



Universidad de Jaén
Centro de Estudios de Postgrado

Trabajo Fin de Máster

LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL

Alumno/a: Rubio López, Claudia

Tutor/a: Manuela Ortega Ruíz
Dpto: Departamento de Derecho Público y
Privado Especial

Índice

Resumen	1
Palabras clave	1
Abstrac.....	1
Key words.....	2
1. Introducción.....	2
2. Objetivos	3
2.1 Generales	3
2.2 Específicos	3
3. Fundamentación epistemológica.....	3
3.1 Diversidad funcional.....	3
3.1.1 Grado de minusvalía	4
3.1.2 Tipos	5
3.1.3 Derechos de las personas con diversidad funcional	7
3.2 Inserción laboral.....	9
3.2.1 Medidas de apoyo a la inserción laboral	11
3.2.2 Discriminación laboral desde una perspectiva de género	16
3.2.3 Acciones y estrategias	18
3.3 Inserción laboral y diversidad funcional	20
3.3.1 Formación profesional y orientación laboral	20
3.3.2 Modalidades de acceso.....	21
3.3.3 Razones por las que no se ha generado una plena inserción laboral ..	24
4. Bibliografía	27
5. Programación didáctica	31
5.1 Introducción, justificación y fundamentación.....	32
5.2 Contextualización	34
5.2.1 Contextualización al módulo	34
5.2.2 Contextualización al centro y al proyecto educativo	35
5.2.3 Contextualización al aula	37
5.2.4 Contextualización al entorno productivo	39
5.3 Objetivos generales del ciclo formativo	40

5.4	<i>Objetivos del módulo de inserción sociolaboral</i>	43
5.5	<i>Competencias profesionales, personales y sociales</i>	45
5.5.1	<i>Competencias del ciclo</i>	45
5.5.2	<i>Competencias del módulo</i>	48
5.6	<i>Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación</i>	49
5.7	<i>Contenidos del módulo de inserción sociolaboral</i>	54
5.8	<i>Secuenciación de contenido en unidades didácticas</i>	55
5.9	<i>Transversalidad</i>	56
5.10	<i>Interdisciplinariedad</i>	57
5.11	<i>Metodología didáctica</i>	59
5.11.1	<i>Principios metodológicos</i>	59
5.11.2	<i>Métodos didácticos</i>	61
5.11.3	<i>Actividades de enseñanza-aprendizaje</i>	62
5.11.4	<i>Estrategias metodológicas</i>	64
5.11.5	<i>Estrategias docentes</i>	65
5.11.6	<i>Recursos didácticos</i>	66
5.12	<i>Evaluación</i>	67
5.12.1	<i>Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación</i>	68
5.12.2	<i>Procedimientos, técnicas e instrumentos de evaluación</i>	68
5.12.3	<i>Momentos de evaluación</i>	69
5.12.4	<i>Criterios de calificación</i>	70
5.12.5	<i>Mecanismos de recuperación</i>	70
5.12.6	<i>Promoción del alumnado</i>	71
5.12.7	<i>Evaluación del proceso de enseñanza</i>	71
5.13	<i>Atención a la diversidad</i>	72
5.14	<i>Unidades didácticas del módulo: estructuración de las 12 unidades didácticas</i>	73
5.14.1	<i>Cuaderno de actividades</i>	77
6.	<i>Bibliografía</i>	78

Resumen

La inserción laboral de las personas con diversidad funcional resulta un proceso difícil, puesto que, la discriminación que sufren está todavía muy presente. Nuestro país posee gran variedad de prejuicios que afecta en gran medida a este colectivo. Las personas con diversidad funcional abarcan numerosas desventajas que afectan a muchos escenarios de su vida. Con el presente trabajo queremos, en primer lugar, poner de relieve la discriminación existente hacia este colectivo y la dificultad que tienen para conseguir una plena integración laboral.

En segundo lugar, y con la programación didáctica realizada para el Ciclo Formativo de Grado Superior de Integración Social es conocer la realidad que sufren los diferentes colectivos en riesgo de exclusión social, en particular las personas con diversidad funcional, enseñándole diferentes medidas para poder poner en práctica con estos colectivos de manera que adquieran ciertas habilidades laborales para conseguir una absoluta inserción laboral.

Palabras clave

Diversidad funcional, colectivo, inserción laboral, medidas, mercado de trabajo.

Abstrac

The labour insertion of people with functional diversity is a difficult process, since the discrimination they suffer is still very present. Our country has a wide variety of prejudices that greatly affect this group. People with functional diversity cover numerous disadvantages that affect many scenarios in their lives. With this work, we want first to highlight about the discrimination that exists against this group and the difficulty they have in achieving full labour integration.

In second place, and with the didactic programming carried out for the Cycle of Social Integration is to know the reality suffered by the different collectives at risk of social exclusion, in particular people with functional diversity, teaching them different measures to be able to implement with these collectives in a way that they acquire certain work skills to achieve absolute labour insertion.

Key words

Functional diversity, collective, labour insertion, measures, work market.

1. Introducción

La importancia de ayudar, emprender, informar y orientar a las personas con diversidad funcional es un aspecto que en gran medida está olvidado por parte de las familias, y de manera más significativa, por parte de las empresas y organizaciones. A día de hoy podemos observar que existen colectivos que se ven discriminados en relación a sus derechos humanos y laborales. Y, uno de estos colectivos son las personas con diversidad funcional.

Actualmente, en la mayoría de la literatura aparece el término discapacidad en lugar de “diversidad funcional”, concepto que surgió con el objetivo de lograr no atribuir a estas personas como no capacitadas y avanzar en la igualdad con respecto a este colectivo.

En el actual documento, localizaremos la combinación de ambos términos a lo largo de todo el proyecto, puesto que, ciertos documentos siguen empleando el concepto de discapacidad, pero al mismo tiempo predominan otros que ya utilizan en su lenguaje el término de diversidad funcional. En mi opinión, como autora principal de dicho trabajo trataré de expresar la discapacidad como “diversidad funcional” pues desde mi punto de vista es el término más aceptable y adecuado para etiquetar a este colectivo.

Actualmente, el desconocimiento que existe sobre las diversas habilidades y capacidades que posee este colectivo y la visión negativa hace que se vean sumergidos en multitud de prejuicios sobre sus competencias para realizar diferentes puestos de trabajo a la misma altura que cualquier otra persona.

El presente trabajo se basa, por una parte, en una investigación epistemológica sobre personas con diversidad funcional y la inserción laboral, donde se analizan las distintas barreras que tienen que superar las personas con diversidad funcional para conseguir un puesto de trabajo, las medidas vigentes para superar dichas barreras y la legislación vigente entre otras cuestiones. Por otra parte, se llevará a cabo una programación didáctica, donde se trata una unidad didáctica destinada al proceso de inserción sociolaboral con respecto a este colectivo en concreto.

2. Objetivos

2.1 Generales

- Conocer la situación laboral de personas con diversidad funcional.
- Incorporar diferentes estrategias en el aula para garantizar esta inserción laboral.

2.2 Específicos

- Identificar las causas de la discriminación laboral de estas personas.
- Conocer las medidas laborales para la inserción laboral.
- Conocer las posibilidades que tienen las personas con diversidad funcional para llevar a cabo un empleo ordinario.

3. Fundamentación epistemológica

3.1 Diversidad funcional

Según el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, publicada en BOE del 3 de Diciembre de 2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social se entiende por discapacidad una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Almendros (2015) nos muestra dos conceptos relacionados con este término, que son:

- Deficiencia: Dificultades relacionadas con las labores fisiológicas o las funciones corporales que presenta una persona. Alguna pérdida o irregularidad de un órgano o la tarea del propio órgano, puede ser por ejemplo, la falta de alguna mano, dificultades en la vista u oído o el retraso mental.
- Minusvalía: Corresponde a el resultado que produce la enfermedad o la deficiencia a un nivel social, es decir, los inconvenientes que proporciona la enfermedad en las personas en relación con los demás individuos que rodean su entorno.

Como defienden Lobato y Romañach (2005) la diversidad funcional no está relacionada con el término enfermedad, el defecto, el retraso, etc. El conjunto de estos términos viene dado de una visión culturalmente tradicional, la cual se presenta como una persona diversa y que se aleja de lo biológicamente perfecto, por lo que, hay que rehabilitarla y contribuir a arreglar diferentes patrones para conseguir acercarla a la normalidad.

Todo ello ha supuesto una serie de problemas para intentar cambiar esta perspectiva, pues nuestra sociedad tiende a definirse tales valores como discriminación y segregación. A su vez, son los propios hombres y mujeres con diversidad funcional que eligen los conceptos que están relacionados de primera mano con su deficiencia, entre ellos, destacan sordo, ciego, parapléjico, etc., puesto que, lo ven como una acción natural con la que tienen que enfrentarse en su vida, quitándole el valor negativo a dichos términos.

Para conseguir todo esto, se busca un punto intermedio que logre no alejarse de la realidad, en la cual las personas operan de forma distinta o diversa del resto. Un término que estime las diferencias de las personas y que erradique la falta de respeto en relación con la diversidad funcional.

Según la RAE, el término “diversidad” se define como variedad, semejanza o diferencia y el término funcional como algo perteneciente o relativo a las funciones. Si juntamos ambas palabras, estamos ante un término que se considera semánticamente aceptado y que expone los conceptos que pretendemos manifestar.

Hay que tener en cuenta que las personas con diversidad funcional luchan para alcanzar una ciudadanía absoluta, la igualdad de derechos, deberes y oportunidades para llegar a ser un grupo de personas en la que su diversidad quede definida como un valor.

3.1.1 Grado de minusvalía

Según el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, publicado en el BOE el 26 de enero de 2000. Establece que:

1. La calificación del grado de minusvalía responde a criterios técnicos unificados, fijados mediante los baremos descritos en el anexo I del presente Real Decreto, y serán objeto de valoración tanto las discapacidades que presente la persona, como, en su caso, los factores sociales complementarios relativos, entre otros, a su entorno familiar y situación laboral, educativa y cultural, que dificulten su integración social. El grado de minusvalía se expresará en porcentaje.
2. A los efectos previstos en este Real Decreto, la calificación del grado de minusvalía que realicen los órganos técnicos competentes, a los que se refiere el artículo 8 de este Real Decreto, será independiente de las valoraciones técnicas efectuadas por otros organismos en el ejercicio de sus competencias públicas. (p.4)

3.1.2 Tipos

Según Montagud (2017), existen cinco tipos de diversidad funcional, los cuáles son:

1. Física o motriz

Su principal problemática se centra en llevar a cabo diversos movimientos, viéndose perjudicada su capacidad de desplazamiento, el equilibrio, realizar movimientos con objetos o en ocasiones influye al habla y a la respiración.

Los problemas que presenta este modelo de diversidad funcional resultan bastante diversos, desde dificultades óseas, en relación con los músculos o en alguna vez puede darse la situación de haber tenido un accidente que dañe la integridad física de la persona. Otra de las causas principales es los problemas relacionados con la corteza motora, que es la que asume el papel de los movimientos de nuestro cuerpo.

Algunos aspectos importantes a tener en cuenta en nuestro día a día, y que resultan imprescindibles para ayudar a las personas que tienen este tipo de diversidad es encontrar barreras como escaleras, lugares que no están amoldados para sillas de ruedas, etc.

Algunos ejemplos en los que deriva la diversidad motriz pueden ser: esclerosis múltiple, párkinson, parálisis cerebral o acondroplasia entre otras.

2. Visual

Este tipo de diversidad incluye desde la ceguera como causa principal hasta problemas menos significativos de visión. La ceguera se caracteriza por no ver nada o en diversas ocasiones la persona puede distinguir ciertas siluetas de luz. Un aspecto relevante, es

que se considera una deficiencia que engloba a este tipo de diversidad funcional el uso de gafas.

Los problemas mas frecuentes relacionados con este tipo de diversidad son las cataratas, dificultades oculares que suelen ser rectificables como la miopía, estrabismo o algún tipo de hinchazón en los ojos.

Existen varias medidas para ayudar a las personas que sufren diversidad funcional visual, en los sucesos menos graves se llevan a cabo medidas de tipo correctivas, como el uso de gafas.

Entre los casos más graves como la ceguera, la medida principal que ha servido de ayuda absoluta es el sistema Braille, gracias a ello las personas que sufren esta deficiencia pueden leer sin ver.

3. Auditiva

La diversidad auditiva incluye a todas las personas que han tenido algún problema, derivado por la pérdida auditiva. En relación con esto, encontramos por una parte pérdida profunda de la cual deriva la sordera o pérdida leve como es la hipoacusia. Esta problemática puede darse en un oído y se denomina unilateral o por el contrario puede darse en ambos, en este caso sería bilateral.

Los motivos de este tipo de diversidad son muy variados, desde la rubéola materna hasta sufrir sordera hereditaria.

El lenguaje de signos es la medida principal para este tipo de diversidad, pues a partir de esta simbología las personas pueden relacionarse con el resto. Por ello es muy importante que se adquiera los conocimientos necesarios de este tipo de lenguaje antes de que se reproduzca en su totalidad esta problemática. Entre otras medidas destacables están las prótesis auditivas o apoyos visuales.

4. Intelectual y psíquica

La diversidad funcional intelectual, concepto el cual remplace al término retraso mental se caracteriza porque las personas sufren problemas cognitivos, dificultades de adaptación o de aprendizaje. Este tipo de diversidad incluye un desarrollo más despacio,

por ejemplo, los niños y niñas avanza de manera más lenta en relación con otros y otras de su edad en lo relacionado con hablar, andar, leer o escribir.

Las causas de esta diversidad resultan ser muy diversos, desde dificultades relacionadas con la desnutrición hasta problemas en los cromosomas o en el cráneo. El Síndrome de Down o Síndrome X frágil son ejemplos de ello.

La diversidad funcional psíquica está relacionada con problemas en la comunicación o en las relaciones sociales, afectando en gran parte al comportamiento. La gran diferencia con la diversidad intelectual, es que la inteligencia no sufre daños. La esquizofrenia o la bipolaridad son ejemplos de este tipo de diversidad funcional.

5. Multisensorial

Es característica de los colectivos que tienen afectados tanto la audición como la vista. A este tipo de personas se les conoce como sordociegos, aunque no siempre carecen de los dos sentidos por completo.

