas.

Los títulos que pertenezcan a las enseñanzas reguladas por esta Ley serán homologados por el Estado y expedidos por las Administraciones educativas.

La programación del módulo de FOL incluirá elementos transversales inherentes a dicha materia. Tales como la educación moral y cívica, la educación para la igualdad, educación para las nuevas tecnologías, responsabilidad social del empresario, educación para la salud y el fraude en las instituciones públicas. En definitiva, además de los conocimientos teóricos que se imparten en el módulo habrá aspectos como los que se han indicado anteriormente que estarán presentes durante las sesiones del módulo y que enriquecerán y completarán la formación del alumnado.

Los elementos curriculares que se recogen en la programación se adaptan a la diversidad y necesidades específicas de apoyo educativo del alumnado para que no hay ningún tipo de discriminación o falta de oportunidades.

La programación didáctica posee unas características que son las siguientes:

Significativa, ya que se debe partir de los conocimientos y experiencias de aprendizaje previas del alumnado, ya que tendrá instaurados unos patrones mentales a la hora de asimilar conceptos y de motivación para el estudio.

Competencial, se aprenderá a poder aplicar los conocimientos a las situaciones de la actividad profesional en la vida real, dando respuesta a los problemas que se presenten. Muy importante la interdisciplinariedad porque permite la educación desde diferentes campos.

Inclusiva, mediante la metodología por proyectos y aprendizaje cooperativo para tener una participación activa del alumnado y que se implique por el trabajo en equipo.

Socializadora, porque como se ha dicho se trabajarán elementos transversales de valores éticos, democráticos, de respeto y de apoyo mutuo.

El lenguaje se debe poner en énfasis como instrumento facilitador entre el alumnado y el profesorado y para el conocimiento del módulo. Tendrá que ser comprensiva y aplicable para que se le vea la utilidad.

Permitirá la que el alumnado pueda investigar y formando su propio proceso de enseñanza-aprendizaje.

Globalizadora e interdisciplinar para adquirir las competencias profesionales, personales y sociales.

Incorporación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, según la LOE, que faciliten el proceso de enseñanza-aprendizaje y permitan un mejor acceso a la educación.

Como finalidad, persigue la consecución de los resultados de aprendizaje y la adquisición y desarrollo de las competencias profesionales, personales y sociales y la cualificación profesional.

12. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN

12.1 CONTEXTUALIZACIÓN AL MÓDULO

El módulo de Formación y Orientación Laboral se imparte en el Ciclo de Grado Medio de Atención a Personas en Situación de Dependencia, en el primer curso. Tiene una carga horaria de 96 horas anuales y contribuye a alcanzar la competencia general de atender a las personas en situación de dependencia, en el ámbito domiciliario e institucional, a fin de mantener y mejorar su calidad de vida, realizando actividades asistenciales, no sanitarias, psicosociales y de apoyo a la gestión doméstica, aplicando medidas y normas de prevención y seguridad y derivándolas a otros servicios cuando sea necesario., que contribuye a alcanzar los objetivos generales del ciclo y las competencias profesionales, personales y sociales siguientes:

- j) Identificar factores de riesgo, relacionándolos con las medidas de prevención y seguridad, para aplicar las medidas adecuadas para preservar la integridad de las personas en situación de dependencia y los propios profesionales.
- t) Analizar y utilizar los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida y las tecnologías de la información y la comunicación para aprender y actualizar sus conocimientos, reconociendo las posibilidades de mejora profesional y personal, para adaptarse a diferentes situaciones profesionales y laborales.
- u) 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.

v) 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.

w) 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.

x) Analizar los riesgos ambientales y laborales asociados a la actividad profesional, relacionándolos con las causas que los producen, a fin de fundamentar las medidas preventivas que se van adoptar, y aplicar los protocolos correspondientes, para evitar daños en uno mismo, en las demás personas, en el entorno y en el medio ambiente.

a.b) 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.

Se permite, por tanto, alcanzar las competencias “t” y “w”.

12.2. CONTEXTUALIZACIÓN AL CENTRO Y AL PROYECTO EDUCATIVO

Esta programación se realiza en el instituto de Educación Secundaria “Nuestra Señora de la Cabeza”, de Andújar, provincia de Jaén.

En cuanto a las instalaciones del centro educativo en relación con el Ciclo de Atención a Personas en Situación de Dependencia, cuenta con un aula polivalente, un taller de apoyo domiciliario en el que se realizan tareas de cocina, lavado, planchado, entre otras, y el taller de atención sanitaria e higiénica, en el que se realizan prácticas con un muñeco simulado la higiene del usuario.

El centro educativo que se ha elegido para este trabajo es el IES Nuestra Señora de la Cabeza, de la localidad de Andújar (Jaén). En este instituto se imparte el Ciclo de Grado Medio de Cuidados a Personas en Situación de Dependencia, el cual cursé yo mismo en el año 2012. Con esta formación he podido desempeñar mi actividad laboral por diferentes centros residenciales de personas mayores y de personas con diversidad funcional, dejando en mí una experiencia muy gratificante.

En relación con los contenidos de la unidad didáctica que posteriormente se va a desarrollar he de destacar que a partir de esta etapa fue cuando comencé por primera vez a crearme mi propio itinerario laboral, a elaborar mi primer currículum y a moverme por los diferentes portales webs para la búsqueda de empleo. Todos estos conocimientos se pudieron organizar en mi mente a través del módulo de FOL que cursé por primera vez en este ciclo. Posteriormente, en el

apartado de “contextualización del centro educativo” en la parte de proyección didáctica, se desarrollará más este apartado.

Se enmarca dentro de la Ley Orgánica de Formación Profesional y se adecúa a los requisitos mínimos previstos en el Real Decreto 1147/2011, por el que se establecen la ordenación general de la FP.

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

El centro cuenta con un total de 400 alumnos y 75 profesores, de los cuales para el departamento de FOL había 4. Su oferta educativa es la siguiente:

- 1º, 2º, 3º, y 4º de Educación Secundaria Obligatoria.
- Bachiller en las modalidades de Arte, Ciencias y Tecnología, Humanidades y Ciencias Sociales y un programa para Adultos Semipresencial.
- Formación profesional: el ciclo de Grado Medio de Atención a Personas en Situación de Dependencia, el Ciclo de Grado Medio de Sistemas Microinformáticos y Redes y el Ciclo de Grado Superior de Dietética.

En la siguiente tabla se sintetiza el apartado anterior:

Oferta educativa		
E.S.O. (Primer y Segundo Ciclo)		
Bachillerato		
Humanidades y CC.SS.	Ciencias y Tecnología	Artes Plásticas
Formación Profesional Inicial de Grado Medio		
Atención a Personas en Situación de Dependencia	Sistemas Microinformáticos y Redes	
Formación Profesional de Grado Superior		
Dietética		
Educación para Adultos		
Educación Secundaria Permanente de Adultos (ESPA) de forma presencial y semipresencial	Bachillerato (semipresencial)	

Tabla 6. Oferta educativa del I.E.S. Nuestra Señora de la Cabeza. Fuente: elaboración propia.

Los planes y programas que ayudan a la programación didáctica que se presenta aquí están enmarcados dentro del proyecto educativo de centro, son los siguientes:

Plan de Orientación y Acción Tutorial.

Plan de convivencia para prevenir la aparición de conductas contrarias a la convivencia y favorecer el clima escolar.

Plan de Formación del Profesorado.

12.3. PERFIL DEL ALUMNADO DEL CENTRO

La edad del alumnado de este centro está comprendida desde los 12 hasta los 55 años, aproximadamente ya que en algunos casos podremos encontrar personas cursando estudios de ciclos formativos o de adultos que superen la edad mencionada anteriormente. Haciendo una diferenciación por sexos, en los estudios de la ESO y de Bachillerato no hay apenas diferencias claras, pero en los ciclos de grado medio sí. En el de Cuidados a Personas en Situación de Dependencia el porcentaje de alumnado de sexo femenino es muy alto mientras que en el ciclo de Sistemas Microinformáticos y Redes es justo lo contrario.

Al poseer estudios de ESO y Bachillerato en horario nocturno y adaptado a personas de edad más adulta el perfil de alumnado que encontramos en el turno de tarde es muy variado. Desde menores que intentan agotar sus últimas opciones de obtener el graduado escolar hasta personas más mayores que lo ven como una oportunidad para obtener la titulación e incluso, que le permita seguir cursando unos estudios superiores.

12.4. CONTEXTUALIZACIÓN AL AULA

La programación está adaptada y/o 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 del Val, Trianes y Gallardo, entre otros, los alumnos de estas edades se caracterizan 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 le posibilita incorporar el vocabulario y terminología específica, trabajar la lectura comprensiva, la verbalización de los procesos de razonamiento, etc.
3. Desarrollo afectivo y social, con una mayor implicación y trabajo en grupo. Es por ello, que en la programación del módulo de FOL incorporaremos metodologías motivadoras e innovadoras de trabajo cooperativo y tutoría entre iguales que favorecen la inclusión y la socialización

12.5. CONTEXTUALIZACIÓN AL ENTORNO PRODUCTIVO

Las personas que obtengan esta titulación ejercerán su actividad laboral en el sector servicios a las personas, ya sean asistenciales, psicosociales y de apoyo a la gestión doméstica. Las ocupaciones que podrán tener son:

- Cuidador o cuidadora de personas en situación de dependencia en diferentes instituciones y/o domicilios.
- Cuidador o cuidadora en centros de atención psiquiátrica.
- Gerocultor o gerocultora.
- Gobernante y subgobernante de personas en situación de dependencia en instituciones.