Esta problemática puede aparecer en el momento del nacimiento, llamándose sordoceguera congénita, o se puede desarrollar en los primeros años de vida, denominándose en este caso sordoceguera adquirida.

El principal tipo de esta diversidad funcional es el Síndrome de Usher, el cual se caracteriza porque el menor al nacer ya tiene dificultades auditivas, y conforme avanza hacia la adolescencia sufre daños en la vista.

3.1.3 Derechos de las personas con diversidad funcional

Como especifica Vidal (2015) el término de derechos humanos es algo plenamente universal y equitativo para todas las personas. A su vez es un concepto que rechaza todos los sistemas centrados en la supremacía de raza, género, clase social etc. Por esto todo el mundo tenemos los mismos derechos, pero hay que tener en cuenta que existen mujeres y hombres que los tienen limitados.

Por otro lado, Martínez (2014) explica que las personas que presentan algún tipo de diversidad funcional forman parte de un grupo más indefenso y abundante al cual, la sociedad ha descalificado de manera reiterada. Este es uno de los motivos, por el cual,

estas personas han visto limitados sus derechos y libertades de tal manera esto ha afectado a su desarrollo, a poder utilizar los recursos aptos para el resto de la población.

La evolución legal en España, parte de una serie de leyes entre las cuales encontramos:

- La Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. Se trata de la primera ley que se aceptó en España y que está dedicada a prestar atención y protección a las personas con diversidad funcional.
- La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Esta ley se enfocó en dos sistemas de intervención: por un lado, el combate contra la discriminación y por otro el acceso general a las oportunidades que presenta la sociedad.
- La ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- La ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas.
- La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que fue aprobado por la ONU y entró en vigor el 3 de mayo de 2008.
- Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Ley 12/2012, de 26 de diciembre, de medidas urgentes de liberalización del comercio y de determinados servicios.

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad su inclusión social, define como el objetivo principal de la ley:

- a) Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de

discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España.

- b) Establecer el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (p.10)

Al mismo tiempo esta ley establece una serie de conceptos básicos, entre ellos destacamos:

Igualdad de oportunidades

Eliminación de todo tipo de discriminación, por motivo de padecer diversidad funcional que obstaculice la igualdad de oportunidades en aspectos políticos, económicos, sociales, laborales o cualquier otro tipo.

Medidas de acción positiva

Son aquellas medidas que consisten en eludir e igualar los obstáculos e inconvenientes que presentan la discapacidad, que están dirigidas a conseguir la igualdad y la participación absoluta en aspectos políticos, económicos, sociales, laborales o cualquier otro tipo.

Inclusión social

Principio encaminado al bien colectivo y al agrupamiento social, de tal manera que todas las personas que padecen discapacidad puedan disfrutar de las mismas oportunidades y recursos para llevar una vida plena.

En relación a los derechos que nos proporciona la ley, destacamos los siguientes:

- Derecho a la protección de la salud.
- Derecho a la atención integral.
- Derecho a la vida independiente.
- Derecho al trabajo.
- Derecho de participación en los asuntos públicos.

3.2 Inserción laboral

Tal y como explican Blanco y Gutiérrez (2016) el concepto de inserción laboral se define como el proceso de introducción al mercado de trabajo por parte de los individuos.

Dicho proceso normalmente coincide con la fase juvenil hasta convertirse en el desarrollo de la independencia familiar.

Los triunfos relacionados con los inicios laborales, están muy vinculados con ciertos tipos de influencias como pueden ser el origen familiar o el nivel de estudios. A partir de estas influencias, aparecen los resultados de la desigualdad para introducirse al mercado de trabajo y posteriormente una vez se accede a este mercado de trabajo.

A diferencia del concepto inserción laboral, encontramos la exclusión laboral, Camacho y Solís (2019) lo definen como la ruptura que enlazan a las personas con la sociedad. De tal manera, las personas que con anterioridad no estaban excluidos socialmente y que contaban con una actividad económica activa pasan a estar excluidos en la participación económica o participación productiva.

Algunos factores que imposibilitan a las personas con diversidad funcional el acceso al mundo laboral son:

- La ignorancia que rodea a la sociedad de la gran virtud que poseen estas personas.
- Las escasas oportunidades que le ofrece la sociedad para demostrar su gran capacidad en los diferentes ámbitos.
- A destacar como último aspecto, las personas con diversidad funcional no reclaman sus derechos y la oportunidad de introducirse al mundo laboral como otros ciudadanos.

Para conseguir disminuir esta exclusión social en personas con diversidad funcional la ONU el 13 de diciembre de 2006 plantea una serie de medidas. Almendros (2015:186) plantea algunas de ellas:

- Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo

seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

- Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

3.2.1 Medidas de apoyo a la inserción laboral

Se dan tres grandes grupos de medidas de apoyo a la inserción laboral de personas con diversidad funcional en España. Hernández y Millán (2015) destacan:

- Un primer grupo donde engloban medidas dirigidas a promover la integración todo lo que rodea al mercado de trabajo. En ella están, la cuota de reserva, donde las empresas tanto en el ámbito público como privado que cuenten con un número superior de 50 empleados fijos, estarán obligadas a contratar a un número de empleados con diversidad funcional que no supere el 2%. Por otro lado, también entrarían en este primer grupo las subvenciones, incentivos, reducciones y bonificaciones para aumentar el contrato por cuenta ajena y por cuenta propia llevado a cabo mediante contratos indefinidos o formativos entre otros. Para concluir también se incluyen una serie de medidas de orientación y acompañamiento de manera individual para conseguir una adaptación

profesional y social de las personas con diversidad funcional, que poseen ciertas dificultades para su adecuada inserción laboral.

- El segundo grupo lleva a cabo medidas dirigidas a mejorar la inserción en el sistema protegido del mercado de trabajo, por medio de Centros Especiales de Empleo (CEE), empresas llevadas a cabo por fundaciones de personas con diversidad funcional, teniendo como objetivo general, generar un empleo beneficioso y remunerado, que sea afín a sus características tanto personales como sociales de tal manera que ayuden a su integración en el mercado de trabajo.
- En el último grupo, se encuentran medidas para satisfacer el movimiento del empleo protegido al empleo ordinario, mediante enclaves laborales. Se llevará a cabo mediante un contrato entre una empresa colaboradora y un CEE para hacer obras o servicios. Todo ello incorporando un grupo de empleados con diversidad funcional del CEE a una empresa colaboradora para poder fomentar su integración en el mercado de trabajo ordinario.

Acompañamiento a la inserción laboral

Carrizosa y Sesé (2014) explican que para formar parte del mercado de trabajo, cada persona puede llevarlo a cabo de manera individual, conociendo dónde y cómo expresarse o hacerlo orientado por un o una profesional. En este caso, resulta muy idóneo para las personas que poseen algún tipo de diversidad funcional y su inserción laboral resulta más difícil.

Ambos autores nos dan a conocer una serie de claves que pueden resultar exitosas para el desarrollo de los procesos de acompañamiento y el fomento de la inserción laboral, estas son:

- Entender la idea del itinerario hasta la inserción laboral como un transcurso de adaptación de manera circular, y ante todo un proceso lineal, teniendo en cuenta que no todos los caminos para acceder a un puesto de trabajo tienen las mismas pautas. Todos los casos son diferentes, y tienen que estudiarse de manera diferente y personal, dependiendo de los beneficios y necesidades de cada

individuo y teniendo presente los recursos que posee la organización destinada a acompañar en dicho proceso.

- El acompañamiento personalizado debe entenderse como un desarrollo imprescindible para conseguir una adecuada constancia y coherencia ante un proceso que resulta ser en ocasiones difícil y en el cual normalmente participan diversos agentes. Este acompañamiento no asegura, pero fomenta, un aumento de la posibilidad de obtener unos resultados más estables.

Se trata de un tipo de asesoramiento que proporciona un programa de trabajo que se ajusta lo máximo posible al perfil del individuo y al logro de sus objetivos profesionales dentro de la empresa. La persona que se dedica al acompañamiento igualmente se marca una serie de objetivos que van más allá de obtener la rápida inserción de la persona involucrada, si no que intenta aumentar el empoderamiento mediante el fomento de su ocupabilidad, haciéndole llegar toda la información necesaria a la que aspira y necesita.

- Por último, están las competencias transversales entendidas como un aspecto imprescindible de la empleabilidad, definida como el proceso de incorporarse a un puesto de trabajo y conseguir conservarlo. Tiene que llevarse a cabo de forma global, a partir de diversos ámbitos, para poder conseguir el máximo de esfuerzos y recursos, interviniendo de forma ordenada para lograr llegar a cada persona desde su propia particularidad hasta su propia autonomía laboral.

La manera de llevar a cabo el acompañamiento y la ocupabilidad debe hacerse de manera que se adapte a las necesidades y la accesibilidad de las personas. Por este motivo se tienen que abordar una serie de estrategias en función de una serie de características, por ejemplo, no es lo mismo contar con un joven sin ningún tipo de formación, una mujer que quiere volver a trabajar después de años haciéndose cargo de un familiar o de una persona con grandes potenciales de inteligencia. Por ello, algunas ocasiones se tendrá que adecuar los contenidos a trabajar o por el contrario la forma de trabajarlos.

En este aspecto, Carrizosa y Sesé (2014) hacen referencia a que con las personas con diversidad funcional, será necesario prestar más atención, puesto que, se trata de

personas que presentan una serie de intereses y necesidades muy diversas para llevar a cabo solo una manera de trabajar con ellas. Gracias a un reconocimiento legal que aparece en el Certificado de Discapacidad, les permite acceder a diversos recursos para poder trabajar simultáneamente. También hay que tener en cuenta todo lo que parte de sus intereses y necesidades personales y el nivel de formación que poseen, a la vez del tipo de diversidad concreto y como le afecta a su vida diaria. Todos estos aspectos son fundamentales para orientarlas a un puesto de trabajo adecuado y conseguir una actividad donde pueda desenvolverse de manera eficaz según sus capacidades.

Desde el punto de vista de la empresa

En la actualidad, existen muchas empresas que se han comprometido a alcanzar una sociedad destinada al retorno y la sostenibilidad. A partir de aquí, se produce la idea de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) que tienen como objetivos mejorar el entorno y conseguir que en la empresa se lleven a cabo términos de igualdad, justicia o sostenibilidad.

Carrizosa y Sesé (2014) expresan que una de las medidas más importantes que se llevan a cabo en la RSC es la integración laboral de las personas más vulnerables a nivel social como por ejemplo las personas con diversidad funcional

La gestión de la diversidad presenta una serie de ventajas hacia las empresas, puesto que, poseer en su plantilla a personas que tienen una serie de características y capacidades diversas obtendrá más facilidades para conseguir ideas, discursos, razonamientos, etc. De tal manera que aquellas organizaciones que solo tengan en su plantilla a trabajadores con perfiles muy parecidos presentarán más dificultades, ya que, navegarán todos hacia la misma dirección. En otras palabras, las empresas que comiencen a establecer políticas de administración de la diversidad, conseguirán un aumento de competitividad en el mercado de trabajo, así lo especifican dichos autores.

Son muchas empresas las que llevan a cabo la inserción laboral de personas con diversidad, pero también existen algunas que se oponen a ello, dando argumentos derivados del desconocimiento, estereotipos o prejuicios. Resulta inviable conocer el

mérito de las personas con diversidad funcional en las distintas empresas u organizaciones si no se consigue erradicar dichas ideas previamente. Por ellos, se debe empezar a trabajar a nivel global dentro de la empresa, desde la dirección hasta los propios trabajadores.

A contraposición de esto, Carrizosa y Sesé (2014) diferencian tres aspectos claves que presentan las personas con diversidad funcional en una organización o empresa:

- **Transmisión de valores**

A día de hoy, las personas que buscan adentrarse en el mercado de trabajo, van más allá de obtener un buen salario o un proyecto laboral atractivo, si no, que se centran en poder trabajar en empresas donde prive ciertos valores de afinidad.

Frecuentemente, la figura de personas con diversidad funcional dentro de una empresa establece que sean un modelo de progreso, de evolución que se transmite al resto de compañeros. De esta manera se convierten de manera involuntaria en el reflejo de haber vencido ciertos obstáculos personales y sociales derivados de su diversidad. Promueven el esfuerzo y el trabajo, consiguiendo que el resto de compañeros quiten valor a ciertos problemas de la vida cotidiana.

Estas personas, en varias ocasiones, se decantan por formaciones laborales enfocadas en ramas sanitarias o profesiones del ámbito social, puesto que, prestar ayuda a otras personas les hace estar felices con ellos mismos. Algunos valores y competencias destacables son: alma de superación, perseverancia, empatía, trabajo, veracidad, etc.

- **Multicapacidad**

Las empresas que en su plantilla tienen a personas con diversas capacidades son las que normalmente obtienen mayor beneficio a sus negocios. Hay que tener en cuenta que, no todos son capaces de adaptarse de igual manera a los puestos de trabajo, puesto que, todas las personas poseen sus propias capacidades según su afinidad con el puesto de trabajo.

- **Reputación corporativa**

Actualmente, las empresas tienden a cuidar su imagen interna y externa, por este motivo una buena inserción laboral ayuda a conseguir aspectos de reputación corporativa positiva al preocuparse por la sociedad y colaborando en la integración de las personas más vulnerables en sus organizaciones.

3.2.2 Discriminación laboral desde una perspectiva de género

Las autoras González y Mariño (2020) hacen una reflexión acerca de la discriminación laboral desde una perspectiva de género y a su vez discriminación por diversidad funcional. Explican que, estas mujeres tienen más impedimentos a la hora de acceder al mercado de trabajo, puesto que, tienen que soportar una doble discriminación.

A pesar de ello, la imagen que se tiene de estas mujeres en el ámbito empresarial, está alterada en relación con la diversidad funcional. Reflejan un desarrollo social equivocado de su diversidad, haciendo de esta la principal causa de la exclusión laboral. Esta diversidad funcional le sustrae capacidades y a menudo se le suma los problemas discriminatorios que sufren por el hecho de ser mujer. Esta problemática al igual que la brecha de género-diversidad se ve reflejada en las mínimas tasas de ocupación, escasa estabilidad laboral y la baja exclusión retributiva que continúan activas en el área laboral del colectivo femenino.

En los ámbitos empresariales, se sigue reflexionando que estas personas con diversidad funcional, carecen de competencias profesionales, por lo que no son productivas laboralmente, pero la realidad es totalmente distinta, puesto que, estas personas aportan gran cantidad de aptitudes positivas.

Retos y mejoras

Para superar esta doble discriminación estas autoras, González y Mariño (2020), presentan una serie de retos y mejoras para conseguir una adecuada inserción laboral del colectivo femenino con diversidad funcional.

- Aumentar el acompañamiento y la orientación laboral en los procesos de búsqueda de empleo, en la elaboración del currículum vitae, carta de presentación o para disminuir las inseguridades que presenta este colectivo a la hora de llevar a cabo una primera entrevista laboral.
- Introducir en las actuaciones formativas un nuevo modelo de las competencias profesionales más solicitadas, para de esta manera intentar mejorar su empleabilidad.
- Fomentar su formación en las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TICs), para mejorar su formación de cara a una sociedad actualizada. Poseer diversas competencias informáticas es un componente curricular muy apreciado en los procesos de inserción laboral.
- Tener en cuenta la perspectiva de género en relación con todos los procesos relacionados con la inserción laboral del colectivo femenino con diversidad funcional. A este colectivo se le presentan bastantes trabas para encontrar un resultado eficaz que pueda lograr solucionar las desigualdades que sufren por la doble discriminación. Por este motivo, se debe partir de formarlas en competencias de género para que, desde su puesto de trabajo, ayuden a acabar con las discriminaciones aún presentes en este ámbito.
- Comunicar, guiar y favorecer todas las organizaciones participativas y de emprendimiento del colectivo femenino que aparezcan en estos ámbitos. El autoempleo se sitúa como un método de inserción laboral eficaz.
- Aumentar la visión del colectivo femenino, reforzando que se encarguen de expresar el proceso de cambio las propias mujeres con diversidad funcional.
- Defender que este colectivo posee los mismos derechos que cualquier otro, creando políticas más visibles y resolutivas que favorezcan su situación y les ofrezcan nuevas oportunidades de inserción laboral.
- Fomentar el trabajo cooperativo entre instituciones que puedan ser del mismo o diferente ámbito, para conseguir de manera conjunta unos resultados más adecuados en la empresa u organización partiendo de los mismos objetivos.

3.2.3 Acciones y estrategias para fomentar el proceso de inserción laboral

Fullana, Pallisera y Vila (2005), han estudiado una serie de estrategias para fomentar la inserción laboral en personas con diversidad funcional.

5. Familia

Para garantizar una adecuada inserción laboral, es imprescindible contar con el apoyo de la familia al igual que con el de los profesionales. Para que esto sea posible, se debe fomentar los procesos que posibilitan a los profesionales apoyar a las familias, ofreciéndole los conocimientos necesarios en relación con la inserción laboral y los trabajadores con diversidad funcional.

Peralta y Rius (2005), muestran datos relacionados con la inserción laboral y nuevas necesidades que esta produce en los trabajadores con diversidad funcional. Por ejemplo, ser mas independientes, salir más, encargarse de su ropa u objetos al margen de la familia, todo esto supone trabajar conjuntamente con la familia para buscar responder a dichas demandas.

El trabajo con las familias tiene que producirse lo antes posible, para que de esta manera puedan estar listas para asumir los aspectos que se derivan de la inserción laboral y contar con diversas competencias de actuación para posibles incidencias que aparezcan a lo largo del proceso.

6. Formación

La formación para acceder al mercado laboral debe comenzar a lo largo del período de escolarización obligatoria. A pesar de que, bastante tiempo ha resaltada la expectativa de que las personas con diversidad funcional muestran ciertas adversidades para la inserción laboral por su mínima formación en una serie de contenidos, hay algunos de estos que se encuentran más valorados para el proceso de inserción laboral. Estos contenidos son los que guardan cierta relación con las habilidades sociales, la organización y la resolución de problemas.

7. Seguimiento de la inserción

El trabajo que lleva a cabo el orientador laboral para fomentar la adaptación de la persona con diversidad funcional al puesto de trabajo resulta necesario, para asegurar la plena inserción laboral.

En ocasiones, hay que partir de que el seguimiento, para algunos tipos de diversidad funcional no resulta imprescindible. También se ha plasmado que alguna vez, el proceso de acompañamiento a la inserción laboral esta limitado al tipo de diversidad.

8. El entorno laboral

A pesar de que los servicios ofrecidos para la inserción laboral de personas con diversidad funcional han aumentado en España, la inmejorable trayectoria y la efectividad de los resultados se contraponen con la limitada visibilidad y escasa financiación que procede de la Administración. Este contexto produce que, la continuidad de estos servicios se vea afecta provocando inestabilidad laboral de los profesionales.

Por ello se debe fomentar el funcionamiento de los servicios, formando parte de una opción real para una exitosa inserción laboral de personas con diversidad funcional.

9. Los recursos personales del/la trabajador/a

Se destacan otros elementos que hay que tener en cuenta el los proceso de inserción laboral, como por ejemplo las necesidades para fomentar la calidad de vida de las personas con diversidad funcional. Por ello hay que dar solución a ciertas necesidades de participación comunitaria y no sólo los procesos relacionados con el mercado laboral. En este sentido, es necesario la sensibilización de la población en cuanto a las oportunidades laborales y de participación de este colectivo.

Es completamente necesario introducir estrategias que posibiliten a todas las personas con diversidad funcional tomar decisiones en relación a su vida, desde la participación en diversos servicios hasta en procesos de investigación.

3.3 Inserción laboral y diversidad funcional

Para reconocer uno de los principios más importantes de las personas con diversidad funcional, hay que comenzar con lograr la inclusión social a partir de tres pilares imprescindibles: educación, empleo y accesibilidad.

3.3.1 Formación profesional y orientación laboral

Almedros (2015), defiende que para conseguir una adecuada inserción laboral de las personas con diversidad funcional son imprescindibles diversas medidas de formación profesional y orientación laboral, para así poder alcanzar una serie de competencias teóricas y prácticas que abran paso al mercado de trabajo en las circunstancias más idóneas, adaptándose a las características específicas de este colectivo.

Las Administraciones Públicas y Locales deberán adaptar las ofertas de empleo a las diferentes necesidades de los diversos colectivos que presentan dificultades particulares, entre estos las personas con diversidad funcional, con el objetivo de proporcionar su inserción laboral en el mercado de trabajo.

La formación profesional de este colectivo viene recogida por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, donde se define que las personas con diversidad funcional tienen una serie de derechos, entre ellos, recibir unas becas destinadas a especialmente a dicho colectivo, ayudas de transporte, sustento, etc.

Por otra parte, este autor, explica que la formación profesional se puede conseguir por medio de otras vías como por ejemplo el contrato para la formación y el aprendizaje. A este tipo de contrato van unidas una serie de reglas con el objetivo de que el trabajador pueda adaptarse a la modalidad contractual, entre ellas destacan: no establecer límite de edad, la duración del contrato puede ir ampliándose...

La orientación y al acceso al mercado de trabajo de las personas con diversidad funcional es tarea de los servicios públicos de empleo. Para hacerlo de manera adecuada, se realizan itinerarios de inserción que estén adaptados al perfil profesional de estos

demandantes de empleo y a sus necesidades particulares, organizándose con los servicios sociales para asegurarles una atención especial.

3.3.2 Modalidades de acceso

Almendros (2015) nos habla de las tres modalidades principales de acceso al empleo:

Empleo ordinario:

En este caso tienen preferencia contratar a personas con diversidad funcional a través de una relación de trabajo regulada mediante el Estatuto de los Trabajadores. Se lleva acabo por medio de empresas y contratos de trabajos ordinarios teniendo en cuenta en todo momento las particularidades de este colectivo para asegurar su protección. La integración laboral de las personas con diversidad funcional en el mercado de trabajo se ha puesto en marcha a través de tres vías:

- Empleo selectivo: Se impulsará a través de medidas de prioridad para el trabajador, por la disminución de su capacidad en el trabajo o por haber podido sobreponerla cuando la había perdido.
- Empleo incentivado: Se impulsará a través de medidas de fomento dirigidas a ayudas para la contratación de dicho colectivo.
- Empleo reservado: Medidas para destinar un porcentaje de los empleos en las distintas empresas a personas con diversidad funcional.

A pesar de estas medidas, existen ciertos problemas para asegurar el acceso al mercado laboral a través de una serie de cuotas de reserva destinadas en empresas públicas y privadas que tienen 50 trabajadores o más, de esta forma el 2% de la plantilla debe estar cubierto por trabajadores con diversidad funcional. Para el empleo público esta destinado una reserva del 7% de las plazas, de estas como mínimo un 2% estará dirigido a las personas diversidad intelectual.

De cualquier manera, la reserva de los puestos laborales no es opuesta a los principios de igualdad y de discriminación, puesto que, reclaman siempre que las personas pasen las pruebas necesarias y acrediten el grado de diversidad y la afinidad con las funciones

asignadas. Hay que tener en cuenta que dicha reserva no produce ningún tipo de derecho de primacía o persistencia en la empresa si se da un despido colectivo.

Por último, se ha agregado a las tres vías mencionadas anteriormente una modalidad reciente:

- El programa de empleo con apoyo: Destinado a personas que poseen una discapacidad más grave, lo cual le dificulta en mayor medida el acceso al mercado laboral. De esta manera, mediante estos programas se intenta fomentar la integración laboral en el mercado de trabajo en personas con:
 - 1) Parálisis cerebral, enfermedades mentales o discapacidad intelectual con un grado igual o mayor al 33%.
 - 2) Discapacidad física o sensorial con un grado igual o mayor al 65% y personas con sordera y con una discapacidad auditiva con un grado igual o superior al 33%.

De esta manera deben de ser contratadas a través de un contrato indefinido o con una duración mínima de 6 meses. Si la modalidad se caracteriza por ser a tiempo parcial, tendrá que ser como mínimo de un 50% de una jornada laboral de un empleado a tiempo completo.

Estos programas de apoyo deberán ir acompañados de una serie de acciones, que son:

- a) Orientación, asesoramiento y acompañamiento de la persona con diversidad funcional, realizando para cada empleado un proyecto de adaptación para el puesto laboral.
- b) Acercamiento y ayuda entre el empleado beneficiario de dicho programa de empleo con ayuda y el trabajador de la empresa que realice tareas conjuntas con este.
- c) Fomentar ayuda al empleado en el crecimiento de sus habilidades sociales y comunitarios para adaptarse al entorno de trabajo de manera eficaz.

- d) Asesoramiento específico de empleado con diversidad funcional en las tareas paralelas al puesto laboral.
- e) Seguimiento y evaluación del proceso de inserción laboral para manifestar las necesidades y obstáculos que puedan surgir por parte del trabajador como por la empresa y que afecte a su inserción.
- f) Comunicación a la empresa de las necesidades y la adaptación del puesto laboral.

Empleo protegido:

- A) Relación laboral de personas con diversidad funcional en Centros Especiales de Empleo:

Almendros (2015), hace referencia a que la relación de tipo jurídica que esta asociada a un empleado con diversidad funcional con un Centro Especial de Empleo posee gran importancia con la relación de trabajo especial, proponiendo una serie de pautas especiales en función de colocación, tiempo de prueba, modalidades de contrato, disposición y condiciones de trabajo, transporte, etc. Los Centros Especiales de Empleo son empresas que tienen como principal objetivo fomentar una acción de bienes o servicios, para conseguir un trabajo remunerado para este colectivo. Al mismo tiempo forman parte de un centro de inclusión de empleo ordinario, como la ONCE. Tienen servicios personales y sociales, con la misión de ayudar a vencer las barreras que este colectivo tenga en el desarrollo de un puesto de trabajo, la duración y la sucesión de este. Su plantilla se formará con la máxima cantidad de personas con diversidad funcional, procurando llegar al 70%.

- B) Enclaves laborales:

Según el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento de empleo de las personas con discapacidad, fomenta la aptitud de que dichos centros realicen contratos con diferentes empresas de trabajo ordinario para poder llevar a cabo actividades paralelas a los servicios normales.

Los enclaves laborales aumentan el paso del empleo protegido hasta el empleo ordinarios, fomentando los contratos de este colectivo por medio de dichos centros, a su vez favorecen a las empresas con empleo ordinarios que se cumpla el plazo fijado del 2% a favor de empleados con diversidad funcional.

Estos enclaves laborales tienen una serie de reglas:

- El total de empleados desplazados tendrá que ser superior a 5 si la empresa posee más de 50 empleados, y superior a 3 por el contrario.
- Los empleados con diversidad funcional deberán presentar como mínimo un 60% de dificultad para entrar al mercado de trabajo. El 75% de grupo deberá haber estado como mínimo tres meses en el centro especial.
- El enclave laboral tendrá una duración como mínimo de 3 meses y como máximo de 3 años.
- En el período de la realización de servicios el empleado conservará su relación de trabajo con el centro especial de empleo, este deberá hacerse cargo de la dirección y la estructura del empleo en el enclave laboral.

Empleo autónomo:

Según la Orden de 5 de junio de 2007, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo, incorpora una serie de subvenciones: por establecimiento como trabajador autónomo o por cuenta propia; en forma de reducciones en los préstamos solicitados para financiar inversiones para la creación o puesta en marcha de la empresa; para la formación relacionados con la dirección y gestión empresarial y nuevas tecnologías de la información; etc. (Almentros, 2015:19)

3.3.3 Razones por las que no se ha generado una plena inserción laboral

Aguilar e Yusta (2017) exponen diversas razones por las que no se ha conseguido una plena inserción laboral en las personas con diversidad funcional:

- Sobre la cooperación en el mercado de trabajo: Este colectivo aguantan un número inferior de tasas de actividad en relación con las personas sin diversidad

funcional. Esta diferencia se va incrementando en función que aumenta la edad y disminuye cuando el lugar de residencia es mayor.

- Sobre desempleo: Los empleados de este colectivo se ven afectados con tasas de paro mayores de 9 puntos respecto a las personas sin diversidad funcional. Esto se produce por la problemática que sufren a la hora del acceso y contratación en el mercado de trabajo, a pesar de las diversas medidas de políticas activas que poseen.
- Sobre salario: Las personas que no sufren ningún tipo de diversidad funcional perciben normalmente salarios más altos que este colectivo en función. Existe una diferencia de acerca del 20% que se ve afectada en mayor medida en el los hombres.