- Auxiliar responsable de planta de residencias de mayores y personas con discapacidad.
- Auxiliar de ayuda a domicilio.
- Asistente de atención domiciliaria.
- Trabajador o trabajadora familiar.
- Auxiliar de educación especial.
- Asistente personal.
- Teleoperador/a de teleasistencia.

En cuanto a la prospectiva del título en el sector laboral en el que se enmarca se tendrá en cuenta:

- a) El aumento de la esperanza de vida y de las personas en situación de dependencia refleja un crecimiento en esta área de trabajo.
- b) Cada vez hay menos familiares que se hagan cargo de las personas dependientes que necesitan sus cuidados, por lo que entra en valor la figura del técnico de este ciclo.
- c) Aumento exponencial de los servicios diurnos, ya sean centros de día de personas mayores o cualquier otro tipo de centro.
- d) Figura de asistente personal crea la competencia importante de acompañamiento.
- e) Implantación de las nuevas tecnologías que hacen que sea un campo en continuo crecimiento.

13. OBJETIVOS GENERALES DEL CICLO FORMATIVO

Por objetivo general de un proyecto se entiende como la meta principal o global que persigue el mismo. En este caso, el Ciclo Formativo de Atención a Personas en Situación de Dependencia comprende 29 objetivos generales y está fijados en el artículo 9 del Real Decreto y en el artículo 6 de la Orden, dichos objetivos son los siguientes:

- a) Identificar técnicas e instrumentos de observación y registro, seleccionándolos en función de las características de las personas en situación de dependencia y del plan de atención individualizado, para determinar sus necesidades asistenciales y psicosociales.

- b) Interpretar las directrices del programa de intervención, adecuándolas a las características y necesidades de las personas en situación de dependencia, para organizar las actividades asistenciales y psicosociales.
- c) Identificar las posibilidades y limitaciones de las personas en situación de dependencia, seleccionando el tipo de ayuda según sus niveles de autonomía y autodeterminación, para la realización de las actividades de higiene personal y vestido, y siguiendo las pautas marcadas en el plan de atención individualizado.
- d) Interpretar las prescripciones dietéticas establecidas en el plan de atención individualizado, adecuando los menús y la preparación de alimentos, para organizar la intervención relacionada con la alimentación.
- e) Identificar las necesidades de apoyo a la ingesta de las personas en situación de dependencia, relacionándolas con las técnicas y soportes de ayuda para administrar los alimentos.
- f) Analizar procedimientos de administración y control de gastos, relacionándolos con los recursos y necesidades de las personas en situación de dependencia para gestionar el presupuesto de la unidad de convivencia.
- g) Identificar procedimientos de mantenimiento del domicilio, seleccionando los recursos y medios necesarios que garantizan las condiciones de habitabilidad, higiene y orden con criterios de calidad, seguridad y cuidado del medio ambiente, para realizar las actividades de mantenimiento y limpieza.
- h) Seleccionar técnicas de preparación para la exploración, administración y control de medicación y recogida de muestras de la persona en situación de dependencia, relacionándolas con sus características y las pautas establecidas para llevar a cabo intervenciones relacionadas con el estado físico.
- i) Seleccionar procedimientos y ayudas técnicas, siguiendo las directrices del plan de atención individualizado y adecuándolos a la situación de las personas en situación de dependencia, para realizar los traslados, movilizaciones y apoyo a la deambulación de los mismos.
- j) Identificar factores de riesgo, relacionándolos con las medidas de prevención y seguridad, para aplicar las medidas adecuadas para preservar la integridad de las personas en situación de dependencia y los propios profesionales.

- k) Seleccionar técnicas de primeros auxilios, siguiendo los protocolos establecidos para actuar en situaciones de emergencia y riesgo para la salud en el desarrollo de su actividad profesional.
- l) Analizar estrategias psicológicas, rehabilitadoras, ocupacionales y de comunicación, adecuándolas a circunstancias específicas de la persona en situación de dependencia, para realizar intervenciones de apoyo psicosocial acordes con las directrices del plan de atención individualizado.
- m) Identificar sistemas de apoyo a la comunicación, relacionándolos con las características de la persona, para el desarrollo y mantenimiento de habilidades de autonomía personal y social.
- n) Seleccionar ayudas técnicas y de comunicación, relacionándolas con las posibilidades y características de la persona en situación de dependencia, para favorecer las habilidades de autonomía personal y social y las posibilidades de vida independiente.
- ñ) Identificar los principios de vida independiente, relacionándolos con las características de la persona y del contexto, para promover su autonomía y participación social.
- o) Analizar los elementos críticos del Plan Individual de Vida Independiente, relacionándolo con las decisiones de cada persona para realizar las tareas de acompañamiento y asistencia personal.
- p) Seleccionar estilos de comunicación y actitudes, relacionándolas con las características del interlocutor, para asesorar a las personas en situación de dependencia, familias y cuidadores no formales.
- q) Identificar los protocolos de actuación, relacionándolos con las contingencias, para resolverlas con seguridad y eficacia.
- r) Cumplimentar instrumentos de control y seguimiento, aplicando los protocolos, para colaborar en el control y seguimiento en las actividades asistenciales, psicosociales y de gestión.
- s) Identificar herramientas telemáticas y aplicaciones informáticas, seleccionando los protocolos establecidos para la emisión, recepción y gestión de llamadas del servicio de teleasistencia.
- t) Analizar y utilizar los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida y las tecnologías de la información y la comunicación para aprender y actualizar sus conocimientos, reconociendo las posibilidades de mejora profesional y personal, para adaptarse a diferentes situaciones profesionales y laborales.

- u) 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.
- v) 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.
- w) 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.
- x) Analizar los riesgos ambientales y laborales asociados a la actividad profesional, relacionándolos 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.
- y) Analizar y aplicar las técnicas necesarias para dar respuesta a la accesibilidad universal y al «diseño para todos».
- z) 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.
- aa) 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.
- ab) 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.

Los objetivos que se corresponden con la unidad didáctica que se va a desarrollar en la proyección didáctica son el “t”, “z”, “aa” y “ab”.

14. OBJETIVOS DEL MÓDULO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

Los objetivos generales que se enmarcan dentro del módulo de FOL se encuentran dentro de las orientaciones pedagógicas en la ORDEN. Dichos objetivos son los siguientes:

- j) Identificar factores de riesgo, relacionándolos con las medidas de prevención y seguridad, para aplicar las medidas adecuadas para preservar la integridad de las personas en situación de dependencia y los propios profesionales.

- t) Analizar y utilizar los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida y las tecnologías de la información y la comunicación para aprender y actualizar sus conocimientos, reconociendo las posibilidades de mejora profesional y personal, para adaptarse a diferentes situaciones profesionales y laborales.
- u) 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.
- v) 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.
- w) 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.
- x) Analizar los riesgos ambientales y laborales asociados a la actividad profesional, relacionándolos 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.
- a.b) 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.

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

En cuanto al concepto de Competencias Profesionales, Personales y Sociales se pueden entender como al conjunto de habilidades, conocimientos o destrezas que permiten dar respuestas a las necesidades que se demanden. Para ello el alumno debe adquirir las competencias necesarias y gozar de autonomía personal y social, lo que favorecerá la cohesión social y la empleabilidad del mismo.

Las Competencias Profesionales, Personales y Sociales del título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia son las siguientes:

- a) Identificar técnicas e instrumentos de observación y registro, seleccionándolos en función de las características de las personas en situación de dependencia y del plan de atención individualizado, para determinar sus necesidades asistenciales y psicosociales.