En relación a las perspectivas futuras, se estima que la diversidad funcional se verá incrementada en el futuro. En relación con esto, la esperanza de vida aumentará el porcentaje de este colectivo; a su vez crecerá el número de enfermedades raras, de tipo crónico, gran parte de estas de carácter genético pero relacionadas con el ambiente.

La demora en la edad de jubilación, el aumento de la tasa de supervivencia al nacer y de los accidentes de tráfico, causarán, un incremento en el porcentaje de personas con algún tipo de diversidad funcional.

Hay que tener en cuenta que no todas las deficiencias relacionadas con algún tipo de discapacidad están relacionadas con la dificultad para desempeñar un puesto de trabajo. Una diversidad funcional de tipo intelectual resulta perfectamente acorde con un trabajo que requiere habilidades físicas. Cuando es física puede ser acorde con la realización de un trabajo que reclama esfuerzos intelectuales.

La incorporación de este colectivo al mercado de trabajo dependerá de una serie de factores como el tipo de enfermedad o incapacidades que padezca, el grado de estas incapacidades, la eficiencia de los medicamentos o las ayudas que posean para mitigar los efectos que le producen estas limitaciones o de las adaptaciones que rodean al entorno de trabajo entre otras. Son muchos los países que han comenzado a adoptar medidas para conseguir un aumento en la inserción laboral de las personas con

diversidad funcional, pero a pesar de ello, no se ha conseguido alcanzar la total integración de este colectivo en el mercado de trabajo.

Existen una serie de medidas que se han llevado a cabo para alcanzar el objetivo mencionado anteriormente, las cuales son:

- Subvenciones destinadas a un contrato indefinido.
- Mientras esté vigente el contrato se prestarán una serie de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social.
- Descuentos en las cuotas integras de los impuestos.
- En el empleo ordinario se reserva el 2% para las personas que poseen diversidad funcional en las empresas con más de 50 empleados.
- En los centros especiales de empleo, el empleo protegido recibirá subvenciones relacionadas con el coste salarial.

De esta manera, para saber la eficiencia que han tenido las medidas dirigidas a este colectivo será preciso tener una serie de datos que nos posibiliten saber cual es la situación real de este grupo en el mercado de trabajo, puesto que, carecer de datos hace que su comprensión se vuelva más difícil y esto provoca que no se tomen las medidas necesarias.

Aguilar e Yusta (2017) en su investigación han querido destacar que los datos que están presentes en la actualidad son escasos y no están actualizados, pues los últimos datos de “Los salarios de las personas con diversidad funcional” son del año 2014.

Para futuras líneas de investigación, estos autores destacan las siguientes:

- Analizar las consecuencias que expliquen las diferencias que existen entre las tasas de paro y los salarios de los empleados con y sin diversidad funcional.
- Estudiar la eficacia de las medidas de política activa de empleo destinadas a este colectivo.
- Estudio del coste y beneficio de las políticas activas de empleo destinadas a este colectivo.

- Seguimiento y orientación de las personas con diversidad funcional en el mercado de trabajo.

Teniendo en cuenta todas las medidas abordadas para este colectivo vistas anteriormente, se debe de recordar que siguen existiendo una serie de dificultades y limitaciones en el empleo y en el acceso a este, por lo que se debe continuar con la investigación.

4. Bibliografía

Aguilar, P. y Yusta, N. (2017). La inserción laboral de las personas con discapacidad. *Investigación y pensamiento crítico*, 6, 1-19.

Almendros, M. A (2015). Trabajo y discapacidad: El derecho al empleo de las personas discapacitadas. *Foro Jurídico*, 14, 182-193.

Álvarez, E., García, R., Riaño, A. & Rodríguez, A. (2016). Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 18, 112-127.

Blanco, J. M., & Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas. *Reis*, 269-293.

Camacho, M., & Solís, M. J. (2019). Inserción Laboral de personas con Diversidad Funcional Cognitiva. *Wimb Lu*, 14, 55-79.

Carrizosa, J., & Sesé, A. (2014). La diversitat funcional al treball. *Educació social: revista d'intervenció socioeducativa*, 58, 65-79.

Ferreira, M. Á. & Rodríguez, S. (2010). Diversidad funcional: Sobre lo normal y lo patológico en torno a la condición social de la discapacidad. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28, 151-172.

Fullana, J., Pallisera, M & Vila, M. (2005). La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción. *Revista de investigación educativa*, 23, 295-313.

García, L. M. & Mercado, E. (2010). La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales. *Portularia*, 10, 51-60.

González, D., Gutiérrez, J., González, A. I., & Márquez, Y. (2017). Inserción laboral de personas con discapacidad. *European Scientific Journal, ESJ*, 13, 109-120.

González, G., & Mariño, R. (2020). Inserción laboral y diversidad funcional: un estudio compostelano con perspectiva de género. *Revista Internacional de Comunicación y Desarrollo (RICD)*, 3, 110-120.

Hernández, J., & Millán, J. M. (2015). Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica. *Revista Española de Discapacidad (REDIS)*, 3, 29-56.

Martínez, P. (2014). Derechos de las personas con diversidad funcional y su inclusión social: actualización legal. *Quaderns d'animació i educació social*, 20, 10-28.

Lobato, M. & Romañach, J. (2005). Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano. *Foro de vida independiente*, 5, 1-8.

Montangun, N. (2017). Los cinco tipos de diversidad funcional (y sus trastornos asociados). [Entrada de Blog]: Psicología y Mente. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/salud/tipos-de-diversidad-funcional>

Porras, N. R. (2013). Inserción laboral y salud mental: una reflexión desde la psicología del trabajo. *Tesis psicológica: Revista de la Facultad de Psicología*, 8, 98-117.

Tokman, V. (2006). Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social. *Cepal*, 3-80.

Velaverde, V. (2012). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Revista empresa y humanismo*, 115-136.

Vidal, J. (2015). Derechos humanos de las personas con diversidad funcional. *TRIM: revista de investigación multidisciplinar*, 8, 27-46.

Normativa aplicable

Jefatura del Estado (2008). INSTRUMENTO de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006.

Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas.

La Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad.

La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

La Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 3 de diciembre de 2013, núm. 289, pp. 95635-95673.

Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 26 de enero de 2000, núm. 22, pp. 3317-3410.

Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 21 de febrero de 2004, núm. 45, pp. 8386-8391.

ONU (2007). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. A/61/611.

5. Programación didáctica

Programación didáctica del módulo de inserción laboral

CURSO: 2020/2021

CENTRO EDUCATIVO	IES Virgen del Castillo	
DEPARTAMENTO	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	
CICLO FORMATIVO:	Integración Social	
FAMILIA PROFESIONAL:	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	
CURSO EN EL QUE SE IMPARTE EL MÓDULO:	Primer curso	
MÓDULO:	Inserción Sociolaboral	
TEMPORALIZACIÓN:	<i>Horas anuales</i>	<i>Horas semanales</i>

	192	6
--	-----	---

5.1 Introducción, justificación y fundamentación

La educación según Parra (2003) es la principal actividad cultural que se transmite en un determinado contexto de manera ordenada, para conseguir un adecuado desarrollo de conocimiento y habilidades en el proceso de socialización de su alumnado.

Por este motivo los profesionales de la educación, es decir, los docentes poseen un papel determinante en su labor educativa y necesitan llevar a cabo una planificación de su tarea que se concreta en la programación didáctica, que tendrá como principal objetivo adaptar las necesidades y particularidades del alumnado al Proyecto Curricular.

Según el artículo 29 del Decreto 327/2010, del 13 de julio, a través del cual se aprueban el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria, expone la definición de programaciones didácticas como:

Las programaciones didácticas son los instrumentos específicos de planificación, desarrollo y evaluación de cada materia, módulo o, en su caso, ámbito del currículo establecido por la normativa vigente. Dicho documento deberá de atenerse a los criterios generales recogidos en el proyecto educativo y tendrán en cuenta las necesidades y características del alumnado. Serán elaboradas por los departamentos de coordinación didáctica, de acuerdo con las directrices de las áreas de competencias, su aprobación corresponderá al Claustro de Profesorado y se podrá actualizar o modificar, en su caso, tras los procesos de autoevaluación a que se refiere el artículo 28. (p.18)

A continuación, vamos a presentar la Programación Didáctica del curso 20/21 diseñada para el primer curso del Modulo Profesional de Inserción Sociolaboral, el cual se incluye en el Ciclo Formativo de Grado Superior de Integración Social que forma parte de la familia profesional de Servicios Socioculturales y a la Comunidad.

La principal finalidad de esta programación es presentar un plan de actuación que permita guiar y encaminar los diferentes procesos de enseñanza-aprendizaje y las distintas actividades de manera que se pueda alcanzar los objetivos planteados.

La programación didáctica se caracteriza por los siguientes aspectos:

- **Significativa:** es imprescindible comenzar por los conocimientos previos y las distintas experiencias de aprendizaje.
- **Socializadora:** se debe fomentar el trabajar de manera socializadora y grupal, para poder progresar en los distintos valores democráticos, educativos, éticos... de nuestra sociedad.
- **Inclusiva:** se llevará a cabo mediante una metodología basada en proyectos, actividades y enseñanzas cooperativas.
- **Comprensión y aplicación:** que son dos partes imprescindibles de la programación.

Se debe llevar a cabo la programación para poder darle una interpretación cultural y didáctica a un proyecto que posee un pasado, un estudio del presente y una visión de futuro. Es muy importante que el profesorado sepa de manera adecuada el contenido pedagógico, puesto que, la programación debe tener un orden racional de la materia, con un cierto grado de flexibilidad, y de esta forma pueda adaptarse a las distintas circunstancias que pueden darse durante la adaptación del programa.

En el libro “psicología y currículum”, Cesar Coll concreta la programación educativa en 3 niveles, estos son:

- 1. Currículo:** es el establecido por la administración y se incluye en la Orden de 28 de julio de 2015, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Integración Social.
- 2. Programación didáctica:** corresponde a la primera parte de la programación, y se incluye en el Proyecto Educativo, y su función corresponde a los departamentos didácticos donde se concreta el currículo al centro.
- 3. Unidades didácticas/unidades de trabajo:** corresponde a la segunda parte de la programación, es obligación del profesorado que lleva a cabo el currículo aula, según las ordenes encomendadas por el Departamento Didáctico.

De acuerdo al artículo 6 de la LOE, publicado en BOE núm. 106, de 04 de mayo de 2006, los distintos elementos que forman parte del currículo y que se desarrollan y formalizan en la programación didáctica son:

- Objetivos correspondientes a cada enseñanza y etapa educativa que se esperan alcanzar.
- Competencias básicas que se llevarán a cabo para adaptar los contenidos pertenecientes a cada una de las enseñanzas y etapas educativas.
- Contenidos que persiguen el logro de los objetivos planteados.
- La metodología didáctica.
- Los criterios de evaluación para contemplar la adquisición de competencias.

Esta programación incluirá tantos los aspectos transversales correspondientes a la comunidad autónoma de Andalucía entre los que destacaríamos hábitos de vida saludable, cultura emprendedora, educación ambiental o algunos planes culturales como el “día del flamenco”. De la misma manera todos los elementos curriculares presentes que se concretan en la programación atenderán a la diversidad y a las necesidades específicas de apoyo educativo.

5.2 Contextualización

5.2.1 Contextualización al módulo

El módulo de Inserción Sociolaboral pretende acercar al alumnado tanto al contexto como a la planificación de la inserción laboral, detectando las distintas necesidades que presenta las personas para poder emplear métodos relacionados con habilidades sociolaborales asociadas a su entorno laboral. Este módulo se imparte en el primer curso escolar en la modalidad presencial del ciclo de Integración Social, con un total de 192 horas anuales y 6 horas semanales.

Como recoge el Real Decreto Legislativo 3/2015, publicado en BOE el 24 de octubre de 2015, las principales políticas de inserción sociolaboral van dirigidas a un grupo de personas que están reconocidas por presentar cierta problemática en su integración laboral. Algunos grupos a destacar son jóvenes, inmigrantes, mayores de 55 años, etc.

Según el Real Decreto 1368/2007, de 19 de octubre, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de seis cualificaciones profesionales de la familia profesional servicios socioculturales y a la comunidad, el módulo de inserción sociolaboral se relaciona con la cualificación “Inserción laboral de personas con discapacidad” y establece diferentes unidades de competencia, las cuales son:

- UC1034_3: Gestionar la información sobre los recursos sociolaborales y formativos y colaborar en el análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad.
- UC1035_3: Realizar las intervenciones dirigidas al entrenamiento para la adquisición y desarrollo de habilidades sociolaborales en las personas con discapacidad.
- UC1036_3: Apoyar en el proceso de inserción sociolaboral de personas con discapacidad.
- UC1037_3: Efectuar el seguimiento de la inserción sociolaboral con la empresa, el usuario y su entorno personal. (p. 43512- 43513)

De esta manera, este módulo, pretende alcanzar además de las competencias profesionales, personales y sociales una competencia general que consiste en:

Programar, organizar, implementar y evaluar las intervenciones de integración social aplicando estrategias y técnicas específicas, promoviendo la igualdad de oportunidades, actuando en todo momento con una actitud de respeto hacia las personas destinatarias y garantizando la creación de entornos seguros tanto para las personas destinatarias como para el profesional. (p.58551)

Por otro lado, contribuye a alcanzar los distintos objetivos generales, contenido básicos y resultados de aprendizaje.

5.2.2 Contextualización al centro y al proyecto educativo

La programación que a continuación se redacta, está orientada en **el IES Virgen del Castillo** de Lebrija (Sevilla). El instituto fue inaugurado en 1 de noviembre de 1952, durante el primer año solo de llevaban a cabo clases de primer curso, todo fue

aumentado y creciendo hasta el año 1956 donde ya contaban con cuatro cursos de bachillerato, hasta el día de hoy que cuentan con todas las etapas incluida la Formación Profesional.

El IES Virgen del Castillo se localiza en la localidad de Lebrija que cuenta con 27.432 habitantes, en una zona bien comunicada. Se caracteriza por la capacidad que tuvo para asimilar las novedosas situaciones sociales y educativas, siempre intentando plantear una educación que contribuyera a las necesidades de su alumnado.



Ilustración 2: localización del centro

Fuente: http://www.juntadeandalucia.es/averroes/centros-tic/41002359/helvia/sitio/index.cgi?wid_seccion=1&wid_item=161#

Este centro, dispone de zonas exteriores bastante amplias y en buen estado. También tiene varias instalaciones deportivas entre ellas se destacan una pista polideportiva para baloncesto, una pista polideportiva para balonmano, una sala cubierta para gimnasia y una explanada para fútbol sala.

El centro cuenta con todas las líneas de Educación Secundaria Obligatoria con un aula de Educación Especial y el correspondiente Programa de Atención a la Diversidad, Bachillerato tanto de Ciencias y Tecnología como de Ciencias Sociales y Humanidades. Para todo ello cuenta con un total de 72 profesionales de la educación. Con respecto a la Formación Profesional ofrece tres ciclos que son:

- Ciclo Formativo de Grado Medio de Atención Socio Sanitaria.
- Ciclo Formativo de Grado Superior Integración Social.
- Ciclo Formativo de Grado Superior de Actividades Deportivas y Bachillerato.

La variedad del alumnado del IES Virgen Del Castillo es muy diversa, por un lado, encontramos un grupo característico por su escaso desarrollo de sus capacidades de aprendizaje, lo que genera un alto grado de absentismo escolar. Por otro lado, la gran mayoría destaca por ser un grupo de alumnos y alumnas que no presentan dificultades de aprendizaje ni de convivencia.

Finalmente, haciendo referencia a el alumnado con Necesidades Especiales de Apoyo Educativo existe la presencia de varias personas inmigrantes pero que no tendrían problemas de aprendizaje.

Según lo establecido en el Proyecto Educativo del centro IES Virgen del Castillo, el centro participa en diferentes planes, programas y proyectos que son referentes para la programación didáctica y la adecuada formación integral de sus alumnos y alumnas:

- Proyecto Bilingüe (inglés).
- Escuela TIC 2.0 (Centros TIC).
- Escuelas deportivas.
- PROA-PARCES.
- Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en la Educación.

Por otro lado, el Proyecto Educativo recoge los demás proyectos que el centro llevará a cabo durante el curso escolar. Estos son:

- Cuadros de ponderación de competencias claves.
- Programa de tránsito y acogida.
- Proyecto de atención temprana.
- Proyecto de mediación.
- Plan de formación.
- Proyecto bilingüe.
- Proyecto de escuelas deportivas.
- Proyecto proa-parces.
- Plan de igualdad de género entre hombres y mujeres anexo x: tutor de pendientes.
- Plan de actuación digital.

5.2.3 Contextualización al aula

Esta programación esta adaptada al módulo profesional de Inserción Sociolaboral, del Ciclo de Grado Superior en Integración Social, de tal manera, que está contextualizada a las características psicoevolutivas del alumnado de la edad de primero de ciclo.

Así teniendo en cuenta la teoría psicoevolutiva de PIAGET y los estudios actuales de catedráticos de Psicología evolutiva y de la educación tales como PALACIOS, MARCHESI Y COLL, GARCIA MADRUGA... los alumnos de estas edades se caracterizan por:

1. Desarrollo del pensamiento hipotético-deductivo o formal abstracto, que en el módulo de Inserción Sociolaboral 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 Inserción Sociolaboral posibilita incorporar el vocabulario y terminología específica, trabajar la lectura compresiva, 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 Inserción Sociolaboral incorporaremos metodologías motivadoras e innovadoras de trabajo cooperativo y tutoría entre iguales que favorecen la inclusión y la socialización

El grupo seleccionado para esta programación corresponde al grupo de 1º A del turno diurno. El perfil corresponde al alumnado de primer curso de este ciclo formativo y estará compuesto por:

- Sexo: 17 alumnas y 3 alumnos.
- Edad: La edad media que presenta el alumnado es de 18-21. Hay una alumna con 35 años que por ciertos problemas familiares no pudo cursar antes este ciclo y lo está haciendo en este curso.
- Realidad socioeconómica: el grupo de este ciclo es homogéneo.

Esta programación estará abierta a cualquier alumno o alumna que presente algún tipo de dificultad en el aprendizaje y que exige medidas generales de atención a la

diversidad, de igual manera al alumnado que tiene cualquier tipo de discapacidad que exige medidas específicas de atención a la diversidad.

5.2.4 Contextualización al entorno productivo

Según el Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, en BOE del 15 de agosto de 2012, en el artículo 7 en lo establecido al entorno profesional del Ciclo Formativo de Grado Superior de Integración Social:

Las personas que obtienen este título ejercen su actividad en el sector de los servicios a las personas: asistencial, educativa, de apoyo en la gestión doméstica y psicosocial, y en el sector de los servicios a la comunidad: atención psicosocial a colectivos y personas en desventaja social, mediación comunitaria, inserción ocupacional y laboral, y promoción de igualdad de oportunidades y defensa de los derechos de las víctimas de violencia de género y de sus hijas e hijos. (p.58554)

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

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

- Técnico Especialista II (Educativo).
- Monitor o monitora de personas con discapacidad.
- Técnico de movilidad básica.
- Técnico de inserción ocupacional.
- Mediador ocupacional y/o laboral.
- Dinamizador ocupacional y/o laboral.
- Educador de base.
- Mediador o mediadora comunitaria.
- Mediador o mediadora intercultural.
- Mediador o mediadora vecinal y comunitario.
- Preparador laboral.
- Técnico en empleo con apoyo.
- Técnico de acompañamiento laboral.
- Monitor/a de rehabilitación psicosocial.

Para que nuestro alumnado pueda llegar a este perfil profesional hay que tener en cuenta las diversas características y necesidades que presentan. Nuestro centro presenta la ventaja de localizarse en un municipio bastante grande, y cerca de la provincia de Sevilla donde nuestro grupo de alumnos y alumnas podrá llevar a cabo sus competencias profesionales adquiridas durante los dos años que ha cursado el ciclo formativo.

5.3 Objetivos generales del ciclo formativo

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

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

- j) Seleccionar estrategias metodológicas y de evaluación, aplicando los criterios establecidos por el equipo interdisciplinar para diseñar y llevar a cabo actividades de intervención socioeducativa.
- k) Analizar las necesidades de entrenamiento, mediación y apoyo técnico en función de los recursos sociolaborales disponibles, para organizar, llevar a cabo y evaluar actividades de inserción laboral y ocupacional.
- l) Identificar las necesidades de apoyo a la comunicación y, en su caso, las ayudas técnicas, en función de las características de la persona destinataria, para entrenar en habilidades de comunicación.
- m) Analizar los problemas planteados, seleccionando técnicas de participación y gestión de conflictos, para realizar tareas de mediación entre personas y grupos.
- n) Describir los protocolos de actuación en caso de accidente o emergencia, seleccionando las técnicas adecuadas para aplicar primeros auxilios.
- o) Seleccionar técnicas e instrumentos de evaluación, analizando los criterios e indicadores de calidad establecidos en la programación para realizar el control, seguimiento y retroalimentación de la intervención.
- p) Analizar las habilidades sociales requeridas en el entorno profesional, identificando los factores influyentes para mantener relaciones fluidas con las personas implicadas en la intervención y superar los posibles conflictos.
- q) Analizar y utilizar los recursos y oportunidades de aprendizaje relacionados con la evolución científica, tecnológica y organizativa del sector y las tecnologías de la información y la comunicación, para mantener el espíritu de actualización y adaptarse a nuevas situaciones laborales y personales.
- r) Desarrollar la creatividad y el espíritu de innovación para responder a los retos que se presentan en los procesos y en la organización del trabajo y de la vida personal.
- s) Tomar decisiones de forma fundamentada, analizando las variables implicadas, integrando saberes de distinto ámbito y aceptando los riesgos y la posibilidad de equivocación en las mismas, para afrontar y resolver distintas situaciones, problemas o contingencias.

- t) Desarrollar técnicas de liderazgo, motivación, supervisión y comunicación en contextos de trabajo en grupo, para facilitar la organización y coordinación de equipos de trabajo.
- u) Aplicar estrategias y técnicas de comunicación, adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, a la finalidad y a las características de los receptores, para asegurar la eficacia en los procesos de comunicación.
- v) Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención personales y colectivas, de acuerdo con la normativa aplicable en los procesos de trabajo, para garantizar entornos seguros.
- w) Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias, para dar respuesta a la accesibilidad universal y al «diseño para todos».
- x) Identificar y aplicar parámetros de calidad en los trabajos y actividades realizados en el proceso de aprendizaje, para valorar la cultura de la evaluación y de la calidad y ser capaces de supervisar y mejorar procedimientos de gestión de calidad.
- y) 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.
- z) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, teniendo en cuenta el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales, para participar como ciudadano democrático.

5.4 Objetivos del módulo de inserción sociolaboral

Según el Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, el módulo de Inserción Sociolaboral contribuye a alcanzar los objetivos generales de este ciclo formativo que se relacionan a continuación:

- a) Interpretar información seleccionando las estrategias y recursos pertinentes para elaborar proyectos de integración social adecuados a la persona destinataria, el contexto y el marco legal vigente y que incorporen la perspectiva

de género, así como la defensa de los derechos de las víctimas de violencia de género y de sus hijas e hijos.

- b) Identificar las competencias requeridas al técnico superior en Integración Social y a los miembros del equipo interdisciplinar, analizando el contexto de intervención y los criterios de calidad establecidos en la planificación, para dirigir y supervisar la puesta en práctica de proyectos y programas.
- c) Aplicar las tecnologías de la información y de la comunicación, identificando los protocolos y recursos pertinentes para gestionar la documentación y realizar las actuaciones administrativas asociadas a la intervención.
- d) Seleccionar recursos y estrategias metodológicas, interpretando las normativas relativas a requisitos técnicos e instalaciones, para programar actividades de integración social.
- k) Analizar las necesidades de entrenamiento, mediación y apoyo técnico en función de los recursos sociolaborales disponibles, para organizar, llevar a cabo y evaluar actividades de inserción laboral y ocupacional.
- o) Seleccionar técnicas e instrumentos de evaluación, analizando los criterios e indicadores de calidad establecidos en la programación para realizar el control, seguimiento y retroalimentación de la intervención.
- p) Analizar las habilidades sociales requeridas en el entorno profesional, identificando los factores influyentes para mantener relaciones fluidas con las personas implicadas en la intervención y superar los posibles conflictos.
- r) Desarrollar la creatividad y el espíritu de innovación para responder a los retos que se presentan en los procesos y en la organización del trabajo y de la vida personal.
- s) Tomar decisiones de forma fundamentada, analizando las variables implicadas, integrando saberes de distinto ámbito y aceptando los riesgos y la posibilidad de equivocación en las mismas, para afrontar y resolver distintas situaciones, problemas o contingencias.
- u) Aplicar estrategias y técnicas de comunicación, adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, a la finalidad y a las características de los receptores, para asegurar la eficacia en los procesos de comunicación.

- v) Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención personal y colectiva, de acuerdo con la normativa aplicable en los procesos de trabajo, para garantizar entornos seguros.
- w) Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias, para dar respuesta a la accesibilidad universal y al «diseño para todos».
- x) Identificar y aplicar parámetros de calidad en los trabajos y actividades realizados en el proceso de aprendizaje, para valorar la cultura de la evaluación y de la calidad y ser capaces de supervisar y mejorar procedimientos de gestión de calidad.

5.5 Competencias profesionales, personales y sociales del ciclo formativo y del módulo

Según el Real Decreto 1074/2021, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Integración Social se establecen una serie de competencias profesionales, personales y sociales.

5.5.1 Competencias del ciclo

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

Las competencias profesionales, personales y sociales de este título son las que se relacionan a continuación:

- a) Elaborar proyectos de integración social, aplicando la normativa legal vigente e incorporando la perspectiva de género.
- b) Dirigir la implementación de proyectos de integración social, coordinando las actuaciones necesarias para llevarlas a cabo y supervisando la realización de las actividades con criterios de calidad.

- c) Realizar actuaciones administrativas asociadas al desarrollo del proyecto, aplicando las tecnologías de la información y la comunicación para gestionar la documentación generada.
- d) Programar actividades de integración social, aplicando los recursos y estrategias metodológicas más adecuadas.
- e) Diseñar y poner en práctica actuaciones para prevenir la violencia doméstica, evaluando el desarrollo de las mismas.
- f) Diseñar actividades de atención a las necesidades físicas y psicosociales, en función de las características de los usuarios y del contexto, controlando y evaluando el desarrollo de las mismas.
- g) Organizar las actividades de apoyo a la gestión doméstica, en función de las características de la unidad de convivencia, controlando y evaluando el desarrollo de las mismas.
- h) Organizar y desarrollar actividades de apoyo psicosocial, mostrando una actitud respetuosa con la intimidad de las personas y evaluando el desarrollo de las mismas.
- i) Organizar y desarrollar actividades de entrenamiento en habilidades de autonomía personal y social, evaluando los resultados conseguidos.
- j) Diseñar y desarrollar actividades de intervención socioeducativa dirigidas al alumnado con necesidades educativas específicas, colaborando con el equipo interdisciplinar.
- k) Organizar e implementar programas de inserción laboral y ocupacional, evaluando el desarrollo de los mismos y su ajuste al itinerario prefijado.
- l) Entrenar en habilidades de comunicación, haciendo uso de sistemas alternativos o aumentativos y motivando a las personas usuarias en la utilización de los mismos.
- m) Realizar tareas de mediación entre personas y grupos, aplicando técnicas participativas y de gestión de conflictos de forma eficiente.
- n) Aplicar protocolos establecidos en materia de primeros auxilios en situaciones de accidente o emergencia.

- o) Realizar el control y seguimiento de la intervención con actitud autocrítica y aplicando criterios de calidad y procedimientos de retroalimentación para corregir las desviaciones detectadas.
- p) Mantener relaciones fluidas con las personas usuarias y sus familias, miembros del grupo de trabajo y otros profesionales, mostrando habilidades sociales y aportando soluciones a los conflictos que surjan.
- q) Adaptarse a las nuevas situaciones laborales, manteniendo actualizados los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación y los recursos existentes en el aprendizaje a lo largo de la vida y utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.
- r) Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo.
- s) Organizar y coordinar equipos de trabajo con responsabilidad, supervisando el desarrollo del mismo, manteniendo relaciones fluidas y asumiendo el liderazgo, así como aportando soluciones a los conflictos grupales que se presenten.
- t) Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.
- u) Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales, de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa.
- v) Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de «diseño para todos», en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios.
- w) Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional con sentido de la responsabilidad social.