- b) Interpretar las directrices del programa de intervención, adecuándolas a las características y necesidades de las personas en situación de dependencia, para organizar las actividades asistenciales y psicosociales.
- c) Identificar las posibilidades y limitaciones de las personas en situación de dependencia, seleccionando el tipo de ayuda según sus niveles de autonomía y autodeterminación, para la realización de las actividades de higiene personal y vestido, y siguiendo las pautas marcadas en el plan de atención individualizado.
- d) Interpretar las prescripciones dietéticas establecidas en el plan de atención individualizado, adecuando los menús y la preparación de alimentos, para organizar la intervención relacionada con la alimentación.
- e) Identificar las necesidades de apoyo a la ingesta de las personas en situación de dependencia, relacionándolas con las técnicas y soportes de ayuda para administrar los alimentos.
- f) Analizar procedimientos de administración y control de gastos, relacionándolos con los recursos y necesidades de las personas en situación de dependencia para gestionar el presupuesto de la unidad de convivencia.
- g) Identificar procedimientos de mantenimiento del domicilio, seleccionando los recursos y medios necesarios que garanticen las condiciones de habitabilidad, higiene y orden con criterios de calidad, seguridad y cuidado del medio ambiente, para realizar las actividades de mantenimiento y limpieza.
- h) Seleccionar técnicas de preparación para la exploración, administración y control de medicación y recogida de muestras de la persona en situación de dependencia, relacionándolas con sus características y las pautas establecidas para llevar a cabo intervenciones relacionadas con el estado físico.
- h) Realizar los traslados, movilizaciones y apoyo a la deambulación de las personas en situación de dependencia, empleando los protocolos y las ayudas técnicas necesarias, siguiendo las pautas marcadas en el plan de atención individual (PIA) y adoptando medidas de prevención y seguridad.
- i) Aplicar medidas de prevención y seguridad tanto para las personas en situación de dependencia como para los profesionales, en los distintos ámbitos de intervención.
- j) Dar respuesta a situaciones de emergencia y riesgo para la salud en el desarrollo de su actividad profesional, aplicando técnicas de primeros auxilios.

- k) Implementar intervenciones de apoyo psicosocial, empleando ayudas técnicas, apoyos de comunicación y tecnologías de la información y la comunicación, y siguiendo las pautas marcadas en el plan de atención individual.
- l) Aplicar técnicas y estrategias para el mantenimiento y desarrollo de las habilidades de autonomía personal y social de las personas en situación de dependencia, empleando ayudas técnicas y de comunicación conforme a las pautas marcadas en el plan de atención individual.
- m) Realizar tareas de acompañamiento y asistencia personal, respetando las directrices del Plan Individual de Vida Independiente y las decisiones de la persona usuaria.
- n) Asesorar a la persona en situación de dependencia, a los familiares y cuidadores no formales, proporcionándoles pautas de actuación en el cuidado y la atención asistencial y psicosocial, y adecuando la comunicación y las actitudes a las características de la persona interlocutora.
- ñ) Resolver las contingencias con iniciativa y autonomía, mostrando una actitud autocrítica y buscando alternativas para favorecer el bienestar de las personas en situación de dependencia.
- o) Colaborar en el control y seguimiento de las actividades asistenciales, psicosociales y de gestión domiciliaria, cumplimentando los registros oportunos, manejando las aplicaciones informáticas del servicio y comunicando las incidencias detectadas.
- p) Gestionar las llamadas entrantes y salientes del servicio de teleasistencia, recibéndolas y emitiéndolas según los protocolos establecidos y utilizando aplicaciones informáticas y herramientas telemáticas.
- q) Adaptarse a las nuevas situaciones laborales originadas por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos, actualizando sus conocimientos, utilizando los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida y las tecnologías de la información y la comunicación.
- r) Actuar con responsabilidad y autonomía en el ámbito de su competencia, organizando y desarrollando el trabajo asignado, cooperando o trabajando en equipo con otros profesionales en el entorno de trabajo.
- s) Resolver de forma responsable las incidencias relativas a su actividad, identificando las causas que las provocan, dentro del ámbito de su competencia y autonomía.

- t) Comunicarse eficazmente, respetando la autonomía y competencia de las distintas personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.
- u) Aplicar los protocolos y las medidas preventivas de riesgos laborales y protección ambiental durante el proceso productivo, para evitar daños en las personas y en el entorno laboral y ambiental.
- v) Aplicar procedimientos de calidad, de accesibilidad universal y de «diseño para todos» en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios.
- w) Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional.
- x) 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.

Del módulo:

- i) Aplicar medidas de prevención y seguridad tanto para las personas en situación de dependencia como para los profesionales, en los distintos ámbitos de intervención.
- r) Actuar con responsabilidad y autonomía en el ámbito de su competencia, organizando y desarrollando el trabajo asignado, cooperando o trabajando en equipo con otros profesionales en el entorno de trabajo.
- t) Comunicarse eficazmente, respetando la autonomía y competencia de las distintas personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.
- u) Aplicar los protocolos y las medidas preventivas de riesgos laborales y protección ambiental durante el proceso productivo, para evitar daños en las personas y en el entorno laboral y ambiental.
- w) Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional.
- x) 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.

Las competencias que se corresponden con la unidad didáctica que se va a desarrollar en la proyección didáctica son la “t”, “w” y “x”.

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

Según el Real Decreto 1593/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia, los resultados de aprendizaje, son aquello que se espera que el alumnado conozca, comprenda o sea capaz de hacer.

Los criterios de evaluación son el referente que se tiene para evaluar el aprendizaje del alumnado, de forma específica, todo ello encaminado a lograr los conocimientos y competencias de cada módulo.

Los Departamentos Didácticos se encargan de evaluar y analizar el diseño y desarrollo de los resultados de aprendizaje y criterios de evaluación, para ayudar a que el alumnado consiga los resultados esperados.

Los resultados de aprendizaje y los criterios de evaluación se encuentran tanto en el Real Decreto como en la Orden que establecen el Título de Técnico en Cuidados a Personas en Situación de Dependencia en el Anexo 1, dentro de los Módulos Profesionales. En este caso, en el apartado del módulo de Formación y Orientación Laboral, con el código 0218.

A continuación, se presentan los resultados de aprendizaje y criterios de evaluación correspondientes al módulo de Formación y Orientación Laboral.

Resultados de aprendizaje (RE) y criterios de evaluación (CE) del módulo de FOL		
RE 1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida	CE a) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia. 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 Atención a Personas en Situación de Dependencia. d) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo. e) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones. f) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo. g) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.	1

RA 2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización	CE a) Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia 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.	1
RA 3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo	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	1

	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 Atención a Personas en Situación de Dependencia. 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	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.	1

	g) Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos. 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	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 Atención a Personas en Situación de Dependencia. 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 Atención a Personas en Situación de Dependencia. 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 Atención a Personas en Situación de Dependencia.	2

RA 6. Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en la empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados	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 Atención a Personas en Situación de Dependencia. g) Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de una pequeña y mediana empresa.	2
---	---	----------

RA 7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando as situaciones de riesgo en el entorno laboral del Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia	CE h) 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. i) Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad. j) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia. k) Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad. l) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en ellugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín. m) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.	3
---	---	---

Tabla 7. Resultados de aprendizaje (RE) y criterios de evaluación (CE) del módulo de FOL. Fuente: elaboración propia.

Con respecto a la programación didáctica propuesta, los Resultados de Aprendizaje que se relacionan con la misma son el **1 y el 5**.

17. CONTENIDOS DEL MÓDULO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

En esta programación se han tomado como base los bloques de contenido establecidos en la Orden de 11 de marzo de 2013 correspondiente al título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia.

Dentro de Los bloques de contenidos propuestos para esta programación didáctica se destaca el **número 1**, ya que es el que se relaciona con la misma. Todos están recogidos en la siguiente tabla:

BLOQUES DE CONTENIDOS	TÍTULO O NOMBRE DEL BLOQUE:
1	Búsqueda activa de empleo. Recoge los siguientes apartados: - Definición y análisis del sector profesional del título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia -Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional -Identificación de itinerarios formativos relacionados con el Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia -Valoración de la importancia de la formación permanente en la trayectoria laboral y profesional del Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia proceso de toma de decisiones
2	Gestión del conflicto y equipos de trabajo. Recoge los siguientes apartados: - Concepto de equipo de trabajo -Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo para la eficacia de la organización -Equipos en la industria de mantenimiento de vehículos según las funciones que desempeñan -Equipos eficaces e ineficaces -La participación en el equipo de trabajos

3	Contrato de trabajo. Recoge los siguientes apartados: -El derecho del trabajo -Análisis de la relación laboral individual -Derechos y Deberes derivados de la relación laboral -Modalidades de contrato de trabajo y medidas del fomento de la contratación -Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones -El Salario. Interpretación de la estructura salarial. -Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo -Representación de los trabajadores/as. -Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia -Conflictos laborales.
4	Seguridad social, empleo y desempleo. Recoge los siguientes apartados: -Estructura del Sistema de la Seguridad social -Determinación de las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad Social: afiliación, altas, bajas y cotización -Estudio de las Prestaciones de la Seguridad Social -Situaciones protegibles en la protección por desempleo

5	Evaluación de riesgos profesionales. Recoge los siguientes apartados: -Valoración de la relación entre trabajo y salud -Análisis de factores de riesgo -La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva -Análisis de riesgos ligados a las condiciones de seguridad -Análisis de riesgos ligados a las condiciones ambientales -Análisis de riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psicosociales. -Riesgos específicos en el sector de la atención a personas en situación de dependencia
6	Planificación de la prevención de riesgos en la empresa. Recoge los siguientes apartados: -Derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales -Gestión de la prevención en la empresa. -Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales -Planificación de la prevención en la empresa -Planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo -Elaboración de un plan de emergencia en una “pyme”
7	Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa. Recoge los siguientes apartados: -Determinación de las medidas de prevención y protección individual y colectiva -Protocolo de actuación ante una situación de emergencia

Tabla 8. Bloques de contenidos de la Unidad Didáctica. Fuente: elaboración propia.