- 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.

5.5.2 Competencias del módulo

La formación de este módulo contribuye a alcanzar las competencias profesionales, personales y sociales de este título que se relacionan a continuación:

- a) Elaborar proyectos de integración social, aplicando la normativa legal vigente e incorporando la perspectiva de género.
- b) Dirigir la implementación de proyectos de integración social, coordinando las actuaciones necesarias para llevarlas a cabo y supervisando la realización de las actividades con criterios de calidad.
- c) Realizar actuaciones administrativas asociadas al desarrollo del proyecto, aplicando las tecnologías de la información y la comunicación para gestionar la documentación generada.
- d) Programar actividades de integración social, aplicando los recursos y estrategias metodológicas más adecuadas.
- k) Organizar e implementar programas de inserción laboral y ocupacional, evaluando el desarrollo de los mismos y su ajuste al itinerario prefijado.
- o) Realizar el control y seguimiento de la intervención con actitud autocrítica y aplicando criterios de calidad y procedimientos de retroalimentación para corregir las desviaciones detectadas.
- p) Mantener relaciones fluidas con las personas usuarias y sus familias, miembros del grupo de trabajo y otros profesionales, mostrando habilidades sociales y aportando soluciones a los conflictos que surjan.
- q) Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo.
- t) Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la

información o conocimientos adecuados y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.

- u) Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales, de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa.
- v) Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de «diseño para todos», en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios.

5.6 Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación

Los resultados de aprendizaje que se asignan a el módulo de Inserción Sociolaboral según lo establecido en la Orden 28 de julio de 2015, publicados en el BOJA el 14 de septiembre de 2015, son:

Resultado de aprendizaje (RA)	Criterios de evaluación
	a) Describir el marco legal y las políticas de empleo dirigidas a colectivos con dificultades de inserción. b) Describir las principales modalidades de inserción sociolaboral. c) Identificar los recursos laborales y formativos para la inserción laboral de las personas usuarias. d) Identificar las principales fuentes de información acerca de los recursos formativos y sociolaborales existentes. e) Enumerar técnicas para la elaboración de archivos con información sobre los recursos

Caracteriza el contexto de la inserción sociolaboral, analizando el marco legal y los recursos existentes.	sociolaborales y formativos existentes. f) Identificar técnicas para el estudio de oportunidades que ofrecen los recursos sociolaborales y formativos. g) Identificar los canales que permiten establecer y mantener relaciones de colaboración sistemática con empresas e instituciones. h) Argumentar la importancia del papel del técnico superior de Integración Social en el proyecto de inserción sociolaboral.
	a) Caracterizar las necesidades específicas de inserción laboral que presentan los diferentes colectivos de intervención. b) Identificar las variables que contribuyen a determinar las competencias laborales de distintos colectivos y personas usuarias. c) Valorar la importancia de respetar el derecho de autodeterminación de las personas usuarias d) Definir las principales fases y elementos del proceso de planificación de proyectos de inserción sociolaboral.

Planifica la intervención en inserción laboral, identificando las necesidades de las personas a las que va dirigida.	e) Determinar itinerarios de inserción sociolaboral. f) Identificar los documentos e instrumentos de planificación característicos de la inserción laboral. g) Describir estrategias propias de la intervención que garantizan una mayor implicación de las personas usuarias y su entorno en la búsqueda activa de empleo. h) Valorar la importancia de colaborar con el equipo interdisciplinar en el análisis del ajuste entre las personas usuarias y el puesto de trabajo. h) Diseñar y elabora programas de inserción laboral individualizados dirigidos a víctimas de violencia de género.
	a) Seleccionar técnicas de promoción de la autonomía personal en el entorno laboral. b) Elaborar actividades para el desarrollo de habilidades dirigidas a la búsqueda activa de empleo. c) Aplicar técnicas para mejorar las habilidades sociales de las personas usuarias en el entorno laboral. d) Seleccionar estrategias que favorecen el establecimiento de un

Aplica técnicas de entrenamiento en habilidades sociolaborales, relacionando las necesidades de las personas usuarias con el entorno laboral.	buen clima laboral y evitan las situaciones de crisis. e) Estructurar las tareas y funciones propias del puesto de trabajo de la persona usuaria. f) Secuenciar las actividades que favorecen el desempeño de la actividad laboral de forma independiente. g) Establecer las medidas que aseguran el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene durante la jornada laboral. h) Valorar la importancia de la implicación de la persona usuaria y su familia en el proceso de inserción sociolaboral.
	a) Describir los principios que rigen los proyectos de Empleo con Apoyo. b) Aplicar procedimientos de presentación y acompañamiento a la empresa. c) Determinar los apoyos externos y sus tareas en el proceso de inserción sociolaboral. d) Seleccionar estrategias para la implicación de los apoyos naturales en la adaptación de la persona usuaria a su puesto de trabajo.

Planifica actividades de inserción sociolaboral, analizando la metodología de Empleo con Apoyo.	e) Identificar las técnicas y recursos que favorecen la adaptación del entorno laboral a las necesidades de la persona usuaria. f) Determinar las ayudas técnicas y adaptaciones del puesto de trabajo. g) Establecer vías de comunicación que favorezcan la coordinación entre la empresa y el equipo durante la fase de apoyo. h) Valorar la necesidad de cambiar de la fase de apoyo a la de seguimiento o mantenimiento mediante el análisis de los indicadores establecidos.
Define procedimientos para el seguimiento y evaluación del proceso de inserción sociolaboral, justificando la	a) Identificar los indicadores que determinan el éxito o el fracaso del proyecto de inserción. b) Describir técnicas de recogida de información para valorar el proceso de adaptación de la persona usuaria al puesto de trabajo. c) Elaborar instrumentos de valoración y observación del mantenimiento de aprendizajes adquiridos. d) Describir procedimientos de medición de la satisfacción y adaptación de los implicados o

selección de las estrategias, técnicas e instrumentos de evaluación.	implicadas o implicadas en el proceso de inserción laboral. e) Valorar la importancia de mantener los canales de comunicación entre todos los elementos implicados o implicadas o implicadas en el proceso de inserción sociolaboral. f) Describir el protocolo de coordinación con el equipo interdisciplinar durante la fase de seguimiento. g) Regritar y organizado los resultados de la evaluación del proceso de inserción sociolaboral. h) Elaborar informes y memorias finales sobre el proyecto de inserción laboral.
--	---

5.7 Contenidos del módulo de inserción sociolaboral

BLOQUES DE CONTENIDOS	TÍTULO O NOMBRE DEL BLOQUE:
1	Caracterización del contexto de la inserción sociolaboral.
2	Planificación de intervenciones de inserción laboral.
3	Aplicación de técnicas de entrenamiento en habilidades sociolaborales.
4	Planificación de actividades de inserción laboral.

5	Definición de procedimientos para el seguimiento y evaluación del proceso de inserción sociolaboral.
---	--

5.8 Secuenciación de contenido en unidades didácticas

U. T. Nº	TÍTULO, NÚMERO DE SESIONES	EVALUACIÓN
1	Contexto de la inserción sociolaboral. Modalidades de inserción sociolaboral	1ª
2	Principios y recursos sociolaborales para la inserción sociolaboral	1ª
3	Fundamentos de la inserción sociolaboral	1ª
4	Habilidades sociolaborales en colectivos desfavorecidos	1ª
5	Necesidades específicas de inserción sociolaboral de los distintos colectivos	1ª
6	Competencias sociolaborales de disntitos colectivos de intervención	2ª
7	Técnicas de entrenamiento en habilidades sociolaborales	2ª
8	El proyecto de inserción sociolaboral	3ª
9	Planificación de la intervención en inserción sociolaboral	3ª
10	Planificación de actividades de inserción sociolaboral	3ª
11	El empleo con apoyo	3ª
12	Complementación de itinerarios personalizados	3ª

5.9 Transversalidad

Como afirman los autores Salud y Pérez (2017) el principal objetivo que persiguen los elementos transversales en el currículo y de tal manera en nuestra programación es: la completa formación del alumnado, empezando desde su crecimiento cognitivo hasta su adecuada integración en una cultura, caracterizada por los continuos cambios que sufre, transitando por su aprendizaje en distintos valores como solidaridad, colaboración y cooperación.

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

Educación moral y cívica	Fomentar en el alumnado una actitud positiva hacia la variedad cultural de la sociedad.
Educación para la Paz y la Cooperación Internacional	Distinguir y hacer frente a circunstancias de conflicto actuando de una manera adecuada, con decisiones correctas para llegar a una solución de manera eficaz, sin violencia y tolerante.
Educación para la Salud	Asociada con el bloque de prevención de riesgos laborales. Promover ante todo los distintos estilos de vida saludable.
Educación medioambiental	Fomentar una actitud favorable para conseguir un adecuado desarrollo sostenible del planeta.

Educación para el consumo	Infundir una sociedad caracterizada por un consumo más razonable, generoso y consciente.
Educación para la Solidaridad	Promover una visión de solidaridad hacia personas con menos recursos y más desfavorecidas.
Cultura andaluza	Aproximar al alumnado a los diversos valores, tradiciones, costumbres... de nuestra Comunidad Autónoma.

5.10 Interdisciplinariedad

La interdisciplinariedad hace referencia a la capacidad para incorporar distintos contenidos educativos a través de la unión de diferentes disciplinas, de tal manera que queden conectadas entre sí, mejorando las competencias que cada una ofrece. Para de esta manera, poder valorar el proceso de enseñanza-aprendizaje como un método complejo y buscar la solución mediante una educación integral de distintos campos educativos.

Este método es entendido como un amplio abanico de espacios que se conectan entre sí con los diferentes módulos que abarca este ciclo y que están relacionados desde la propia problemática que presenta la realidad educativa.

Para ello, en esta programación se llevarán a cabo distintas tareas y actividades de manera que los alumnos y alumnas puedan aplicar los contenidos adquiridos con la interdisciplinariedad que presenta el ciclo.

Con referencia a los distintos módulos que pertenecen al Ciclo Formativo de Integración Social, poseen unos contenidos de carácter multidisciplinar haciendo que entre ellos tengan un alto grado de relación y peculiaridad. Por este motivo se intentará que el grupo de alumnos y alumnas lleguen a indagar e innovar de manera constante en los conocimientos adquiridos mediante un aprendizaje activo, con el objetivo de conseguir un pensamiento autónomo, reflexivo y preciso.

Nivel 1: relación entre las 12 unidades del módulo

Este caso no existe relación.

Nivel 2: relación entre los módulos de las especialidades

Módulo	Especialidad
Inserción Sociolaboral	Servicios a la Comunidad
Atención a las unidades de convivencia	Servicios a la Comunidad
Mediación comunitaria	Servicios a la Comunidad
Sistemas aumentativos y alternativos de comunicación	Servicios a la Comunidad
Proyecto de integración social.	Servicios a la Comunidad

Nivel 3: Relación entre otros módulos del ciclo formativo

Módulos profesionales con formación complementaria
Inserción sociolaboral
Formación y orientación laboral

5.11 Metodología didáctica

La metodología en la programación constituye una parte esencial en el proceso de enseñanza-aprendizaje, puesto que, es necesario que tengamos claro los conceptos que vamos a desarrollar siempre centrados en el desarrollo integral del alumnado.

Cuando nos referimos al termino “metodología” hacemos referencia al desarrollo del conjunto de actividades y los diversos recursos que vamos a llevar a cabo durante nuestra labor docente. La metodología se define como la suma de decisiones orientadas a la formación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para poder alcanzar los objetivos expuestos, es necesario adaptar la diversidad metodológica según el alumnado con el que vamos a tratar. La metodología diferenciará al docente del resto de los profesionales e irá cambiando según los contenidos, necesidades que presenta el grupo de alumnos y alumnas, los recursos que dispone, etc. La metodología didáctica de esta programación se basará en el pensamiento constructivista para proporcionar en el alumnado unas diversas competencias, adaptándose a las necesidades que presenten y poder fomentar la capacidad de auto-aprendizaje.

Para poder poner en práctica todo lo mencionado, se plantearán una serie de estrategias:

- Trabajo en grupal o en equipo
- Estudio de casos de forma individual como de forma colectiva.
- Utilización de los recursos TIC.

5.11.1 Principios metodológicos

Los principios metodológicos forman parte de la base que dirigen mi labor educativa, por ello para poder plantear y realizar las actividades de este módulo profesional se aplicarán los siguientes principios metodológicos:

- **Enseñanza Activa y Participativa:**

Rechazar la actitud receptiva y pasiva del alumnado, reconociendo que el proceso de enseñanza-aprendizaje ha de comprenderse siendo necesaria la comunicación entre el

alumnado y el profesorado favoreciendo el dialogo entre ambos, la alternancia entre la exposición teórica y el planteamiento de cuestiones a debatir.

Resaltar el planteamiento constructivista, por el cual, el alumnado desarrolla su conocimiento por medio de la labor de guía del docente.

- **Enseñanza Flexible, Abierta y Dinámica:**

El docente debe de adaptar el proceso de enseñanza-aprendizaje a las necesidades y responsabilidades que presenta el alumnado en función de su diversidad teniendo en cuenta los diferentes ritmos de aprendizaje que presenta cada uno de ellos y ellas.

Adaptar las unidades didácticas a las diferentes situaciones de atención a la diversidad, trabajando con unos métodos flexibles los contenidos para garantizar una enseñanza adecuada.

- **Enseñanza Motivadora y Estimulante:**

Intentaré transmitir en el grupo de alumnos y alumnas un cierto grado de interés y curiosidad por el módulo a trabajar. Para ello es necesario, en primer lugar, saber cual es el interés por parte del alumnado e ir creciendo sobre esto.

Generar situaciones de autoestima positiva, reforzando los éxitos para que de esta manera el alumnado consiga una confianza en sí mismo. Para ello es necesario conocer en cada momento el estímulo que se necesita o que mejor se ajusta a los contenidos, llevando a cabo situaciones de logro en función del nivel de partida de cada uno de ellos y ellas. En definitiva, generar un clima de aceptación mutua y cooperación.

- **Enseñanza Socializadora y Transversal:**

Necesidad de trabajar de manera colectiva, donde todo el grupo intervenga en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Desarrollar en el alumnado los principios de apertura social y comunicabilidad en busca de su adaptación social para generar un clima afectivo, basado en el respeto de tal manera que ellos y ellas se puedan comunicar de manera libre.

- **Enseñanza Creativa:**

Favorecer la creatividad en el alumnado para pueda crear su propio conocimiento a través de diferentes métodos o estrategias de estudio y que de esta manera pueda conseguir cosas por sí mismo que generen en ellos cierta inquietud para trabajar a través de su propia imaginación.

- **Conseguir la realización de Aprendizajes Significativos:**

Generar la adquisición de nuevos aprendizajes que sirvan para conocimientos futuros, basándose en la comprensión y el análisis, descartando el método memorístico. Trabajaremos a través de los aprendizajes previos de nuestro grupo de alumnos motivándolos para que no abandonen el camino.

- **Aprendizajes Funcionales y Propedéuticos:**

Trabajaremos desde de los conocimientos previos del alumnado para conseguir que diversos aprendizajes sirvan para resolver problemas o situaciones que se presenten en el futuro.

- **Aprendizajes Holísticos e Interdisciplinares:**

Trabajaremos intentando no perder la visión de conjunto, que los aprendizajes tengan una visualización global, es decir, el módulo como un todo.

La formación no se basará en un proceso lineal, sino en espiral basándose en la formación integral del alumnado.

- **Hacer una enseñanza orientada hacia el “Aprender a Aprender”:**

La intención de hacer autónomo a el alumnado en función del desarrollo de sus conocimientos para que de esta manera pueda hacer frente a sus problemas en una sociedad que se caracteriza por estar en un continuo cambio.

- **Hacer una enseñanza orientada hacia el “Aprendiendo Haciendo”:**

Trabajaremos con el alumnado de manera práctica, para que de esta manera puedan plasmar los conocimientos y aprendizajes teóricos que han adquiridos durante las diferentes sesiones.

5.11.2 Métodos didácticos

En primer lugar, entendemos por métodos didácticos aquellas herramientas o procesos que se llevan a cabo para conseguir unos objetivos por parte del alumnado, en función de la forma que adquieren los contenidos. Hace referencia a la manera en la que el docente busca alcanzar un fin en su grupo de alumnos y alumnas.

Durante las sesiones se van a llevar a cabo una serie de método, intercalándolos entre sí. Utilizaremos métodos afirmativos, que estarán centrados en el docente y métodos por elaboración que en este caso se centran en el alumnado.

Los métodos afirmativos hacen referencia a la labor del docente mediante la transmisión de conocimientos basándose en el modelo tradicional, el cual se caracteriza en que el profesor presenta y explica a sus alumnos y alumnas un conjunto de contenidos y el grupo se limita a escuchar y adquirir dicho aprendizaje.

Dentro de este tipo de métodos se encuentran:

- Las clases transmisivas o magistrales que se impartirán solo cuando los aprendizajes a adquirir lo precisen.
- El método demostrativo que consiste en combinar la práctica con la teoría para que el alumnado pueda demostrar que ha adquirido de manera adecuado los contenidos plasmados.
- El método repetitivo es muy importante para que el alumnado pueda conseguir la adquisición de contenidos realmente importantes de cara a su futuro laboral.

Los métodos por elaboración, se centran directamente en el alumnado y consta de los siguientes:

- Interrogativo o por aplicación que consiste en la realización de preguntas por parte del docente para comprobar que se han asimilado los contenidos. De esta manera también me acercaré a mis alumnos y mantendré una comunicación activa.
- Creativo o por descubrimiento consiste en que el alumnado vaya marcando el ritmo de su aprendizaje a través de clases creativas acercándose a la realidad del nuestro módulo y ciclo.

Como docente del módulo intentaré fomentar a través de los distintos métodos un aprendizaje activo, y de esta manera conseguir que el alumnado sea el protagonista de la elaboración de su auto-aprendizaje.

5.11.3 Actividades de enseñanza-aprendizaje

Para poder conseguir el logro de los objetivos es necesario llevar a cabo un conjunto de actividades. El conjunto de actividades muestra la posibilidad por parte del alumnado para demostrar que han adquirido los contenidos durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

A continuación, se muestran el tipo de actividades que impartiré durante el curso, la ampliación de cada una de ellas se plasmará en el cuaderno de actividades de la unidad didáctica perteneciente.

- **De introducción, motivación o iniciales:**

Se trata de un tipo de actividad que tiene como objetivo resaltar el interés por parte del alumnado para introducirlo desde el primer momento en la unidad didáctica que llevaremos a cabo.

Realizaremos actividades al comenzar cada unidad del módulo, siempre intentando que sean creativas y lúdicas para captar la atención del grupo. Algunas de ellas serán ver contenidos audiovisuales, noticias interesantes relacionadas con la unidad correspondiente o la invitación de algún profesional.

- **De desarrollo e indagación:**

Estas actividades al contrario que las anteriores se llevarán a cabo al finalizar cada unidad didáctica con el fin de observar si nuestro alumnado ha conseguido adquirir los conocimientos necesarios durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. En el módulo plantearemos actividades como la resolución de cuestionarios y pruebas, supuestos prácticos, trabajos relacionados con la investigación o intervención en función de la unidad.

- **De síntesis, resumen recapitulación o consolidación:**

Tienen como finalidad constatar los nuevos contenidos con los previos a tratar. De manera que podamos recodar los conocimientos anteriores que son más importantes para ayudarnos a introducir los nuevos. Llevaremos a cabo actividades como realización de algún tipo test o que el alumno plasme lo que ha aprendido o lo que crea que es más importante durante la unidad vista.

- **De ampliación o proacción:**

Se trata de actividades que conseguirán en el alumnado adquirir nuevos conocimientos o reforzarlos indagando en los contenidos, siempre adaptadas a las diversas necesidades que presente los alumnos o alumnas del grupo para que de esta manera puedan ir marcando su ritmo de aprendizaje. Serán de utilidad actividades relacionadas con la investigación.

- **De refuerzo:**

Estas actividades estarán adaptadas al alumnado que presente ciertas dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje, es decir, actividades más centradas en la atención a la diversidad.

El fin de estas actividades es que sea los propios alumnos y alumnas lo que marquen el ritmo de su aprendizaje asimilando los conocimientos de forma más sencilla lo que no han sido capaces de asimilar. Utilizaré actividades relacionadas con repaso de cada sesión o la realización de esquemas.

- **Complementarias:**

Consiste en actividades que forman parte del horario lectivo, de carácter obligatorio pero que normalmente se llevan a cabo fuera del aula habitual de clase. El fin que persigue este tipo de actividades es mejorar el proceso de enseñanza mediante un método más atractivo. Algunas de ellas serán salidas a varios centros en función de la unidad que se este plasmando en el momento.

- **Extraescolares:**

En este caso se trata de actividades que se llevan a cabo fuera del horario lectivo y no son obligatorias para el alumnado. Consisten en profundizar los conocimientos de forman transversal.

5.11.4 Estrategias metodológicas

Para nuestra programación didáctica tenemos que tener en cuenta una serie de estrategias metodológicas, que hacen referencia a los planteamientos que voy a llevar a cabo para que mi alumnado obtenga los objetivos planteados durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Es decir, que pueda comprender los contenidos y llegar a tener un aprendizaje de éxito.

En la programación de este módulo llevaremos a cabo dos tipos de estrategias para la construcción del aprendizaje, por una parte, utilizaremos estrategias cognitivas para que el alumnado obtenga unos conocimientos necesarios para conseguir un aprendizaje eficaz. Utilizaremos la estrategia del “feedback” para que nuestro alumnado sea capaz de desarrollar un aprendizaje de forma autónoma y que sea eficiente. Esto será posible,

siempre que adaptemos los materiales y diversos recursos promoviendo en los alumnas y alumnos una relación adecuada con estos.

Emplearemos la ejemplificación para conseguir el proceso de enseñanza-aprendizaje, realizando actividades donde se les expongan ejemplos, diferentes situaciones o problemas que se asemejen a la realidad de nuestro grupo de alumnas y alumnos. Con esta estrategia, queremos aumentar el interés de nuestro alumnado y el fomento de diferentes conocimientos para que puedan poner solución a las situaciones que les presentamos.

Por otra parte, las estrategias de clima que tendrán como objetivo generar un ambiente de confianza entre nuestro grupo y los respectivos docentes. Para ello, nos centraremos en el agrupamiento de nuestros alumnos y alumnas de tal manera que puedan comunicarse y tomar decisiones de forma adecuada fomentando su aprendizaje.

Para que todo esto sea posible y de manera eficaz en el aula, debemos llevar a cabo un proceso comunicativo lo más adecuado posible que se centre en no recitar, por parte del docente utilizaremos una comunicación no verbal, destacando gestos y miradas, se intentará reforzar a el alumnado cuando expongan ideas favorables respecto a la temática abordada, nuestro lenguaje verbal debe ser claro y en ningún momento discriminatorio y tener siempre presente que debemos pedir disculpas si cometemos algún error.

De esta manera, aumentaremos la motivación del grupo, teniendo en cuenta las necesidades del alumnado e intentando adaptarnos a ellas, justificando con hechos la necesidad de aprender en nuestro módulo relacionándolo con aprendizajes de su vida. Tenemos que tener en cuenta, que debemos llevar a cabo un proceso de enseñanza-aprendizaje que se pueda aprender por medio y ayuda de los docentes, que le acompañen en el camino.

5.11.5 Estrategias docentes

Las estrategias o estilos docentes que se utilizan en el aula tienen mucha relevancia, puesto que, que serán el recuerdo de nuestros alumnos y alumnas tenga de nosotras y nosotros en el futuro.

Existen tres estilos docentes principales los cuales son:

- Estilo autoritario: se centra en la autoridad y egocentrismo por parte del docente hacia su alumnado. Lleva a cabo una enseñanza rígida y muestra más preocupación por exigir que por enseñar.
- Estilo democrático: se trata de un estilo donde el docente intenta adaptarse al grupo dándole realmente importancia tanto al proceso de enseñanza-aprendizaje como a su grupo de alumnas y alumnos, destacando la comunicación como un factor muy relevante.
- Estilo laissez faire: este estilo se caracteriza en que el docente no tiene claro los límites ni las normas dentro del aula con respecto a sus alumnos y alumnas y esto afecta al proceso de enseñanza-aprendizaje.

En relación con mi grupo de alumnos y alumnas destacará el estilo democrático donde predominen la cooperación y la participación para de esta manera generar un clima afectivo para fomentar el rendimiento del grupo.

5.11.6 Recursos didácticos

Cuando hablamos de recursos didácticos hacemos referencia a los elementos que los docentes utilizamos para realizar cualquier tipo de tarea o actividad. En el centro encontramos varios tipos, entre ellos están los recursos personales, ambientales o institucionales y los materiales.

- **Los recursos personales:** son aquellas personas que pertenecen al centro o que proceden del exterior que colaboran con la labor docente. Es decir, en nuestra programación contaremos con los docentes pertenecientes al módulo y al centro y para llevar a cabo actividades externas contrataremos a otros profesionales.
- **Los recursos ambientales o institucionales:** en este caso hacen referencia a todas aquellas instituciones, servicios o espacios que dispone nuestro centro donde llevaremos a cabo diversas actividades. Cuando hagamos actividades fuera del centro dispondremos de los espacios correspondientes, como el ayuntamiento.
- **Los recursos materiales:** son aquellos materiales físicos que nos ayudan con la enseñanza del alumnado. En nuestro centro disponemos de algunos como:

pizarra (digital y de tiza), proyectores, libros de texto, material fungible y no fungible, etc.

A continuación, mostramos diferentes recursos que serán necesario para nuestro módulo de Inserción Sociolaboral:

- Recursos personales: el profesorado del centro IES Virgen del Castillo, principalmente los compañeros que corresponde a nuestro Departamento, trabajadores externos al centro u otros.
- Recursos espaciales: aula perteneciente a nuestro módulo, biblioteca, aula TIC, SUM...
- Recursos materiales: libros referentes al módulo, pizarra, sillas, mesas u otros materiales que sean necesarios para desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Recursos audiovisuales: se trata de recursos basados en imagen y sonidos. Por ejemplo, los proyectores, ordenadores, alguna película para realizar una actividad en concreto, etc.
- Recursos informáticos: todos los recursos que estén en las salas TIC, ordenadores, páginas webs...

5.12 Evaluación

La evaluación de la programación didáctica del módulo de Inserción Sociolaboral se llevará a cabo en función de los resultados de aprendizaje, los criterios de evaluación y los contenidos, objetivos y competencias de su ciclo correspondiente. Nuestro proceso de evaluación será en función de los objetivos y competencias que nuestro grupo de alumnos y alumnas consiga lograr.

Cada docente escogerá los procedimientos y técnicas que considere oportunos para evaluar la consecución de las competencias obtenidas por su alumnado, en esta programación partiremos de la evaluación continua, puesto que, engloba parte del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La evaluación esta regulada según la Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que

curso enseñanzas de formación profesional, que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

5.12.1 Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación

En la unidad didáctica a evaluar, no centraremos en el resultado de aprendizaje 3 con sus criterios de evaluación correspondientes. Los demás se pueden localizar en el apartado número 6.

Resultado de aprendizaje 3: Aplica técnicas de entrenamiento en habilidades sociolaborales, relacionando las necesidades de las personas usuarias con el entorno laboral.

Criterios de evaluación

- a) Seleccionar técnicas de promoción de la autonomía personal en el entorno laboral.
- b) Elaborar actividades para el desarrollo de habilidades dirigidas a la búsqueda activa de empleo.
- c) Aplicar técnicas para mejorar las habilidades sociales de las personas usuarias en el entorno laboral.
- d) Seleccionar estrategias que favorecen el establecimiento de un buen clima laboral y evitan las situaciones de crisis.
- e) Estructurar las tareas y funciones propias del puesto de trabajo de la persona usuaria.
- f) Secuenciar las actividades que favorecen el desempeño de la actividad laboral de forma independiente.
- g) Establecer las medidas que aseguran el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene durante la jornada laboral.
- h) Valorar la importancia de la implicación de la persona usuaria y su familia en el proceso de inserción sociolaboral.