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

U. T. Nº	TÍTULO, NÚMERO DE SESIONES	EVALUACIÓN
1	El contrato de trabajo. Modalidades que existen	1
2	Estructura del sistema de la Seguridad Social	1
3	Riesgos laborales asociados al puesto de trabajo	1
4	La nómina. Partes que la componen	1
5	El trabajo y la salud. Actuaciones propuestas	2
6	Medidas de Prevención de Riesgos Laborales	2
7	Actuaciones básicas en Primeros Auxilios	2
8	El trabajo en equipo. Ventajas e inconvenientes	2
9	Itinerarios formativos y laborales	3
10	Acciones para la búsqueda de empleo, “acciones en Europa”	3
11	Resolución de conflictos y mediación laboral	3
12	Autoformación y métodos para la promoción personal	3

Tabla 9. Unidades Didácticas del temario. Fuente: Elaboración Propia.

19. TRANSVERSALIDAD

La transversalidad educativa favorece y enriquece la formación teórica de las asignaturas, establece conexiones entre lo instructivo y lo formativo. Contribuye al aprendizaje significativo de los estudiantes y pretende conectar los conocimientos disciplinares con los culturales y éticos.

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

- La educación en valores, tales como el respeto, la igualdad entre hombres y mujeres.
- Salud laboral, porque es muy importante llevar a cabo la actividad laboral con una buena predisposición, sin que nos afecte psicológicamente en exceso.
- Respeto a la interculturalidad y a la diversidad. En la clase y en la vida nos encontraremos con distintas personas que cada una tendrá sus necesidades en mayor o menor medida, tendrá una procedencia distinta, pero por supuesto debe ser respetada y aceptada tal y como es.

En el módulo de FOL, pero también en el resto, será de vital importancia incluir la prevención de riesgos laborales, las TIC y la búsqueda de empleo, al ser áreas prioritarias establecidas en la Ley Orgánica 3/2022, de 32 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (B.O.E. 1 de abril), el 21 de abril de 2022.

Alguno de los Planes o Programas que se encuentran vigentes e la web de la Consejería de Educación que se adaptan al módulo de FOL que estoy programando son los siguientes:

- “Igualdad entre hombres y mujeres”: tiene como objetivo que la igualdad entre hombres y mujeres sea una realidad por ello se hace indispensable educar en habilidades y conocimientos que doten a la persona de una ética y moral adecuada. Por parte del sistema educativo, debe encargarse de potenciar el aprendizaje afectivo y emocional y dar valor y riqueza a la diversidad de los modos de ser de los hombres y las mujeres, imprescindible para la equidad y el respeto.
- “Programa Impulsa”: son actuaciones dirigidas a mejorar la formación del profesorado y la adquisición de competencias para motivar al alumnado. En el caso del módulo que yo programo, es muy importante esto porque suele ser una asignatura a la que no se le da importancia ni valor por lo que es satisfactorio que el equipo docente esté preparado para hacer más atractiva su asignatura.
- “Programa para el desarrollo de la Competencia en Comunicación lingüística”: busca mejorar la lectura, la escritura, la lengua oral y la alfabetización audiovisual y mediática del alumnado. Cuenta con un enfoque basado en proyectos y metodologías innovadoras. Es muy

importante porque las competencias descritas anteriormente son esenciales para el alumnado, independientemente del módulo.

Según el artículo 18 de la LOE, el proceso de enseñanza-aprendizaje debe ser global, sin caer en quedarnos con una parte sola de los conocimientos.

20. INTERDISCIPLINARIEDAD

La interdisciplinariedad podría definirse como la agrupación de los contenidos de la enseñanza por temas, más que por separación por áreas/materias o disciplinas específicas (Salvador, Rodríguez y Bolívar, 2004). También hace referencia a que diferentes disciplinas se pueden mezclar y funcionar con éxito en su conjunto.

La interdisciplinariedad es muy importante para la programación de los módulos de un ciclo formativo. Permite conocer los contenidos de los mismos y ver la relación que tienen unos módulos con otros, unas unidades didácticas con otras y, en general, nos va a ayudar a analizar que contenidos se pueden relacionar. Una ventaja muy importante es que si estamos impartiendo el módulo de Formación y Orientación Laboral y vemos que algún contenido del mismo está relacionado con otro del módulo de Empresa e Iniciativa Emprendedora, se pueden relacionar y proponer alguna actividad conjunta para abordar esa temática de forma conjunta y enriquecedora.

En esta programación, la interdisciplinariedad se va a plantear a partir de 3 niveles, son los siguientes:

- Nivel 1: relación entre las Unidades Didácticas del módulo de Formación y Orientación Laboral. En este caso, se relaciona con la Unidad Didáctica 10 “Acciones para la búsqueda de empleo”.
- Nivel 2: relación entre las Unidades Didácticas del módulo de Formación y Orientación Laboral con otros de la misma especialidad. Analizando los módulos de la especialidad, se observa que se relaciona únicamente con el de Empresa e Iniciativa Emprendedora.
- Nivel 3: Relación con otros módulos del ciclo formativo de Atención a Personas en Situación de Dependencia. Se relaciona con el módulo de Formación en Centro de Trabajo.

Para poder analizar la relación de los módulos profesionales dentro del ciclo por el que se está programando es imprescindible analizar el Anexo III DE LA Orden del título. Los módulos profesionales de Formación Básica o Soporte no recogen el módulo de Formación y Orientación Laboral que estamos analizando ni se

relaciona con ninguno. Pasa lo mismo en el apartado de los módulos profesionales con Formación Complementaria.

En el apartado de los módulos profesionales con Formación Transversal si se puede observar como aparecen relacionados con el módulo de FOL (0218) los siguientes:

- 0020 Primeros Auxilios
- 0219 Empresa e Iniciativa Emprendedora

De forma transversal se podrán relacionar entre un módulo y otros aspectos tales como la educación en valores, la salud en el trabajo y el trabajo en equipo. Analizando los contenidos de ambos, existen algunos que comparten áreas de conocimiento, como pueden ser los contratos de trabajo, los salarios, los conflictos laborales o las filiaciones a la Seguridad Social. Son contenidos recogidos en el módulo de FOL pero que sin ninguna duda será de vital importancia conocer en el de EIE porque son temas que se dan a la hora de montar una empresa, ya que se necesitará contratar personal, conocer sus convenios para ver el salario que les corresponden, posibles soluciones y mediación laboral ante posibles conflictos o también conocer el tema de los seguros sociales y la afiliación de los trabajadores de la empresa a la Seguridad Social.

21. METODOLOGÍA DIDÁCTICA

21.1. CONCEPTO DE METODOLOGÍA DIDÁCTICA

Analizando epistemológicamente el concepto de metodología didáctica, se observa que proviene de dos términos: *meta*, que significa fin y objetivo: y *odos*, que se traduce como trayecto. Por lo que se entiende que esta palabra hace referencia al camino que hay que seguir para conseguir un fin.

El término “didáctico”, tiene origen en el verbo *didásko*, que significa enseñar, demostrar, instruir o exponer con claridad.

Uniendo ambos términos, entendemos método didáctico como el modo de poder alcanzar un objetivo en el ámbito de la enseñanza.

El término de metodología didáctica se puede entender como el conjunto de métodos que utilizan los responsables del proceso de enseñanza-aprendizaje, que serán los docentes, para lograr el fin de la enseñanza, que será que el alumnado logre aprender una serie de conocimientos o aptitudes.

Para comprobar que la metodología didáctica que utilicemos en nuestra programación sea efectiva podemos observar distintos factores:

- Resultados de aprendizaje: comparar objetos sencillos con objetos complejos, observar las destrezas y habilidades del alumnado, etc.
- Características del estudiante: conocimientos previos, capacidades, necesidades especiales de aprendizaje, etc.
- Características del profesor: estilo docente usado, personalidad, motivación, accesibilidad con el alumno, etc.
- Características de la materia a enseñar: área donde se encuentra la asignatura, nivel de dificultad, etc.
- Condiciones físicas y materiales: número de estudiantes por materia, forma de poner los asientos en el aula, tiempo para cada asignatura, etc.

Para nuestra labor docente la metodología docente es muy importante porque según la que utilicemos y de la forma que se haga permitirá que el alumnado comprenda los conocimientos dados, que logre un nivel adecuado de formación y le posibilite ir profundizando en el estudio de las materias de forma más autónoma, adaptándose a las necesidades de información que se les requieran.

En mi propuesta de programación, me ayudará a ver la forma en la que voy a desarrollar mis sesiones para que los conocimientos que quiero impartir sean atractivos para el alumnado. Que le permita afianzar la materia con motivación, sin caer en el aburrimiento o la visión de que el módulo de FOL no le sirve para nada.

Como se ha dicho anteriormente el objetivo es que el alumnado sea el protagonista de su propio aprendizaje y que el conocimiento se base en un proceso constructivo y resolutivo. Esto se hace posible gracias a la metodología activa ya que fomenta la participación y el aprendizaje por proyecto que le permita al estudiante resolver casos como forma de aprendizaje activo.

El proceso de enseñanza-aprendizaje se sigue mediante unas líneas de actuación que permiten alcanzar los objetivos del módulo, en este caso de Formación y Orientación Laboral, siempre basados en los resultados de aprendizaje, criterios de evaluación y contenidos. Vienen recogidas en la Orden del título de Atención a Personas en Situación de Dependencia, concretamente en la página 79. Son las siguientes:

- Manejo de las fuentes de información sobre el sistema educativo y laboral, referido especialmente a las empresas.
- Se realizarán pruebas de orientación con un cierto dinamismo para observar la personalidad y desarrollo de las habilidades sociales del alumnado.
- Preparación de los currículos y las entrevistas de trabajo.
- Aprender a identificar la normativa laboral que afecte a los trabajadores, independientemente del sector laboral. Conocer los tipos de contratos e identificar las partes de los convenios colectivos.
- La cumplimentación de recibos de salario de diferentes características y otros documentos relacionados.
- El análisis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales debe permitir la evaluación de los riesgos derivados de las actividades desarrolladas en el sector productivo. Asimismo, dicho análisis concretará la definición de un plan de prevención para la empresa, así como las medidas necesarias que deban adoptarse para su implementación.
- La elaboración del Proyecto profesional individual, como recurso metodológico en el aula, utilizando el mismo como hilo conductor para la concreción práctica de los contenidos del módulo.
- La utilización de aplicaciones informáticas y nuevas tecnologías en el aula.
- Las líneas de actuación deben fundamentarse desde el enfoque de “aprender- haciendo”, a través del diseño de actividades que proporcionen al alumnado un conocimiento real de las oportunidades de empleo y de las relaciones laborales que se producen en su ámbito profesional.

21.2. PRINCIPIOS METODOLÓGICOS

Existen multitud de principios metodológicos en los que se basa la programación en cuanto a la forma de actuar como docente. Para esta programación se van a utilizar los siguientes:

- Activa y participativa: se pretende dar al alumnado el protagonismo necesario para elaborar su propio aprendizaje a partir de nuestra labor como docente. Se quiere eliminar la actitud pasiva que muchas veces muestran. Para ello debe existir un diálogo facilitador entre el profesor y el alumnado y proponer alternancia de explicaciones teóricas con otras formas, ya sean debates, reflexiones, entre otras.

Se sustenta en un aprendizaje constructivista, como se ha dicho anteriormente se pretende que el alumnado realice su propio conocimiento según la guía que le dé el docente.

- Flexible, abierta y dinámica: permite saber adaptarnos a las necesidades del alumnado en función de su diversidad. La labor docente debe ser motivadora y atender a los ritmos de aprendizaje ya que en la Formación Profesional nos podremos encontrar en una misma clase con alumnado de edades muy dispares, los más mayores por regla general tendrán más compromisos y, por consiguiente, menos tiempo y los menores a contrario.
- Motivadora y estimulante: para que la materia sea útil para el alumnado se le debe motivar y mejorar la autoestima, reforzando la confianza en sí mismos. No se debe incidir siempre en los errores, sino que premiar verbalmente y en la nota de la evaluación los aciertos.
- Socializadora y transversal: será muy importante el trabajo en equipo y cooperativo por lo que se debe crear un clima de confianza entre el alumnado. Todo ello permitirá que participen activamente y se adapten a las circunstancias. Se trabajan aspectos transversales tales como la educación en valores de respeto mutuo, libertad, igualdad entre hombres y mujeres, enculturación, etc.
- Enseñanza creativa: mediante técnicas innovadoras en la asimilación de los conocimientos, se pretende que el alumnado descubra aspectos de la materia por sí mismo. Se les podrá enseñar técnicas de estudio diferentes a las tradicionales que les motiven y ayuden para superar las asignaturas.
- Aprendizaje significativo: se debe intentar conseguir que el alumnado vea la materia y los conocimientos que se les presenten como algo útil y que les va a servir en su vida. En la materia de Formación y Orientación Laboral es muy fácil ya que contiene aspectos relacionados con la actividad laboral que van a desarrollar, ya sea en temas de contrato de trabajo, nóminas, riesgos laborales, entre otros.
- Aprender a aprender: un objetivo fundamental como docente es intentar conseguir que el alumnado sepa manejar la información y los conocimientos que se le dan y a partir de hacer asimilarlos y construir un aprendizaje autónomo.

- **Aprendiendo-haciendo:** en los ciclos formativos LOE esto es una realidad. La Formación Profesional se caracteriza por gozar de una práctica amplia para completar la formación del alumnado y eso la hace muy enriquecedora. Se trata de acercar la realidad de la práctica laboral de y del mercado de trabajo lo máximo posible al alumnado mientras se está formando para que cuando termine el ciclo formativo se encuentre más cómodo e integrado en un posible empleo.

21.3. MÉTODOS DIDÁCTICOS

Los métodos didácticos hacen referencia a la forma que tendrá el docente de transmitir los conocimientos de su materia. Permitirán dirigir el aprendizaje del alumnado hacia el objetivo que planteemos y a resolver problemáticas mediante la investigación, el trabajo en equipo y la colaboración.

En esta programación se van a utilizar los siguientes:

- Por parte del docente se van a utilizar los métodos didácticos afirmativos de:
 - **Exposición:** para algunas clases será necesario el método tradicional para transmitir los conocimientos de forma magistral, pero desde la deducción.
 - **Repetitivo:** en la materia de Formación y Orientación Laboral existen muchos conceptos que son difíciles de asimilar que además contienen muchos subapartados que habrá que memorizar por lo que la repetición de conceptos será primordial.
- Por parte del alumnado se utilizarán los métodos didácticos por elaboración de:
 - **Interrogativo:** aprender-haciendo, como se ha dicho anteriormente es muy útil ya que si el alumnado es capaz de aplicar los conocimientos teóricos que se les presenten los asimilarán de una forma más eficaz.
 - **Creativo:** aprender a aprender, muchas veces ante términos demasiados técnicos y que nunca han conocido el alumnado se bloquea y no sabe cómo estudiarlos, para ello el docente se los podrá presentar de forma motivante y adaptados a sus necesidades.

En cuanto a las tendencias metodológicas, esta programación va a utilizar las siguientes:

- Metodología didáctica TIC: actualmente es casi imposible no pensar en utilizar algún recurso digital durante la clase. Aunque todavía en la mayoría de las prácticas docentes lo que más se ven son presentaciones de Power Point ya se van utilizando otras más novedosas. En esta programación, para las sesiones se utilizarán el Prezzi, el Canvas, el Genially, entre otros. También se utilizará como recurso el visionado de algún vídeo aclaratorio.
- Aprendizaje basado en proyectos: se pretende que mediante el aprendizaje autónomo del alumnado se resuelvan las distintas preguntas o retos que se les planteen, investigando y exponiéndolos al final ante el resto de compañeros/as. Se ejerce la democracia porque se utiliza la enseñanza como diálogo. El alumnado aprende, hace y comunica todos los conocimientos que investiga de forma autónoma, también integra la diversidad y la interculturalidad.
- Gamificación: es una técnica muy útil y novedosa que incluye el juego en el ámbito educativo y profesional. Su objetivo es conseguir mejores resultados, ya sea para indagar en nuevos conocimientos o mejorar alguna habilidad, mediante recompensas.

21.4. Actividades de enseñanza-aprendizaje

Existen distintas tipologías de actividades de enseñanza-aprendizaje que indican el carácter que tendrán para presentar los conocimientos de la materia. Para las sesiones del módulo de Formación y Orientación Laboral se utilizarán las siguientes tipologías de actividades:

- De introducción, motivación o iniciales: para cada Unidad Didáctica se debe hacer una breve introducción de la misma mediante conceptos clave que ayuden a empezar a entender la temática. El fin de esto, además, es que el alumno empiece a entender la UD y su predisposición sea positiva y motivadora.
- De desarrollo e indagación: se tendrán que ver todos los puntos y aspectos que recogen las Unidades Didácticas.
- De síntesis: dependiendo de la UD que se presente, algunas serán más pesadas que otras y, por tanto, ver lo más importante de cada una sería un favor para el alumnado a la hora de entender mejor la asignatura y asimilar conceptos.

- De ampliación: para algunas temáticas que se vean en el módulo de Formación y Orientación Laboral se propondrán actividades de ampliación que recojan más datos y otras perspectivas sobre ese tema con el fin de que el alumnado cuente con más información.
- De refuerzo: se tendrá en cuenta al alumnado que tenga dificultades de aprendizaje o que simplemente estén desfasados en el temario para poder facilitarle actividades que les ayuden a ponerse al día con el módulo.
- Extraescolares: para hacer más atractivo el módulo y ampliar conocimientos se propondrá una visita a alguna empresa para ver su funcionamiento.
- Reflexivas: para que los conocimientos resulten útiles y se compruebe que el alumnado no sólo ha memorizado los conceptos si no que los ha entendido, es recomendable realizar actividades reflexivas en las que a partir de un conocimiento del temario se resuelva algún problema.