5.12.2 Procedimientos, técnicas e instrumentos de evaluación

Las técnicas e instrumentos de evaluación hacen referencia a diversas herramientas que utilizan los docentes para poder valorar o evaluar el proceso de aprendizaje de su

alumnado. Gracias a estos procedimientos los docentes pueden observar como su alumnos y alumnas consiguen o no los objetivos previstos.

Para la calificación del módulo se tendrán en cuenta tres indicadores principales para poder llevar a cabo la evaluación:

- **Notas de grupo:** donde se tendrá en cuenta el comportamiento, conducta y actitud del alumnado a la hora de realizar diversos trabajos como debates, exposiciones orales, investigaciones, etc. Y poder evaluar de esta manera el aprendizaje de los contenidos procedimentales del grupo.
- **Participación:** se tendrá en cuenta el interés del alumnado por todos los contenidos del módulo, así como de las explicaciones del docente, para poder valorar los contenidos actitudinales del grupo.
- **Pruebas escritas:** para ver el grado de obtención de los contenidos conceptuales, su adecuada comprensión y la capacidad para razonar.

5.12.3 Momentos de evaluación

Se llevarán a cabo tres tipos de evaluación, según Caballero (2010) estas son:

- **Evaluación inicial:** se trata de un tipo de evaluación que consiste en darnos información inicial de nuestro alumnado con referente a nuestro módulo para poder orientar el proceso de enseñanza-aprendizaje más adecuado. Esta información consta de conocimientos previos, intereses, contextualización del grupo, etc.

La finalidad de esta evaluación inicial es facilitar al docente la información necesaria para que pueda tomar decisiones lo mas acertadas para la conseguir los objetivos del módulo.

- **Evaluación de proceso:** hace referencia a la evaluación durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, no a un momento concreto. Al tratarse de todo el proceso podemos observar si existen dificultades y realizar los reajustes necesarios para adaptarnos a las necesidades del alumnado.
- **Evaluación final:** esta evaluación es necesaria para poder ver si los alumnos y alumnas han conseguido lograr los objetivos previstos y las competencias a través de pruebas escritas u orales, trabajos individuales o por grupo, etc.

5.12.4 Criterios de calificación

Los criterios de evaluación que vamos a citar a continuación, nos ayudaran a conseguir un porcentaje o una nota en la evaluación del alumnado. En nuestra unidad didáctica nos vamos a basar en tres criterios de calificación, los cuales son:

- **Exámenes (60%):** el examen final se puntuará de 0 a 6 puntos de la nota final. Se tratará de una prueba escrita sobre los contenidos vistos durante las sesiones de clase.
- **Trabajos en grupos e individuales (30%):** la nota máxima de los trabajos llevados a cabo tanto de manera individual como en grupo será de 3 puntos de la nota final del módulo.
- **Participación, trabajo a diario y actitud (10%):** el método para evaluar este criterio será a través de la observación directa del docente, donde se valorará las aportaciones del alumnado, que trabajen a diario de manera eficiente y la buena actitud hacia el módulo, sus compañeros y compañeras y los propios docentes. La puntuación máxima será de un punto.

La nota final del módulo de Inserción Sociolaboral se obtendrá sumando todas las partes, teniendo en cuenta que hay que superar cada una de ellas por separada para poder hacer la media correspondiente.

5.12.5 Mecanismos de recuperación

Si alguno de nuestros alumnas o alumnos no llega a conseguir esa nota media, se llevará a cabo un sistema de recuperación que consistirá en fijar una prueba escrita de recuperación de manera trimestral. Se les guardará las notas correspondientes a los trabajos individuales y en grupo y la nota de actitud.

Por otra parte, si vuelven a suspender esta prueba, se les otorgará la oportunidad de realizar una prueba en junio que corresponde a la evaluación final del curso. En este caso no sumarán los otros criterios de calificación, es decir, la nota final será la calificación obtenida en el examen.

5.12.6 Promoción del alumnado

La promoción del alumnado está regulada según la Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regulariza 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.

En primer lugar, los alumnos y alumnas que hayan superado todos los módulos del primer curso podrán pasar a cursar el segundo curso. Por otro lado, si hay algún alumno o alumna que no haya conseguido superar el mínimo exigido de módulos profesionales se realizará lo siguiente:

- a) Si la carga horaria de los módulos profesionales no superados es superior al 50% de las horas totales del primer curso, el alumno o alumna deberá repetir sólo los módulos profesionales no superados y no podrá matricularse de ningún módulo profesional de segundo curso.
- b) Si la carga horaria de los módulos profesionales no superados de primer curso es igual o inferior al 50% de las horas totales, el alumno o alumna podrá optar por repetir sólo los módulos profesionales no superados, o matricularse de éstos y de módulos profesionales de segundo curso, utilizando la oferta parcial, siempre que la carga horaria que se curse no sea superior a 1.000 horas lectivas en ese curso escolar y el horario lectivo de dichos módulos profesionales sea compatible, permitiendo la asistencia y evaluación continua en todos ellos. (p.12)

5.12.7 Evaluación del proceso de enseñanza

La evaluación del proceso de enseñanza nos ayudará a detectar las necesidades del grupo de alumnos y alumnas y de esta manera poder mejorar para los siguientes cursos.

Podemos distinguir entre tres tipos de evaluación, que son las siguientes:

- **La autoevaluación:** consiste en que el alumnado sea capaz de evaluarse a sí mismo, de tal forma que consigan aprender a valorar, tener opinión y pensamiento crítico acerca del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- **La coevaluación:** hace referencia al proceso de evaluación que se lleva a cabo entre los propios alumnos y alumnos entre sí de manera alterna. De esta manera pueden darse y percibir retroalimentación.

- **La heteroevaluación:** se realiza cuando alguien evalúa a otra persona en función de su trabajo, es decir, los docentes realizan una valoración del alumnado a través de diversos criterios para comprobar si se han alcanzado los objetivos previstos para el adecuado proceso de enseñanza-aprendizaje. En este caso, a diferencia de las anteriores los que evalúan tienen un empeño distinto a los demás.

En nuestro módulo se llevará a cabo la heteroevaluación para conseguir que nuestro alumnado consiga un adecuado proceso de la enseñanza. También es importante destacar que esta heteroevaluación se haga a la inversa, de forma que nuestro alumnado pueda evaluarnos a nosotros y ver cuales serían nuestras debilidades y fortalezas según ellos.

5.13 Atención a la diversidad

Cuando hacemos referencia a la Formación Profesional, tenemos que tener en cuenta que las adaptaciones que vamos a llevar a cabo son curriculares, puesto que, estamos ante una enseñanza postobligatoria. Debido a esto tenemos que tener presente que la medida fundamental que tendremos que llevar a cabo es adaptar un currículum que sea flexible, que cumplan unos mínimos necesarios y pueda amoldarse a las características específicas que presente el alumnado, respondiendo de manera asertiva teniendo presente la diversidad. Para conseguir una metodología favorable a el aprendizaje de los alumnos y alumnas proponemos una serie de medidas:

- Realizar actividades flexibles y abiertas a todo tipo de alumnado.
- Proponer actividades con distintos niveles de dificultad.
- Llevar a cabo el aprendizaje mediante procesos, que capten el interés del alumnado y favorezcan el desarrollo de conocimientos.
- Fomentar la heterogeneidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Mostrar una actitud favorable y afectiva a todo tipo de alumnado.

Según las Instrucciones de 8/3/2017, existen una serie de medidas orientadas al éxito escolar a través de una serie de recursos y actuaciones. De las cuales destacamos las siguientes:

- Adaptar las programaciones didácticas a las necesidades del alumnado.

- Llevar a cabo metodologías con grupos heterogéneos que promuevan el trabajo cooperativo.
- Proponer actividades de refuerzo para la mejora de las competencias.
- Proponer actividades de ampliación para mejorar el desarrollo de las competencias.

Las instrucciones de 8/3/2017 engloba a los tipos de alumnado en cuatro grupos que son:

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

Con respecto a nuestro módulo de Inserción Sociolaboral, el alumnado es un grupo homogéneo, es decir, que no presentan dificultades a la hora de llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

5.14 Unidades didácticas del módulo: estructuración de las 12 unidades didácticas

Unidad didáctica 1		4. Habilidades sociolaborales en colectivos desfavorecidos.						
Resultados de Aprendizaje	Aplica técnicas de entrenamiento en habilidades sociolaborales, relacionando las necesidades de las personas usuarias con el entorno laboral.		Instrumentos de información/evaluación					
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales	Observación directa	Prácticas	Prueba escrita	Trabajos	Tareas clase	Asistencia
7 sesiones	k), o), p), q), r), v)	k), q), r), u)	0,5%	10%	60%	10%	10%	0,5%
Contenidos			Criterios de evaluación			Indicadores		
4.1 Habilidades sociales básicas y de relación en: 4.1.1 Mujeres víctimas de violencia de género. 4.1.2 Menores y jóvenes. 4.1.3 Personas con diversidad funcional. 4.2 Habilidades de autonomía personal y social para la inserción sociolaboral.			c) Aplicar técnicas para mejorar las habilidades sociales de las personas usuarias en el entorno laboral.			- Reconoce las distintas técnicas para mejorar las habilidades sociales. - Participación en clase de manera activa en relación a las sesiones y los contenidos. - Trabajo en grupo de manera favorable hacia el resto de compañeros.		
			a) Seleccionar técnicas de promoción de la autonomía personal en el entorno laboral.					

Unidad didáctica 1		4. Habilidades sociolaborales en colectivos desfavorecidos.						
Resultados de Aprendizaje	Aplica técnicas de entrenamiento en habilidades sociolaborales, relacionando las necesidades de las personas usuarias con el entorno laboral.		Instrumentos de información/evaluación					
	Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales	Observación directa	Prácticas	Prueba escrita	Trabajos	Tareas clase
7 sesiones	k), o), p), q), r), v)	k), q), r), u)	0,5%	10%	60%	10%	10%	0,5%
Contenidos			Criterios de evaluación			Indicadores		
4.3 Canales de búsqueda activa de empleo. 4.3.1 Instrumentos y recursos para la búsqueda activa de empleo.			b) Elaborar actividades para el desarrollo de habilidades dirigidas a la búsqueda activa de empleo.			- Llevan a cabo una búsqueda de información a través de los distintos métodos vistos y expuestos en clase. - Con los trabajos prácticos, identifica los diversos contenidos trabajados. - Propone actividades que estén relacionadas con la mejora búsqueda activa de empleo.		
			d) Establecer las medidas que aseguran el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene durante la jornada laboral.					

Unidad didáctica 1		4. Habilidades sociolaborales en colectivos desfavorecidos.						
Resultados de Aprendizaje	Aplica técnicas de entrenamiento en habilidades sociolaborales, relacionando las necesidades de las personas usuarias con el entorno laboral.		Instrumentos de información/evaluación					
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales	Observación directa	Prácticas	Prueba escrita	Trabajos	Tareas clase	Asistencia
7 sesiones	k), o), p), q), r), v)	k), q), r), u)	0,5%	10%	60%	10%	10%	0,5%
Contenidos		Criterios de evaluación				Indicadores		
4.4 Normativa de seguridad, higiene y riesgos laborales en el trabajo.						- Sabe detectar las medidas de seguridad e higiene en el empleo.		

5.14.1 Cuaderno de actividades

Sesión	Tipo	Desarrollo	Duración	Recursos
1ª	De introducción	Para introducir la unidad, formularemos a el alumnado una serie de preguntas sobre lo que saben o piensan del tema a tratar para aproximarlos al contenido. Para de esta manera poder percibir los conocimientos previos del grupo.	10-15 min	Recursos propios del aula
1ª	De introducción	Todo el grupo visualizará un video de Youtube en relación con la unidad. https://www.youtube.com/watch?v=3oSbuLJ404	5 min	Ordenador Proyector Altavoces
1ª	De introducción	Se realizará una actividad de debate en relación con el vídeo visualizado anteriormente.	10 min	Recursos propios del aula
2ª	De desarrollo	Se le propondrá a nuestro alumnado que se junten por grupos de 3-4 personas donde a cada uno se le asignará una habilidad social en relación con los distintos colectivos a tratar y que realicen un pequeño trabajo escrito de comprensión, para después hacer otra actividad en relación a este.	15 min	Recursos propios del aula
3ª	De síntesis	Cuando nuestros alumnos y alumnas han entregado en trabajo escrito, deberán realizar un role-playing simulando la habilidad correspondiente en un entorno de trabajo.	50 min	Ordenador Proyector Pizarra
4ª	De ampliación	Antes de comenzar con la sesión, los alumnos y alumnas dispondrán de un determinado tiempo para buscar en sus teléfonos móviles, ordenadores o Tablet acerca de los itinerarios personalizados de inserción laboral. A	20 min	Ordenadores Móviles Tablet

		continuación, se hará una puesta en común de toda la información recogida.		
5ª	Complementaria	Visita a la Fundación Diagrama de Sevilla	2 horas	Autobús
6ª	De repaso	Cuando se haya finalizado la sesión del día se hará una ronda de preguntas por parte del nuestro grupo de alumnos y alumnas para resolver dudas y cuestiones de cara a la prueba escrita del próximo día. Y a continuación se les pondrá un kahoot para repasar todos los contenidos vistos durante la unidad.	40 min	Recursos propios del aula
7ª	De evaluación	Prueba escrita sobre la unidad didáctica 4.	60 min	Fotocopias Folios

6. Bibliografía

Caballero, P. (2010). Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje. *Innovación y experiencias educativas. Volumen (37)*, 1-8.

Parra, J.M. (2003). La educación en valores y su práctica en el aula. *Tendencias pedagógicas. Volumen (8)*, 69-88.

Pérez, S.M. (2017). Los elementos transversales en el aula. *Publicaciones Didácticas. Volumen (88)*, 516-911.

Normativa aplicable

Decreto 327/2010, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria.

Ley Orgánica, de 3 de mayo de 2006, de Educación. En BOE número 106 , de 4 de mayo de 2006.

Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

Real Decreto 1368/2007, de 19 de octubre, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de seis cualificaciones profesionales de la familia profesional servicios socioculturales y a la comunidad.

Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Integración Social y se fijan sus enseñanzas mínimas.

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

Ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional.

Decreto 436/2008, de 2 de septiembre, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas de la Formación Profesional inicial que forma parte del sistema educativo.

Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regulariza 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.