Las actividades que se propongan se podrán incluir o complementar con Planes Estratégicos que está implantados en el instituto en el que se imparte el ciclo formativo de Atención a Personas en Situación de Dependencia, dichos planes serán:

- Plan de Igualdad entre hombres y mujeres, se trabajarán elementos transversales que contribuyan a conseguir el objetivo de este plan.
- Educación económica y financiera/Cultura emprendedora. El módulo por el que se está programado, FOL, contiene muchos aspectos importantes en lo referente a la empresa y mediante este plan se podrán ampliar conceptos.
- Plan de Salud Laboral y P.R.L. Mediante este plan se trabajarán todos los aspectos de Prevención de Riesgos Laborales que recoge el módulo de FOL.

21.5. ESTRATEGIAS DE LA METODOLOGÍA DIDÁCTICA

Para la programación de este módulo se seguirá una serie de estrategias para impartir sus unidades didácticas. Las que se van a seguir son las siguientes:

- Estrategias Cognitivas
 - Contextualización: es importante que el alumnado sepa visualizar en qué familia profesional se encuentra el ciclo

formativo que está realizando, en qué sector laboral podrá desempeñar su trabajo y por supuesto el entorno productivo para ver la red de empresas y recursos que existen y en los que pueda el alumnado insertarse laboralmente.

- Feedback: es importante asegurarse que el alumnado recibe y comprende los conocimientos que se les dan. Para ello, los docentes deben gozar de estrategias para saber comunicar correctamente la información y no suponer que el alumno la ha asimilado, sino que establecer métodos para comprobar que se asimilan los conceptos. Se podrá hacer mediante preguntas esporádicas en clase y también observado su predisposición en clase, si es pasiva o activa, si atiende o si no.
- Estrategias de Clima
 - Para la estructura de una sesión el desarrollo sería: Al inicio de la unidad

10 en este caso se hará una introducción del tema, justificando su importancia poniendo ejemplos. Esto serán unos 10 minutos iniciales. En la parte de la exposición central es donde se desarrolla la parte más teórica e importante del tema, para hacerla más amena se podrán hacer paradas realizando actividades ilustrativas, abriendo debates, etc. Esta parte durará unos 30 minutos. Para terminar, se hará un resumen de lo más importante, se harán unas preguntas con el alumnado para ver si han entendido lo que se ha expuesto y se agradecerá la atención recibida, esta parte durará unos 5 minutos.
 - En el caso de seguir con un tema ya iniciado, los primeros 10 minutos se utilizarían para repasar lo anterior y afianzar esos conceptos. La parte central que duraría unos 30 minutos serviría para seguir avanzando en la materia viendo nuevos conceptos. La parte final sería igual que en la anterior, para resolver dudas, afianzar conocimientos y agradecer la atención.

En general, utilizaré una serie de estrategias para que mi proceso comunicativo sea el correcto, me basaré en los siguientes aspectos:

- No recitar el tema ya que es muy difícil que un alumno muestre atención y se interese si su profesor le está leyendo el temario, algo que podría hacer el alumnado.
- Comunicación no verbal: tener en cuenta tanto por parte del docente los gestos y las miradas que pueden indicar seguridad y confianza en lo que está explicando, como por parte del alumnado, algo que le ayudará al profesor para identificar si está ateniendo y aprendiendo.
- Reforzar las ideas que se exponen por parte del alumnado tanto las buenas como las no tan buenas. Esto les hará tener confianza en sí mismos y los animará a seguir participando.
- No utilizar un lenguaje demasiado técnico ya que el alumnado no entenderá los conceptos y podrá optar por desconectarse. Evitar siempre el lenguaje discriminatorio y actuar en caso de que algún alumno o alumna lo utilizara.
- Todos nos podemos equivocar y es muy importante reconocer nuestros errores, esto es algo que el alumnado agradecerá y valorará.
- Si algún alumno/a nos interrumpe durante la clase no es conveniente una mala contestación ya que se quedaría en evidencia delante de su clase y evitaría participar una siguiente vez.
- Saber improvisar y no quedarse en los contratiempos. Se debe tener recursos para afrontar los imprevistos que surjan.
- Es clave mostrar una actitud de escucha activa y empatía con el alumnado para que se abran y participen con motivación durante las sesiones.

La motivación es clave para el alumnado y no podemos perder esa idea como docentes, por ello para el desarrollo de mis sesiones llevaré a cabo las siguientes claves motivacionales:

- Antes de actuar en la motivación del alumnado es de vital importancia analizar que sus necesidades básicas están cubiertas.
- El proceso de enseñanza-aprendizaje es complejo y los alumnos deben conocer la importancia del aprendizaje para ser mejores personas y para formarse.

- Muy importante el aprendizaje significativo ya que si se les presentan los conocimientos como algo que van a poder utilizar en sus vidas mostrará motivación para aprender.
- Potenciar el aprendizaje autónomo y por consiguiente no darles demasiadas herramientas en procesos que puedan resolver por sí solos. Esto estimulará el aprendizaje significativo.

21.6. ESTILOS DOCENTES

El rol que se escoja a la hora del trato con los alumnos determinará la relación que se tendrá con los mismos y las consecuencias del aprendizaje. Existen 3 estilos muy marcados, los cuales se muestran en la siguiente tabla:

TIPO	AUTORITARIO	DEMOCRÁTICO	LAISSEX FAIREO DEJAR HACER
Rendimiento	Elevado	Elevado	Escaso o nulo
Grado de satisfacción	Descontento	Satisfactorio	Insatisfactorio
Reacción del alumnado	Agresivo o de terror	Implicado y motivado	Pasividad
Protagonismo	El docente	Docente y alumnado	El alumnado únicamente
Resultados	Ajustado únicamente a los del docente	Se ajustan a los marcados con facilidad	No son importantes

Tabla 10. Estilos de relación entre docente y alumnado. Fuente: elaboración propia.

Para esta programación el estilo docente que se ha escogido es el democrático ya que lo que se pretende es que el alumnado aprenda sin presiones, sin que se sientan amenazados, pero que al mismo tiempo sienta que el docente se implica con su clase y que está ahí para lo que necesite. Como docente no quiero que me vean como una figura autoritaria mediante hacen lo que yo digo porque sí, si no que sientan que pueden contar conmigo para su aprendizaje y que les ayudaré en todo lo posible para conseguir sus metas.

Mi rol será el de fomentar el aprendizaje autónomo y significativo para conseguir que mediante las guías que les proporcionaré construyan su propio aprendizaje. Por tanto, no estableceré un método de enseñanza tradicional de estudio de memoria.

21.7. RECURSOS DIDÁCTICOS

Para desarrollar mi actividad como docente será necesario contar con una serie de recursos didácticos que me ayuden a llevar a cabo el proceso de enseñanza- aprendizaje. Los que yo voy a utilizar en mi programación se muestran en la siguiente tabla:

TIPOS	Ajenos al I.E.S.	Propios del I.E.S.
PERSONALES	-Técnicos del CADE -Trabajadores del sindicato COE	-Alumnado del aula en que la voy a impartir el módulo -Alumnado que ya ha terminado esos estudios y viene a contar su experiencia
AMBIENTALES O INSTITUCIONALES	-Empresas de la ciudad (residencias de mayores, dediscapacidad, centros de día, talleres ocupacionales y centros especiales de empleo) -Instituciones públicas en materia de empleo como elCADE o el SAE	-Aula de informática -Salón de actos -Patio del instituto
MATERIALES	-Folletos y revistas sobre los centros que se van a visitar en los que se explique su funcionamiento	-Material que le dará por parte del docente en relación al módulo (temario, material complementario, etc)

Tabla 11. Recursos didácticos para la docencia. Fuente: elaboración propia.

Todos los recursos deberían estar programados y cerrados al principio del curso para evitar sorpresas a nivel de centro o por temas ajenos. Se puede dar el caso que se quiera hacer una visita fuera del centro y nos encontramos que o la

empresa que vamos a ver no está disponible o el centro educativo no nos da ese permiso, por lo que es importante que todo quede reflejado en la programación antes de empezar el curso académico.

Algunos recursos dependerán del docente como es el material que les voy a proporcionar al alumnado, pero otros no. En los que se traen a profesionales al centro dependen del docente y de la disponibilidad de las personas que vienen. En el caso de las salidas, también dependen del docente que es el que las va a organizar, del centro educativo que es el que las autoriza y de las empresas que se vayan a visitar por el tema de la disponibilidad.

22. EVALUACIÓN

La evaluación viene recogida en la Orden de 23 de septiembre de 2010, por la que se convoca la V edición de los premios «Rosa Regás» a materiales curriculares que destaquen por su valor coeducativo, correspondiente al curso 2010/2011.

Según Lavillas (2011) sugiere que “la evaluación es un proceso que, partiendo de unos criterios de valor dados, pretende la obtención de la información necesaria que nos permita emitir, juicios de valor y tomar las decisiones oportunas”. Por tanto, queda claro que la evaluación toma una determinación de valor absoluto y que por supuesto está integrada en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Será un proceso de identificación, recogida y tratamiento de datos para posteriormente valorarlos y, sobre eso tomar decisiones.

Para realizar la evaluación de esta programación se tendrá en cuenta para el proceso de evaluación los criterios de evaluación (CE), los resultados de aprendizaje (RA), los contenidos básicos de cada módulo (CB), las competencias (CPPS) y los objetivos generales del ciclo (OG)

22.1. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE

22.1.1. RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

En el punto 6 de esta programación están incluidos los resultados de aprendizaje con sus criterios de evaluación correspondientes al módulo de Formación y Orientación Laboral que recoge la Orden de 27 de octubre de 2015, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico de Grado Medio en Atención a Personas en Situación de Dependencia.

22.1.2. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Cuando hablamos de instrumentos de evaluación hacemos referencia a materiales que utilizamos para recoger la información de proceso de enseñanza-

aprendizaje del alumnado, vienen a determinar si son competentes para superar las materias o no.

A continuación, se muestran los instrumentos que se van a utilizar para la evaluación del módulo de Formación y Orientación Laboral y que se detallan en cada unidad didáctica:

- Participación del alumnado: el profesor registrará las intervenciones del alumnado y si tienen una participación activa. Se contabilizarán las veces que intervienen en clase y en el debate propuesto para la unidad didáctica 10.
- Resolución de las actividades para casa: se mandarán actividades para casa para afianzar conceptos.
- Prueba escrita final: realización de un examen de la unidad didáctica 10 que será de preguntas cortas, Constará de 6 preguntas de las cuales elegirán 5.

22.1.3. MOMENTOS DE EVALUACIÓN

Para la evaluación de la unidad didáctica que se está programando se establecerán 3 niveles, los cuales son los siguientes:

- Evaluación inicial: antes de comenzar esta unidad didáctica, se hará un sondeo mediante preguntas esporádicas para ver los conocimientos previos que se tienen sobre ese tema.
- Evaluación continua: durante el desarrollo de la unidad didáctica se irá analizando si el alumnado va asimilando los conceptos mediante las actividades que se les mandan a casa y observando la participación en clase.
- Evaluación final: cuando se finalice la unidad didáctica se realizará una prueba escrita final que será el examen donde se verá si han conseguido completar los objetivos de aprendizaje que se han propuesto.

22.1.4. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

A continuación, se mostrarán los criterios de calificación propuestos para las unidades didácticas de este módulo junto con el porcentaje de ponderación.

- Participación, motivación, actitud crítica y reflexiva y trabajo diario en la clase: 35%
- Actividades para casa: 5%

- Cuestionario final (examen): 60%

Cada criterio se va a detallar a continuación:

- Participación, motivación, actitud crítica y reflexiva y trabajo diario en la clase: se podrá obtener un máximo de un 35%, es decir, 3,5 puntos de la calificación total. En este apartado se valorará la participación del alumnado en clase durante las sesiones, en los debates, relación con sus compañeros, actitud respetuosa hacia el profesorado y hacia las instalaciones del centro. Se observará la observación directa por parte del profesorado.
- Actividades para casa: supondrá un 5%, es decir, 0,5 de la calificación final. Se elaborarán actividades de síntesis y reflexivas para casa en las que el alumnado afianzará los conocimientos.
- Cuestionario final: supondrá un 60%, es decir, 6 puntos de la calificación final. Se realizará una prueba escrita de 6 preguntas, de las cuales elegirán 5. El modelo será de preguntas cortas de no más de 2 líneas cada una. Para superar la asignatura debe aprobar esta parte.

22.1.5. MECANISMOS DE RECUPERACIÓN

El sistema de recuperación es una situación que se lleva a cabo cuando una estudiante no ha alcanzado los resultados de aprendizaje y, por tanto, debe realizar alguna actividad complementaria para poder superar los contenidos que no han superado para conseguir alcanzar dichos resultados.

Después de la prueba escrita final de cada unidad didáctica se establecerá un examen de recuperación justo una semana después para poder superar esa unidad y poder hacer media con el resto de partes que forman la asignatura.

El alumnado que no supere la fase de recuperación, se quedará con la unidad o unidades suspensas para la evaluación final que será fijada por la Jefatura de estudios. En esta parte ya no solo se examinarán de la parte del cuestionario final si no que se incluirán aspectos relevantes a las actividades de ampliación.

La fecha del examen de recuperación debe tener como límite el 23 de junio.

22.1.6. 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, establece que:

- El alumnado que supere todos los módulos profesionales del primer curso podrá promocionar para el segundo curso.
- Si no han superado todos los módulos del primer curso, se hará lo siguiente:
 - Si la carga horaria de los módulos profesionales que no se han superado es superior al 50% de las horas totales del primer curso, alumnado deberá repetir sólo los módulos profesionales no superados y no podrá matricularse de ningún módulo profesional de segundo curso.

22.2. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA

Como se ha descrito anteriormente la evaluación debe concebirse desde diferentes momentos como es la evaluación inicial, la continua y la sumativa o final.

Además, existen diferentes procedimientos de evaluación que se describen a continuación:

- Autoevaluación: su objetivo es que el alumnado adquiera autonomía y sea consciente en el proceso de enseñanza-aprendizaje y que por tanto sea responsable del mismo. Para ello tendrá que ser crítico consigo mismo y ver en que debe mejorar.
- Coevaluación: también es conocida como evaluación entre iguales. Consiste en impulsar el trabajo cooperativo entre todo el alumnado para ello se valorará globalmente como grupo, según los criterios de evaluación e indicadores establecidos.
- Heteroevaluación: en este tipo se hace referencia a la evaluación llevada a cabo normalmente por el docente, que es quien diseña, planifica e implementa esta parte de la evaluación.

23. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

23.1. ATENCIÓN EDUCATIVA ORDINARIA. MEDIDAS GENERALES DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

Por atención educativa ordinaria se entiende la aplicación de medidas generales a través de recursos personales y materiales generales que serán destinadas para todo el alumnado.

Las medidas generales de atención a la diversidad son actuaciones ordinarias definidas por el proyecto educativo del centro y que orientan a la promoción del aprendizaje y del éxito escolar del alumnado. Abarcan desde la detección precoz

de las necesidades educativas especiales del alumnado a edad temprana hasta las que son dirigidas para todo el alumnado.

De entre todas las medidas generales de atención a la diversidad para el alumnado de Formación Profesional se pueden destacar:

- Adaptar las programaciones didácticas a las características del alumnado.
- Potenciar el uso de metodologías cooperativas inclusivas para todo el alumnado, formando grupos heterogéneos sin discriminar a ninguna persona.
- Actividades de refuerzo educativo para paliar las dificultades educativas que puedan sufrir alguna parte del alumnado.
- Actividades de ampliación para poder desarrollar con éxito las competencias educativas que se planteen.

Como ejemplo en esta programación se incluyen:

- He contextualizado a un alumno con dificultades de comprensión lectora en el módulo. Las medidas generales para este alumnado serían actividades de refuerzo y adaptación de la programación curricular para evitar que tenga un desfase en los temarios de los módulos.
- He contextualizado a un alumno que posee altos conocimientos en la materia de FOL ya que ha cursado anteriormente otro ciclo formativo en el que ya ha conocido los conocimientos del módulo. Las medidas generales para este alumnado sería actividades de profundización y ampliación para que obtenga nuevos conocimientos y no se aburra.

23.2. 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 tipos seis tipos de alumnado anteriores en cuatro grupos:

13.1.1 Alumnado con necesidades educativas especiales (NEE)

13.1.2 Alumnado con dificultades específicas de aprendizaje (DIA)

13.1.3 Alumnado con altas capacidades intelectuales (AACII)

13.1.4 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. Es por ello, que la atención educativa diferente a la ordinaria destinada al alumnado con discapacidad en la Formación Profesional es la Adaptación de Acceso al Currículo.

La adaptación que se menciona no supondrá suprimir los resultados de aprendizaje y objetivos generales del ciclo propuestos en el Real Decreto y la Orden. Lo primero que se tendría que hacer es establecer en la programación todas las medidas que se van a realizar para que los alumnos con necesidades educativas especiales puedan gozar de las mismas condiciones de igualdad que el resto del alumnado, siguiendo los objetivos marcados.

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

Unidad didáctica		10: ACCIONES PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO, “TRABAJAR EN EUROPA”								
Resultados de Aprendizaje	1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida		Instrumentos de información/evaluación							
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales	Observ directa	Prácticas	Prueba escrita	Trabajos	Expos oral	Tareas casa	Tareas clase	Asistencia
5 sesiones	c), o), u), v), w), y)	m), s), t), u), w)	10%		60%	10%	5%	5%	5%	5%
Contenidos		Criterios de evaluación				Indicadores				
10.1.- Búsqueda de fuentes para la búsqueda de empleo 10.1.1.- Selección de ofertas de empleo 10.1.2.- Aprendizaje sobre los recursos existentes		a) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia f) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo				-Es capaz de identificar los principales yacimientos de empleo. -Conoce los itinerarios formativos y laborales de su sector. -Conoce y sabe utilizar diferentes técnicas para la búsqueda de empleo.				

10.2.- Elaboración del Currículum Vitae	d) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo	-Sabe elaborar un currículum vitae. -Conoce y sabe identificar los distintos factores clave para su empleabilidad al acabar sus estudios. -Valora la importancia de la formación permanente y la continua actualización.
10.3.- Entrevista de trabajo 10.3.1.- Preparación para las preguntas 10.3.2.- Dinámicas de grupo 10.3.3.- Carta de presentación	b) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título	-Conoce las posibles preguntas de una entrevista de trabajo. -Analiza de forma adecuada los documentos relacionados con la búsqueda de empleo.
10.4.- El trabajo fuera de España 10.4.1.- Trabajar en la Unión Europea 10.4.2.- Experiencias en el mundo de jóvenes emprendedores	c) Se han identificado los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional del Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia g) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título	-Conoce las diferentes salidas profesionales de su sector. -Conoce las diferentes herramientas para la búsqueda de empleo dentro de España y en Europa. -Sabe que existe la posibilidad del autoempleo.

Tabla 12. Unidad Didáctica. Fuente: elaboración propia.

24.1. NIVEL DE INTERDISCIPLINARIEDAD

NIVEL DE INTERDISCIPLINARIEDAD (módulo de FOL)		
De forma básica		
Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Relación con la Unidad Didáctica 10 de FOL,	Se relaciona únicamente con el módulo de	Se relaciona con el módulo de Formación en
“Acciones para la búsqueda de empleo”.	Empresa e Iniciativa Emprendedora	Centro de Trabajo
De forma transversal		
Se relaciona con los módulos de: • 0020 Primeros Auxilios, Pertenece al nivel 3, ya que se relaciona un módulo de una especialidad distinta a la de FOL • 0219 Empresa e Iniciativa Emprendedora, pertenece al nivel 2, ya que se relaciona con el módulo de la especialidad de FOL		

Tabla 13. Nivel de interdisciplinarietà. Fuente: elaboración propia.

24.2. CUADERNO DE ACTIVIDADES

Unidad didáctica 10. Acciones para la búsqueda de empleo (3ª Evaluación) Temporalización: 6 sesiones de 60 minutos		
SESIÓN	DESARROLLO DE ACTIVIDADES	RECURSOS NECESARIOS
1º	Al principio de la clase, se empezará por introducir la Unidad Didáctica 10, se escribirá en la pizarra los aspectos clave que se verán en este tema. Duración: 5 minutos. <u>Actividad de introducción y ampliación:</u> ante de comenzar a desarrollar el tema se les hará una pregunta al alumnado para que expresen lo que se les ocurre sobre los recursos que conocen para la búsqueda de empleo si los han usado alguna vez. Duración: 10 minutos. <u>Actividad de desarrollo:</u> cuando el alumnado ya ha expuesto lo que conoce sobre los recursos para la búsqueda de empleo se empieza a desarrollar la primera parte de la unidad didáctica referida a este tema, 10.1 “Recursos existentes para la búsqueda de empleo”. Se mostrarán los distintos recursos que existen y los servicios para los trámites relacionados con la búsqueda de empleo. Con ayuda del proyector se visualizará los distintos portales web que recogen los diferentes recursos y servicios en materia de empleo. Duración: 40 minutos.	Pizarra y proyector

	<u>Actividad de reflexión:</u> se le planteará al alumnado que escogieran sobre los recursos aprendidos cual sería el más completo para la búsqueda de empleo y que dijeran el por qué. Dicha actividad será mandada para casa. Duración: 10 minutos.	
2ª	<u>Actividad de síntesis:</u> antes de seguir con el temario, en la segunda sesión se pedirá al alumnado que lea la actividad que han realizado en sus casas y se pondrá en común con el resto. Duración: 10 minutos. <u>Actividad de desarrollo:</u> se desarrollará el siguiente apartado del temario que es el 10.2 “elaboración del currículum”. Se les mostrará los apartados que tienen querecoger un currículum y para afianzarlo visualmente se les mostrará un pequeño vídeo sobre ello. El vídeo es el siguiente https://www.youtube.com/watch?v=XjqLaneHGMOQ. Duración: 30 minutos. <u>Actividad complementaria:</u> se le pedirá al alumnado que elabore un breve currículum con los aspectos más importantes. Duración: 15 minutos. <u>Actividad de reflexión:</u> se explicará muy brevemente la existencia de los currículums originales y se les pedirá que para la próxima clase elaboren uno suyopersonal. Duración: 5 minutos.	Ordenador y proyector de claseAula

3ª	10.3 “Preparación para la entrevista de trabajo”. Se visualizarán mediante el proyector distintos ejemplos de preguntas que se suelen realizar en las entrevistas. Duración 25 minutos. <u>Actividad complementaria:</u> se les pedirá que vayan saliendo voluntariamente quienquiera al centro de la clase y se tendría que someter a un “Rolle playing” en el que el profesor actuaría como entrevistador y el alumnado como persona que va a hacer una entrevista de trabajo. Duración 20 minutos. <u>Actividad reflexiva:</u> se le pedirá al alumnado que para la próxima sesión elabore una batería de preguntas para realizárselas al personal de la empresa que se va a visitar en la próxima clase. Duración: 5 minutos.	Proyector de clase y aula
4ª	<u>Actividad complementaria:</u> en esta sesión se realizará una visita a la residencia de mayores “Sanyres”, en la localidad de Andújar. Duración: 2 horas y media	Ninguno
5ª	<u>Actividad de síntesis:</u> al principio de la quinta sesión se abrirá un espacio de debate en el que se expongan las impresiones y experiencias que han obtenido el alumnado a partir de la visita en la sesión anterior a la residencia de mayores. Duración: 15 minutos. <u>Actividad de ampliación:</u> en este espacio se va a contar con profesionales del CADE para animar al alumnado sobre el emprendimiento y que no sólo está la búsqueda de empleo por cuenta ajena, sino hablarles sobre la existencia del autoempleo. También se contará con la presencia de antiguo alumnado del ciclo formativo que se encuentran trabajando, para que cuenten sus experiencias.	Aula de clase. Personal del CADE Antiguo alumnado del ciclo formativo

	Duración: 40 minutos. Actividad de reflexión: Se abrirá un espacio para que hagan preguntas y muestren sus impresiones. Duración: 5 minutos.	
6ª	<u>Realización de la prueba de examen:</u> el alumnado deberá realizar una prueba escrita para aprobar esta unidad didáctica sobre los conocimientos que se han impartido de la misma. El examen constará de 6 preguntas de las cuales se deberán elegir 5. Su modelo será de preguntas cortas, como máximo 2 líneas cada una. Duración: 1 hora y media	Hojas de examen y aula

Tabla 14. Cuaderno de actividades. Fuente: elaboración propia.

25. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arjona, M.L. (2010). Importancia y elementos de la programación didáctica. *Revista Educativa digital*, 7, 5-22.
- Consejería de Educación y Deporte. (2020). Catálogo de Programas para la Innovación Educativa.
- Fernández, F. y García, C. (2009). Programación de una unidad didáctica: Perfeccionamiento en baloncesto. *Revista de Investigación en Educación*, 6, 183-191.
- Fortea, M.A. (2019). Metodologías didácticas para la enseñanza-aprendizaje de competencias. *Unitat de la Universitat Jaume I*, 1.
- García Montero, R. (2015). *Metodología didáctica en la Formación Profesional de Grado Medio* [Tesis de la Universidad de Deusto Deustuko de Bilbao].
- Gómez, L. (2002). Análisis de los métodos didácticos en la enseñanza. *UNED de Málaga*, 32, 261-333.
- Heredia, A. (2019). Los manuales de metodología didáctica en español (1897-1980). *Revista de Pedagogía*, 1, 47-61.
- I.E.S. San Blas (2016). Programación Didáctica del Departamento de Economía-Formación y Orientación Laboral.
- I.E.S. Nuestra Señora de la Cabeza (2018). Plan de Centro. Recuperado de <http://www.iescabeza.es>
- Lavilla, L. (2011). La evaluación. *Pedagogía magna*, 11, 303-310.

26. NORMATIVA APLICABLE A LA PROGRAMACIÓN

- Ley Orgánica 2/2006. De Educación, 3 de mayo de 2006. 7789.
- Real Decreto 1593/2011. Por el que se establece el Título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia y se fijan sus enseñanzas mínimas. 4 de noviembre de 2011. D.O. 19542.
- Orden del 11 de marzo. Por el que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia. 11 de marzo de 2013.
- Orden de 23 de noviembre. Por la que se convoca la V edición de los premios «Rosa Regás» a materiales curriculares que destaquen por su valor coeducativo, correspondientes al curso 2010/2011. 23 de noviembre de 2010.
- Ley 17/2007. De Educación de Andalucía. 10 de diciembre de 2007. D.O. 1184.